

Stadt Oberhausen	Drucksachen-Nr. B/17/4012-01	Termin 18.10.2023	Jugendhilfeausschuss		
<u>Beschlussvorlage</u>			öffentlich		
Termin	Gremium		Vorlage zur*	Ergebnis	Beschluss- kontrolle*
18.10.2023	Jugendhilfeausschuss		B		

Beratungsgegenstand

Anerkennung der Pro-VIVA gGmbH gem. § 75 SGB VIII.

Beschlussvorschlag

Die Verwaltung schlägt dem Jugendhilfeausschuss vor, dem Antrag der Pro-VIVA gGmbH auf öffentliche Anerkennung als Träger der freien Jugendhilfe gem. § 75 SGB VIII zuzustimmen.

Stellv. Bereichsleiter Bereich 3-1		Dezernent Dezernat 3	
Hartmut Nebel Datum 26.09.2023		Jürgen Schmidt Datum 26.09.2023	
* Vorlage zur: Anhörung (A) Kenntnisnahme (K) Vorberatung (V) Beschlussfassung (B)	* Ergebnis : Zustimmung (Z) Ablehnung (A) Änderung (Ä) Anhörung vollzogen (AV) Kenntnisnahme (K)	Beschlusskontrolle: Ja oder nein	Beteiligung: Personalrat [] Gleichstellungsstelle []

Stadt Oberhausen	Drucksachen-Nr. B/17/4012-01	Termin 18.10.2023	Jugendhilfeausschuss
-----------------------------	---	------------------------------	-----------------------------

Konsequenzen

a) Finanzielle

keine ☒

ja ☐

b) Sonstige

Auswirkungen auf das Klima

ja ☐ (siehe Anlage Klimacheck)

nein ☒ Begründung:

Begründung

Die gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung Pro-VIVA gGmbH hat am 28.06.2021 die Anerkennung gem. § 75 SGB VIII als freier Träger der Jugendhilfe beantragt.

Zum Aufgabenspektrum hat der Verein in seiner Satzung im § 2 (2) festgelegt:

“Der Satzungszweck wird verwirklicht durch:

- a) den Betrieb einer ambulanten häuslichen Alten- und Krankenpflege,
- b) die Versorgung von Behinderten,
- c) die Durchführung von Maßnahmen zur Eingliederung von behinderten Kinder und Jugendlichen in den schulischen Alltag,
- d) die Durchführung eines Freizeitangebotes für behinderte Kinder und Jugendliche,
- e) die Durchführung von Maßnahmen zur Inklusion behinderter Menschen,
- f) die Durchführung der aufsuchenden Jugend- und Familienhilfe im Sinne des Kinder- und Jugendhilfegesetzes.“

§ 75 SGB VIII führt aus:

„(1) Als Träger der freien Jugendhilfe können juristische Personen und Personenvereinigungen anerkannt werden, wenn sie

- 1. auf dem Gebiet der Jugendhilfe im Sinne des § 1 tätig sind,
- 2. gemeinnützige Ziele verfolgen,
- 3. auf Grund der fachlichen und personellen Voraussetzungen erwarten lassen, dass sie einen nicht unwesentlichen Beitrag zur Erfüllung der Aufgaben der Jugendhilfe zu leisten imstande sind, und 4. die Gewähr für eine den Zielen des Grundgesetzes förderliche Arbeit bieten.

(2) Einen Anspruch auf Anerkennung als Träger der freien Jugendhilfe hat unter den Voraussetzungen des Absatzes 1, wer auf dem Gebiet der Jugendhilfe mindestens drei Jahre tätig gewesen ist.“

Bereits seit dem Jahre 1997 ist die Pro-VIVA gGmbH als gemeinnützige Unternehmergeellschaft im Feld der erzieherischen Hilfen tätig.

Stadt Oberhausen	Drucksachen-Nr. B/17/4012-01	Termin 18.10.2023	Jugendhilfeausschuss
-----------------------------	---	------------------------------	-----------------------------

Ein Tätigkeitsbericht über die bisherige Arbeit, die aktuelle Satzung sowie ein Präventions- und Schutzkonzept gem. § 8a SGB VIII wurden vorgelegt.

Damit liegen nach Prüfung durch die Fachverwaltung die Voraussetzungen für eine Anerkennung vor.

In der Facharbeitsgruppe Hilfen zur Erziehung gem. § 78 SGB VIII erfolgte ein positives Votum zur Anerkennung zum 28.08.2023. Eine Vorstellung des Trägers in der Arbeitsgemeinschaft gem. § 78 SGB VIII nebst positivem Votum erfolgte am 18.09.2023.

Die Fachverwaltung schlägt dem Jugendhilfeausschuss vor, dem Antrag der Pro-VIVA gGmbH auf öffentliche Anerkennung als Träger der freien Jugendhilfe zuzustimmen.

Anlagen

Anlage 1 Satzung

Anlage 2 Handelsregistereintrag

Anlage 3 Antrag auf Anerkennung als freier Träger der Jugendhilfe

Anlage 4 Bescheid über die Gemeinnützigkeit

Anlage 5 Konzept und Prozessbeschreibung zur Umsetzung des § 8a, Abs. 2 SGB VIII im Falle einer Kindeswohlgefährdung

Anlage 6 Gewaltschutzkonzept

Anlage 7 Geschäftsbericht

Die Anlagen 1 bis 7 sind nur digital einsehbar!

Satzung der pro-VIVA GmbH

§ 1 Firma und Sitz

(1) Die Firma der Gesellschaft lautet:

Pro-VIVA GmbH

(2) Der Sitz der Gesellschaft ist in

46047 Oberhausen, Im Lipperfeld 25

§ 2 Zweck und Gegenstand des Unternehmens

(1) Zweck und Gegenstand des Unternehmens ist

- a) die Förderung der öffentlichen Gesundheitshilfe und -pflege,
- b) die individuelle Schwerstbehindertenversorgung,
- c) die Inklusion von behinderten Menschen,
- d) die Pflege von alten und kranken Menschen,
- e) die Jugend- und Familienhilfe.

(2) Der Satzungszweck wird verwirklicht durch

- a) den Betrieb einer ambulanten häuslichen Alten- und Krankenpflege
- b) die Versorgung von Behinderten
- c) die Durchführung von Maßnahmen zur Eingliederung von behinderten Kindern und Jugendlichen in den schulischen Alltag
- d) die Durchführung eines Freizeitangebots für behinderte Kinder und Jugendliche
- e) die Durchführung von Maßnahmen zur Inklusion behinderter Menschen
- f) die Durchführung der aufsuchenden Jugend- und Familienhilfe im Sinne des Kinder- und Jugendhilfegesetzes.

§ 3 Gemeinnützigkeit - Verwendung der Einkünfte und des Vermögens

(1) Die Gesellschaft verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke im Sinne des Abschnitts „Steuerbegünstigte Zwecke“ der Abgabenordnung. Sie ist selbstlos tätig und verfolgt nicht in erster Linie eigenwirtschaftliche Zwecke.

(2) Mittel der Gesellschaft dürfen nur für die satzungsmäßigen Zwecke verwendet werden.

(3) Die Gesellschafter dürfen keine Gewinnanteile und in ihrer Eigenschaft als Gesellschafter auch keine Zuwendungen aus Mitteln der Gesellschaft erhalten.

(4) Die Gesellschafter erhalten bei ihrem Ausscheiden oder bei Auflösung der Gesellschaft oder bei Wegfall der steuerbegünstigten Zwecke nicht mehr als ihre eingezahlten Kapitalanteile und den gemeinen Wert ihrer geleisteten Sacheinlagen zurück.

(5) Es darf keine Person durch Ausgaben, die dem Zweck der Gesellschaft fremd sind, oder durch unverhältnismäßig hohe Vergütungen begünstigt werden.

(6) Die Gesellschaft kann ihre Zwecke selbst, durch Hilfspersonen oder auch dadurch verwirklichen, dass sie ihre Mittel teilweise einer anderen Körperschaft, die aber ebenfalls eine steuerbegünstigte Körperschaft ist, zuwendet oder aber auch einer Körperschaft des öffentlichen Rechts zur Verwendung zu steuerbegünstigten Zwecken oder für die Verwirklichung steuerbegünstigter Zwecke durch eine Körperschaft des öffentlichen Rechts beschafft.

§ 4 Stammkapital, Stammeinlagen

- (1) Das Stammkapital der Gesellschaft beträgt:
25.000,00 Euro (i.W. funfundzwanzigtausend Euro)
- (2) Vom Stammkapital haben übernommen:
 1. Herr Joseph Augustin, Heerstr. 4a, 45478 Mülheim an der Ruhr
eine Stammeinlage in Höhe von 12.500,00 Euro,
 2. Herr Hartmut Ollesch, Kampstr. 36, 45468 Mülheim an der Ruhr
eine Stammeinlage in Höhe von 12.500,00 Euro. Bis zur Anmeldung der Gesellschaft beim Handelsregister sind die Stammeinlagen erbracht und stehen der Geschäftsführung zur freien Verfügung.

§ 5 Dauer, Geschäftsjahr

- (1) Die Dauer der Gesellschaft ist unbestimmt.
- (2) Das Geschäftsjahr ist das Kalenderjahr. Das erste Geschäftsjahr ist ein Rumpfgeschäftsjahr und beginnt mit der Eintragung im Handelsregister; es endet mit Ablauf des darauf folgenden 31. Dezember.

§ 6 Organe

Zu den Organen der Gesellschaft werden bestimmt:

- die Gesellschafterversammlung und
- die Geschäftsführung.

§ 7 Gesellschafterversammlung

- (1) Sämtliche Beschlüsse der Gesellschaft werden, soweit das Gesetz oder dieser Vertrag keine andere Mehrheit vorschreibt, mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst. Jeder Euro eines Geschäftsanteils gewährt eine Stimme.
- (2) Die Beschlussfassung kann auch schriftlich, fernschriftlich oder telegrafisch erfolgen, soweit nicht gesetzliche Bestimmungen entgegenstehen. In diesem Fall bedarf es nicht der Abhaltung einer Gesellschafterversammlung, wenn sich sämtliche Gesellschafter in der genannten Form mit dem zu fassenden Beschluss oder mit der genannten Art der Stimmabgabe außerhalb der Gesellschafterversammlung einverstanden erklären.

(3) Die Einberufung der Gesellschafterversammlung hat schriftlich zu erfolgen. Zwischen Ladung und Abhaltung einer Versammlung muss eine Frist von 14 Tagen liegen, wobei der Tag der Ladung und der Tag der Versammlung nicht berechnet sind.

(4) Über jede Gesellschafterversammlung ist ein Protokoll anzufertigen, in welchem Ort und Tag der Sitzung, Namen und Stammeinlagen der anwesenden oder vertretenden Gesellschafter, die Tagesordnungspunkte, der wesentliche Inhalt der Verhandlungen und die Beschlüsse der Gesellschafter anzugeben sind.

(5) Die Gesellschaftsversammlung findet in der Regel am Sitz der Gesellschaft statt.

§ 8 Geschäftsführung und Geschäftsvertretung

(1) Die Gesellschaft hat einen oder mehrere Geschäftsführer. Ist nur ein Geschäftsführer bestellt, so vertritt er die Gesellschaft allein. Sind mehrere Geschäftsführer bestellt, so wird die Gesellschaft jeweils von zwei Geschäftsführern gemeinsam oder von einem Geschäftsführer und einem Prokuristen gemeinsam vertreten. In diesem Fall kann die Gesellschafterversammlung durch Beschluss den Geschäftsführern die Befugnis zur Einzelvertretung erteilen.

(2) Die Gesellschafter können Geschäftsführer durch Gesellschafterbeschluss von den Beschränkungen des § 181 BGB befreien.

(3) Die Geschäftsführung erstreckt sich auf alle Handlungen und Rechtsgeschäfte, die der gewöhnliche Geschäftsbetrieb mit sich bringt und welche zur Erreichung des Gesellschaftszweckes erforderlich erscheinen. Zur Vornahme von Handlungen und Rechtsgeschäften, die der Bedeutung oder dem Umfang nach von besonderem Gewicht sind oder über den gewöhnlichen Geschäftsbetrieb der Gesellschaft hinausgehen, ist die Zustimmung der Gesellschafterversammlung erforderlich.

Die Geschäftsführung bedarf demgemäß für nachfolgend aufgeführte Geschäfte die Zustimmung der Gesellschafterversammlung:

- o Erwerb, Veräußerung und Belastung von Grundstücken und grundstücksgleichen Rechten;
- o Aufnahme von Darlehen über 25.000,-- (fünfundzwanzigtausend) Euro;

Der vorstehende Katalog ist nicht formeller, satzungsmäßiger Bestandteil des Gesellschaftsvertrages, sondern eine intern bindende Geschäftsführerrichtlinie. Er kann daher durch Beschluss der Gesellschafterversammlung ohne die Formalien einer Satzungsänderung erweitert oder beschränkt werden.

(4) Die Bestellung des Geschäftsführers erfolgt durch Beschluss der Gesellschafterversammlung.

(5) Der Geschäftsführer ist an die gesetzlichen Vorschriften, die Beschlüsse der Gesellschafterversammlung und die Bestimmungen des Geschäftsführervertrages gebunden.

(6) Vorstehende Regelungen gelten für die Liquidatoren der Gesellschaft entsprechend.

§ 9 Jahresabschluss, Gewinnverwendung

(1) Die Bilanz sowie die Gewinn- und Verlustrechnung, einschließlich Lagebericht, werden von den Geschäftsführern innerhalb der gesetzlich festgelegten Frist nach Abschluss des Geschäftsjahres nach den Grundsätzen ordnungsgemäßer Buchführung aufgestellt und sind der ordentlichen Gesellschafterversammlung vorzulegen.

Der festgestellte Jahresabschluss ist von allen Gesellschaftern durch ihre Unterschrift zu bestätigen.

(2) Die Gesellschafterversammlung beschließt über die Verwendung eines etwaigen Jahresreingewinns. Hierbei darf ein eventueller Jahresüberschuss nicht an die Gesellschafter ausgeschüttet werden, er verbleibt vielmehr in der Gesellschaft.

§ 10 Satzungsänderung

(1) Eine Satzungsänderung kann durch Beschluss der Gesellschafter mit einer 75-prozentigen Mehrheit herbeigeführt werden.

(2) Beschlüsse über Satzungsänderungen können nur in der Gesellschafterversammlung gefasst werden. Die Vorlage muss allen Gesellschaftern spätestens vier Wochen vor der Versammlung zugegangen sein.

§ 11 Verfügung über Geschäftsanteile, Vorkaufsrecht

(1) Jede Verfügung über einen Geschäftsanteil, insbesondere die Abtretung und Verpfändung, ist nur mit Zustimmung der Gesellschafterversammlung zulässig. Bei der Beschlussfassung ist der betroffene Gesellschafter nur stimmberechtigt, sofern nur zwei Gesellschafter vorhanden sind und diese zu je fünfzig Prozent an der Stammeinlage der Gesellschaft beteiligt sind. Die Zustimmung ist schriftlich zu erteilen.

(2) Die Zustimmung ist auch bei Verfügungen zu Gunsten des Ehegatten, Lebensgefährten oder eines Verwandten gerader Linie, eines Gesellschafters erforderlich.

(3) Im Falle einer Veräußerung eines Teils oder aller Geschäftsanteile eines Gesellschafters sind die übrigen Gesellschafter zum Ankauf berechtigt. Der veräußernde Gesellschafter hat die zu veräußernde Beteiligung den übrigen Gesellschaftern, jedem durch eingeschriebenen Brief zum Erwerb anzubieten und hierbei den Inhalt des Veräußerungsvertrages mitzuteilen.

(4) Die Gesellschafter haben im Verhältnis ihrer Stammeinlagen das Recht, die zu veräußernde Beteiligung zu einem Preis, der dem Betrag der Stammeinlage entspricht, anzukaufen. Soweit ein Ankaufsberechtigter von diesem Recht nicht wirksam Gebrauch macht, geht es im genannten Anteilsverhältnis auf die anderen Vorkaufsberechtigten über.

(5) Das Ankaufsrecht kann nur bis zum Ablauf eines Monats seit Empfang der Mitteilung und nur durch schriftliche Erklärung gegenüber dem veräußernden Gesellschafter ausgeübt werden. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen über das Vorkaufsrecht für das Ankaufsrecht entsprechend.

(6) Jeder Ankaufsberechtigte, der das Ankaufsrecht nicht oder nicht fristgerecht ausübt, ist

verpflichtet, bei der gemäß Abs. 1. genannten Beschlussfassung der Verfügung zuzustimmen, sofern nicht wichtige, in der Person des Erwerbers liegende Gründe entgegenstehen.

§ 12 Anteilsübergang kraft Erbfolge

- (1) Geht ein Geschäftsanteil von Todes wegen über, ist die Einziehung des Geschäftsanteils innerhalb von sechs Monaten nach Unterrichtung der Gesellschaft durch den Erwerber über den Übergang des Geschäftsanteils zulässig.
- (2) Geht der Geschäftsanteil an eine Erbengemeinschaft über, muss diese gegenüber der Gesellschaft einen Bevollmächtigten benennen, ansonsten können Erklärungen der Gesellschaft gegenüber jedem Erben mit Wirkung für und gegen die Erbengemeinschaft abgegeben werden.

§ 13 Einziehung von Geschäftsanteilen

- (1) Die Einziehung eines Geschäftsanteiles eines Gesellschafters ist mit dessen Zustimmung jederzeit möglich. Ohne dessen Zustimmung ist die Einziehung zulässig, wenn
 - a) über das Vermögen des Gesellschafters das Insolvenzverfahren oder ein gerichtliches oder außergerichtliches Vergleichsverfahren eröffnet wird,
 - b) in seinen Geschäftsanteil eine Zwangsvollstreckung betrieben wird, und es dem Gesellschafter nicht gelingt, binnen vier Wochen die Aufhebung der Vollstreckungsmaßnahme zu erreichen oder
 - c) sonst ein wichtiger Grund zum Ausschluss des betreffenden Gesellschafters Anlass gibt. Ein wichtiger Grund ist insbesondere dann gegeben, wenn der Gesellschafter die ihm obliegenden Pflichten grob verletzt oder ihm obliegende Pflichten nicht nach zweimaliger schriftlicher Ermahnung binnen vier Wochen erfüllt.
- (2) Die Einziehung bedarf eines Beschlusses der Gesellschafterversammlung, der mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst wird. Dem betroffenen Gesellschafter steht kein Stimmrecht zu. Die Einziehung wird mit Mitteilung des Einziehungsbeschlusses an den betroffenen Gesellschafter wirksam.
- (3) Statt der Einziehung kann die Gesellschaft verlangen, dass der Geschäftsanteil an die Gesellschaft oder an eine von ihr benannte Person abgetreten wird (Ausschluss).
- (4) Die Einziehung und der Erwerb durch die Gesellschaft sind nur zulässig, wenn gemäß den Abfindungsregelungen dieses Vertrages eine Abfindung gezahlt werden kann, ohne das Stammkapital anzugreifen (§§ 34 Abs. 3, 30 Abs. 1 GmbHG).

§ 14 Auflösung der Gesellschaft, Vermögensanfall

(1) Im Falle der Auflösung der Gesellschaft erfolgt die Abwicklung durch den dann vorhandenen Geschäftsführer als Liquidator, sofern die Abwicklung nicht durch Beschluss der Gesellschafterversammlung anderen Personen übertragen wird.

(2) Das Vermögen der Gesellschaft fällt bei Auflösung der Gesellschaft oder bei Wegfall der steuerbegünstigten Zwecke, soweit es die eingezahlten Kapitalanteile und den gemeinen Wert der geleisteten Sacheinlagen der Gesellschafter übersteigt, an die Luftikus GmbH, mit Sitz in Baidersbronn, Landkreis Freudenstadt, die es unmittelbar und ausschließlich für gemeinnützige Zwecke zu verwenden hat.

§ 15 Bekanntmachungen

Bekanntmachungen der Gesellschaft erfolgen nur im Bundesanzeiger der Bundesrepublik Deutschland oder dem an dessen Stelle tretenden amtlichen Veröffentlichungsmedium.

§ 16 Schlussbestimmungen

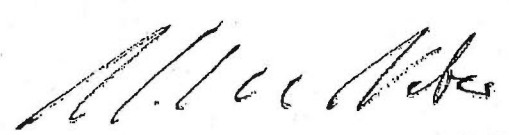
(1) Sollte eine Bestimmung dieses Gesellschaftervertrages unwirksam sein oder werden, so wird hierdurch die Wirksamkeit der übrigen Vertragsbestimmungen nicht berührt werden. Die dadurch entstehende Lücke soll vielmehr nach den Grundsätzen und im Sinne dieses Vertrages geschlossen werden, und zwar so, dass sie dem angestrebten wirtschaftlichen Zweck am nächsten kommt. Der vorstehende Gesellschaftervertrag ist bei einer Änderung der Rechtslage dieser unter Aufrechterhaltung des Zwecks der Gesellschaft anzupassen.

(2) Im Übrigen gelten - soweit nicht geregelt ist - die Bestimmungen des GmbH-Gesetzes in der jeweils gültigen Fassung.

(3) Alle das Gesellschaftsverhältnis betreffenden Vereinbarungen zwischen den Gesellschaftern oder zwischen der Gesellschaft und den Gesellschaftern bedürfen der Schriftform, soweit nicht kraft Gesetzes notarielle Beurkundung vorgeschrieben ist. Das gilt auch für einen etwaigen Verzicht auf das Erfordernis der Schriftform.

§ 17 Gründungsaufwand

Die Kosten bis zu einer Höhe von 2.500,00 Euro für die Errichtung dieses Vertrages und der Anmeldung zum Handelsregister, der Eintragung der Gesellschaft in das Handelsregister sowie etwa entstehende Steuern trägt die Gesellschaft. Etwa darüber hinaus gehende Gründungskosten tragen die Gesellschafter. Ferner trägt die Gesellschaft sämtliche Kosten der Übernahmeerklärung.

Handelsregister B des Amtsgerichts Duisburg

Abdruck
Abruf vom 15.06.2016 16:13Nummer der Firma:
Seite 1 von 2

HRB 27907

Nummer der Eintragung	a) Firma b) Sitz, Niederlassung, inländische Geschäftsanschrift, empfangsberechtigte Person, Zweigstellenansetzungen c) Gegenstand des Unternehmens	Grund- oder Stammkapital	a) Allgemeine Verteilungsregelung b) Vorstand, Leitungsorgan, geschäftsführende Direktoren, persönlich haftender Gesellschafter, Geschäftsleiter, Verteilungsberechtigte und besondere Verteilungsbefugnis	Prokura	a) Rechtsform, Beginn, Satzung oder Gesellschaftsvertrag b) Sonstige Rechtsverhältnisse	a) Tag der Eintragung b) Bemerkungen
1	2	3	4	5	6	7
1	a) Pro-VIVA GmbH b) Oberhausen Geschäftsanschrift: Im Lipperfeld 25, 46047 Oberhausen c) a) die Förderung der öffentlichen Gesundheitshilfe und -pflege, b) die individuelle Schwerstbehinderterversorgung, c) die Inklusion von behinderten Menschen, d) die Pflege von allen und kranken Menschen, e) die Jugend- und Familienhilfe	25.000,00 EUR	a) Die Gesellschaft hat einen oder mehrere Geschäftsführer. Ist nur ein Geschäftsführer berufen, so vertut dieser die Gesellschaft allein. Sind mehrere Geschäftsführer bestellt, so wird die Gesellschaft durch zwei Geschäftsführer gemeinsam oder durch einen Geschäftsführer zusammen mit einem Prokuristen vertreten. Durch Gesellschafterbeschluss kann Geschäftsführern die Befugnis erteilt werden, die Gesellschaft einzeln zu vertreten oder im Namen der Gesellschaft mit sich im eigenen Namen oder als Vertreter eines Dritten Rechtsgeschäfte vorzunehmen.	b) Geschäftsführer: Augustin, Joseph, Mathias an der Ruhr, *02.04.1964 einzelnvertretungsberechtigt mit der Befugnis im Namen der Gesellschaft mit sich im eigenen Namen oder als Vertreter eines Dritten Rechtsgeschäfte abzuschließen. Geschäftsführer: Ollesch, Hartmut, Mathias an der Ruhr, *09.06.1954 einzelnvertretungsberechtigt mit der Befugnis im Namen der Gesellschaft mit sich im eigenen Namen oder als Vertreter eines Dritten Rechtsgeschäfte abzuschließen.	a) Gesellschaft mit beschränkter Haftung Gesellschaftsvertrag vom 14.09.2015.	a) 13.10.2015 Dr. Rausch
2					b) Die Gesellschaft ist als übernehmender Rechtsträger nach Maßgabe des Verschmelzungsvertrages vom 21.03.2016 sowie des Zustimmungsbeschlusses ihrer	a) 29.04.2016 Dr. Rausch

Handelsregister B des Amtsgerichts Duisburg.

Abdruck

Abdruck vom 15.06.2016 16:13

Nummer der Firma:
Seite 2 von 2

HRB 27907

Nummer der Eintragung	a) Firma b) Sitz, Niederlassung, inländische Geschäftsanschrift, empfangsberechtigte Person, Zweigniederlassungen c) Gegenstand des Unternehmens	Grund- oder Stammkapital	a) Allgemeine Vertretungsregelung b) Vorstand, Leitungsorgan, geschäftsführende Direktoren, persönlich haftender Gesellschafter, Geschäftsführer, Vertretungsberechtigte und besondere Vertretungsbefugnis	Prokura	a) Rechtsform, Beginn, Satzung oder Gesellschaftsvertrag b) Sonstige Rechtsverhältnisse	a) Tag der Eintragung b) Bemerkungen
1	2	3	4	5	6	7
					Gesellschafterversammlung vom 21.03.2016 mit dem Verein VIVA, Verein für individuelle Versorgung von Schwerstbehinderten und Altenbetreuung e.V. mit Sitz in Oberhausen (Amtsgericht Duisburg, VR 41375) verschmolzen.	

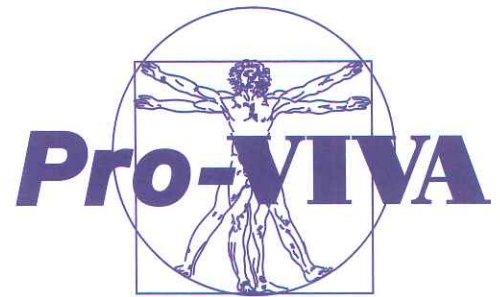
- Amtsgericht Duisburg Aktenzeichen: HRB 27907 Bekannt gemacht am: 07.09.2020 20:01 Uhr

In () gesetzte Angaben der Anschrift und des Geschäftszweiges erfolgen ohne Gewähr.

Veränderungen

07.09.2020

HRB 27907: Pro-VIVA GmbH, Oberhausen, Im Lipperfeld 25, 46047 Oberhausen. Änderung zur
Geschäftsanschrift: Im Lipperfeld 17, 46047 Oberhausen.



Pro-VIVA GmbH · Im Lipperfeld 17 · 46047 Oberhausen

Stadt Oberhausen
Dezernat 3
Schwartzstr. 72
46045 Oberhausen

gemeinnützige GmbH

**Pro-VIVA GmbH
Hauptverwaltung Oberhausen**

Im Lipperfeld 17 | 46047 Oberhausen
Tel.: 0208 – 69 83 75 9-0 | Fax: 0208 – 80 35 95

Ihr Schreiben

Unser Zeichen
3302.1

Datum
28.06.2021

Antrag auf Anerkennung als Träger der freien Jugendhilfe nach § 75 SGB VIII

Sehr geehrter Herr Schmidt,
sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit beantragen wir im Namen und Auftrag der Pro-Viva GmbH die Anerkennung als Träger der freien Jugendhilfe gemäß § 75 SGB VIII.

Die Pro-Viva GmbH ist seit 25 Jahren in Oberhausen und Umgebung u.a. auf dem Gebiet der Jugend- und Familienhilfe tätig und Vertragspartner der Stadt Oberhausen, des LVR sowie anderer Kommunen im Ruhrgebiet.

Das zuständige Finanzamt Oberhausen hat die Pro-Viva GmbH als gemeinnützige Einrichtung anerkannt (s. Anlage 1).

Im Zusammenhang mit dem Abschluss von Leistungs- und Qualitätsvereinbarungen mit der Stadt Oberhausen hat die Pro-Viva GmbH den Nachweis der fachlicher und personeller

Voraussetzungen erbracht, die erwarten lassen, dass sie einen nicht unwesentlichen Beitrag zur Erfüllung der Aufgaben der Jugendhilfe zu leisten im Stande ist.

Des weiteren gehört die Jugend- und Familienhilfe zu den satzungsgemäßen Zielen der Pro-Viva GmbH.

Eine Kopie der Satzung der Pro-Viva GmbH und eines Handelsregistrauszugs fügen wir als Anlage 2 und 3 bei.

Mit freundlichen Grüßen

Hartmut Ollesch
(Geschäftsführer)

Joseph Augustin
(Geschäftsführer)

Oliver Schmid
(Geschäftsführer)

Anlagen

Inklusionsbüro
Mercatorstr. 96-98
47051 Duisburg
Tel.: 0203 – 92 87 90 30
Fax: 0203 – 71 85 675

Hauptverwaltung Oberhausen
Im Lipperfeld 17
46047 Oberhausen
Tel.: 0208 – 69 83 75 9-0
Fax: 0208 – 80 35 95

Jugend- und Familienhilfe
Kindlingerstr. 4
45128 Essen
Tel.: 0201 – 85 78 53 70
Fax.: 0201 – 36 57 94 96

E-Mail: info@pro-viva-gmbh.de | **Web:** www.pro-viva.net

Amtsgericht Duisburg HRB 27907 | Freistellungs Nr. 124 5787 0137 | Finanzamt Oberhausen-Süd

Stadtparkasse Oberhausen | IBAN: DE27 3655 0000 0000 1696 15
Geschäftsführer: Joseph Augustin | Hartmut Ollesch | Oliver Schmid

Finanzamt Oberhausen-Süd
Veranlagungsbezirk 002
Steuernummer 124/5787/0137
(Bitte bei Rückfragen angeben)

46045 Oberhausen
Schwartzstr. 7 -9

23.11.2020

Telefon 0208/8504-145787
Telefax 0800 10092675124

Finanzamt, Postfach 100447, 46004 Oberhausen
18 2FC9 7192 48 8002 6653

*9352*0009829*23*5999*

Firma
Pro-VIVA GmbH
Im Lipperfeld 25 17
46047 Oberhausen

Freistellungsbescheid

für 2019 zur
Körperschaftsteuer

01. Dez. 2020

02.12.20

Feststellung

Umfang der Steuerbefreiung

Die Körperschaft ist nach § 5 Abs. 1 Nr. 9 KStG von der Körperschaftsteuer befreit.

Hinweise zur Steuerbegünstigung

Die Körperschaft fördert im Sinne der §§ 51 ff. AO ausschließlich und unmittelbar folgende gemeinnützige Zwecke:

- Förderung des öffentlichen Gesundheitswesens und der öffentlichen Gesundheitspflege (§ 52 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 AO)
- Förderung der Jugendhilfe (§ 52 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 AO)
- Förderung der Altenhilfe (§ 52 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 AO)

Hinweise zur Ausstellung von Zuwendungsbestätigungen

Die Körperschaft ist berechtigt, für Spenden, die ihr zur Verwendung für diese Zwecke zugewendet werden, Zuwendungsbestätigungen nach amtlich vorgeschriebenem Vordruck (§ 50 Abs. 1 EStDV) auszustellen. Die amtlichen Muster für die Ausstellung steuerlicher Zuwendungsbestätigungen stehen im Internet unter <https://www.formulare-bfinv.de> als ausfüllbare Formulare zur Verfügung. Zuwendungsbestätigungen für Spenden und ggf. Mitgliedsbeiträge dürfen nur ausgestellt werden, wenn das Datum dieses Freistellungsbescheids nicht länger als fünf Jahre zurückliegt. Die Frist ist taggenau zu berechnen (§ 63 Abs. 5 AO).

Haftung bei unrichtigen Zuwendungsbestätigungen und fehlerverwendeten Zuwendungen

Wer vorsätzlich oder grob fahrlässig eine unrichtige Zuwendungsbestätigung ausstellt oder veranlasst, dass Zuwendungen nicht zu den in der Zuwendungsbestätigung angegebenen steuerbegünstigten Zwecken verwendet werden, haftet für die entgangene Steuer. Dabei wird die entgangene Einkommensteuer oder Körperschaftsteuer mit 30 %, die entgangene Gewerbesteuer pauschal mit 15% der Zuwendung angesetzt (§ 10b Abs. 4 EStG, § 9 Abs. 3 KStG, § 9 Nr. 5 GewStG).

Hinweise zum Kapitalertragsteuerabzug

Bei Kapitalerträgen, die bis zum 31.12.2024 zufließen, reicht für die Abstandnahme vom Kapitalertragsteuerabzug nach § 44a Abs. 4 und 7 Satz 1 Nr. 1 sowie Abs. 4b Satz 1 Nr. 3 und Abs. 10 Satz 1 Nr. 3 EStG die Vorlage dieses Bescheides oder die Überlassung einer amtlich beglaubigten Kopie dieses Bescheides aus. Das Gleiche gilt bis zum o. a. Zeitpunkt für die Erstattung von Kapitalertragsteuer nach § 44b Abs. 6 Satz 1 Nr. 3 EStG durch das depotführende Kredit- oder Finanzdienstleistungsinstitut. Die Vorlage dieses Bescheides ist unzulässig, wenn die Erträge in einem wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb anfallen, für den die Befreiung von der Körperschaftsteuer ausgeschlossen ist.

Anmerkungen

Bitte beachten Sie, dass die Inanspruchnahme der Steuerbefreiungen auch in Zukunft von der tatsächlichen Geschäftsführung abhängt, die der Nachprüfung durch das Finanzamt - ggf. im Rahmen einer Außenprüfung - unterliegt. Die tatsächliche Geschäftsführung muss auf die ausschließliche und unmittelbare Erfüllung der steuerbegünstigten Zwecke gerichtet sein und die Bestimmungen der Satzung beachten. Dies muss auch künftig durch ordnungsmäßige Aufzeichnungen (Aufstellung der Einnahmen und Ausgaben, Tätigkeitsbericht, Vermögensübersicht mit Nachweisen über Bildung und Entwicklung der Rücklagen) nachgewiesen werden (§ 63 AO).

Erläuterungen

Datenschutzhinweis:

Informationen über die Verarbeitung personenbezogener Daten in der Steuerverwaltung und über Ihre Rechte nach der Datenschutz-Grundverordnung sowie über Ihre Ansprechpartner in Datenschutzfragen entnehmen Sie bitte dem allgemeinen Informationsschreiben der Finanzverwaltung. Dieses Informationsschreiben finden Sie unter www.finanzamt.de (unter der Rubrik "Datenschutz") oder erhalten Sie bei Ihrem Finanzamt.

Rechtsbehelfsbelehrung

Gegen diesen Freistellungsbescheid ist der Einspruch gegeben.

Ein Einspruch ist jedoch ausgeschlossen, soweit dieser Bescheid einen Verwaltungsakt ändert oder ersetzt, gegen den ein zulässiger Einspruch oder (nach einem zulässigen Einspruch) eine zulässige Klage, Revision oder Nichtzulassungsbeschwerde anhängig ist. In diesem Fall wird der neue Verwaltungsakt Gegenstand des Rechtsbehelfsverfahrens. Dies gilt auch, soweit sich ein angefochtener Vorauszahlungsbescheid durch die Jahressteuerfestsetzung erledigt.

Der Einspruch ist bei dem vorbezeichneten Finanzamt schriftlich einzureichen, diesem elektronisch zu übermitteln oder dort zur Niederschrift zu erklären.

Die Frist für die Einlegung eines Einspruchs beträgt einen Monat. Sie beginnt mit Ablauf des Tages, an dem Ihnen dieser Bescheid bekannt gegeben worden ist. Bei Zusendung durch einfachen Brief oder Zustellung mittels Einschreiben durch Übergabe gilt die Bekanntgabe mit dem dritten Tag nach Aufgabe zur Post als bewirkt, es sei denn, dass der Bescheid zu einem späteren Zeitpunkt zugegangen ist.

Bei Zustellung mit Zustellungsurkunde oder mittels Einschreiben mit Rückschein oder gegen Empfangsbekenntnis ist Tag der Bekanntgabe der Tag der Zustellung.

Zu Ihrer Information:

Wenn Sie beabsichtigen, einen Einspruch elektronisch einzulegen, wird empfohlen, den Einspruch über 'Mein ELSTER' (www.elster.de) oder jede andere Steuer-Software, die die Möglichkeit des elektronischen Einspruchs anbietet, zu übermitteln.

weitere Informationen**Öffnungszeiten:**

Allgemeine Sprechzeiten
Mo, Di, Do, Fr 8.30 - 12.00 Uhr
bitte mit Terminvereinbarung
Do 13.30 - 15.00 Uhr
bitte mit Terminvereinbarung

Service- u. Informationsstelle
Mo, Di, Do, Fr 8.30 - 12.00 Uhr

Do 13.30 - 15.00 Uhr

Nahverkehrsanbindung:

Das Finanzamt Oberhausen-Süd ist mit allen öffentlichen Verkehrsmitteln, die den Hauptbahnhof Oberhausen anfahren, gut zu erreichen. Der Hauptbahnhof befindet sich in unmittelbarer Nähe des Finanzamtes (ca. 150m).

Wichtig: Die Service- und Informationsstelle ist nur mit Aufgaben der Einkommensteuer betraut. Sofern Sie Fragen zu sonstigen Angelegenheiten haben (z. Bsp. Erhebung), gelten grds. nur die allgemeinen Öffnungszeiten.





Konzept und Prozessbeschreibung zur Umsetzung des § 8a Abs. 2 SGB VIII im Falle einer Kindeswohlgefährdung

Anhang 810; Konzept Kindeswohlgefährdung

Erstellt von: Hartmut Ollesch; Erstellt am: 01.10.2010

Geändert von: Hartmut Ollesch am: 09.08.2021

Version : 2

Freigegeben durch Ollesch

Unterschrift

© Copyright by Pro-VIVA GmbH - Nachdruck und Weitergabe nur mit schriftlicher Genehmigung von Pro-VIVA gestattet.



Konzept und Prozessbeschreibung zur Umsetzung des § 8a Abs. 2 SGB VIII im Falle einer Kindeswohlgefährdung

Vorbemerkungen

Das Recht von jungen Menschen auf Förderung ihrer Entwicklung und auf Erziehung zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit, die Verantwortung von Eltern, Pflege und Erziehung der Kinder als Recht und Pflicht wahrzunehmen und die Aufgabe der staatlichen Gemeinschaft, über die Betätigung der Eltern zu wachen (staatliches Wächteramt), sind grundgesetzlich verankert und werden in § 1 Abs. 1 und 2 SGB VIII wörtlich aufgegriffen. Der darauf basierende Auftrag nach § 1 Abs. 3 Ziffer 3 SGB VIII, Kinder und Jugendliche vor Gefahren für ihr Wohl zu schützen, richtet sich an die gesamte Jugendhilfe. § 8a SGB VIII ist eine Verfahrensvorschrift, die das Jugendamt in Abs. 2 im Rahmen seiner Gesamtverantwortung verpflichtet, mit den Trägern von Einrichtungen und Diensten, die Leistungen nach dem SGB VIII erbringen, verbindliche Regelungen zur Ausgestaltung dieses Schutzauftrages zu treffen.

Als Träger der Jugendhilfe sind wir aufgefordert, **die Lebenslagen von Kindern aufmerksam und bewusst wahrzunehmen und möglichen Gefährdungen frühzeitig im Rahmen der Mittel und Möglichkeiten unseres Auftrages zu begegnen**. Der Schutz von Kindern und Jugendlichen ist ein zentraler Auftrag und somit eine Querschnittsaufgabe der Jugendhilfe, welche die Fach- und Leitungskräfte der verschiedenen Arbeitsfelder der Jugendhilfe im Rahmen ihres jeweiligen Auftrages auffordert, kinderschutzrelevante Aspekte verstärkt in den Blick zu nehmen und ihr fachliches Handeln daran auszurichten.

Gesetzliche Bestimmungen Schutzauftrag nach § 8a SGB VIII

§ 1 Allgemeiner Schutzauftrag

(1) Allgemeine Aufgabe der Kinder- und Jugendhilfe ist es, Kinder und Jugendliche davor zu bewahren, dass sie in ihrer Entwicklung durch den Missbrauch elterlicher Rechte oder einer Vernachlässigung Schaden erleiden. Kinder und Jugendliche sind vor Gefahren für ihr Wohl zu schützen (§ 1 Abs. 3 Nr. 3 SGB VIII).

(2) § 8a SGB VIII konkretisiert diesen allgemeinen staatlichen Schutzauftrag als Aufgabe der Jugendämter, verdeutlicht die Beteiligung der freien Träger an dieser Aufgabe und beschreibt Verantwortlichkeiten der beteiligten Fachkräfte der Jugendhilfe.

(3) Der Träger erbringt Leistungen gegenüber Eltern, Kindern und Jugendlichen selbstständig auf der Basis entsprechend der Zielsetzungen und Vereinbarungen partizipativ mit den Klienten. Die Leistungserbringung dient der Förderung der Entwicklung und der Erziehung zur eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit der jungen Menschen. Dazu gehört auch, dem Schutzauftrag gegenüber den Kindern und Jugendlichen gerecht zu werden. Diese Aufgabe wird vom Träger u. a. durch den Abschluss dieser Vereinbarung wahrgenommen.



(4) Der Träger stellt durch geeignete betriebliche Maßnahmen sicher, dass die Fachkräfte über diese Vereinbarung und insbesondere über die gewichtigen Anhaltspunkte zur Kindeswohlgefährdung (s. Anhang) unterrichtet sind und hierbei mindestens die im Anhang zu dieser Vereinbarung enthaltene Liste wichtiger Anhaltspunkte beachtet wird.

Bei der Abschätzung von Risiken sind auch „kritische Zeitpunkte“ zu beachten.

Dies können insbesondere sein:

- Wechsel der Fallvertrauten Fachkraft im Jugendamt
- Wechsel der Zuständigkeit von einem Jugendamt zum anderen
- Wechsel vom einem freien Träger zu einem anderen Träger
- Mitarbeiterwechsel aufgrund von Urlaub oder Personalfluktuation beim freien Träger
- Beendigung einer Maßnahme.

§ 2 „Gewichtige Anhaltspunkte“ (siehe Anhang)

Auslöser der Wahrnehmung des Schutzauftrags nach § 8a SGB VIII sind „**gewichtige Anhaltspunkte**“ für die Gefährdung des Wohls eines Kindes oder Jugendlichen. Gewichtige Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung sind Hinweise oder Informationen über Handlungen gegen Kinder und Jugendliche oder Lebensumstände, die das leibliche, geistige oder seelische Wohl des Kindes oder Jugendlichen gefährden, unabhängig davon, ob sie durch missbräuchliche Ausübung der elterlichen Sorge, durch Vernachlässigung des Kindes oder Jugendlichen, durch unverschuldetes Versagen der Eltern oder durch das Verhalten eines Dritten bestehen (vgl. nach § 1666 BGB).

Als Kindeswohl gefährdende Erscheinungsformen lassen sich grundsätzlich unterscheiden

- körperliche und seelische Vernachlässigung;
- seelische Misshandlung;
- körperliche Misshandlung und
- sexuelle Gewalt.

Anhaltspunkte für Mitarbeiter*innen zur besseren Erkennung von Gefährdungssituationen sind im Wesentlichen im Erleben und Handeln des jungen Menschen zu suchen sowie in der Wohnsituation, der Familiensituation, dem elterlichen Erziehungsverhalten, der Entwicklungsförderung, traumatischen Lebensereignissen sowie im sozialen Umfeld. Sie müssen in der Anwendung altersspezifisch betrachtet werden. Auf die besondere Situation (chronisch) kranker und behinderter Kinder und Jugendlicher ist Rücksicht zu nehmen.

Eine große Rolle spielt auch die Fähigkeit und Bereitschaft der Sorge- oder Erziehungsberechtigten zur Problemeinsicht, Mitwirkungsbereitschaft und die Motivation, Hilfe anzunehmen sowie die Bereitschaft zur Veränderung.

Anhaltspunkte beim Kind oder Jugendlichen für eine Kindeswohlgefährdung sind:

1. nicht plausibel erklärbare sichtbare Verletzungen (auch Selbstverletzungen);
2. körperliche oder seelische Krankheitssymptome (z. B. Einnässen, Ängste, Zwänge);
3. unzureichende Flüssigkeits- oder Nahrungszufuhr;
4. fehlende aber notwendige ärztliche Vorsorge und Behandlung;
5. Zuführung von gesundheitsgefährdenden Substanzen;



6. für das Lebensalter mangelnde Aufsicht;
7. Hygienemängel (z. B. Körperpflege, Kleidung);
8. unbekannter Aufenthalt (z. B. Weglaufen, Streunen);
9. fortgesetzte unentschuldigte Schulversäumnisse oder fortgesetztes unentschuldigtes Fernbleiben von der Tageseinrichtung sowie
10. Gesetzesverstöße.

Anhaltspunkte in Familie und Lebensumfeld für eine Kindeswohlgefährdung sind:

11. Gewalttätigkeiten in der Familie und dem soziale Gefüge;
12. Sexuelle oder kriminelle Ausbeutung des Kindes oder Jugendlichen;
13. Eltern psychisch- oder suchtkrank, körperlich oder geistig beeinträchtigt;
14. Familie in finanzieller bzw. materieller Notlage;
15. desolate Wohnsituation (z. B. Vermüllung, Obdachlosigkeit);
16. traumatische Lebensereignisse (z. B. Verlust eines Angehörigen, Unglück);
17. Erziehungsverhalten und Entwicklungsförderung durch die Eltern;
18. soziale Isolierung der Familie;
19. desorientierendes soziales Milieu bzw. desorientierende soziale Abhängigkeit oder
20. Trennung/Scheidung.

Anhaltspunkte zur fehlenden Mitwirkungsbereitschaft und -fähigkeit sind:

21. Stagnation innerhalb des Familiensystems;
22. fehlende Problemeinsicht;
23. unzureichende Kooperationsbereitschaft oder
24. mangelnde Bereitschaft, Hilfe anzunehmen.

§ 3 Dienstliche Verfahrensweise im Falle einer Kindeswohlgefährdung

(1) Nimmt ein(e) Mitarbeiter*in gewichtige Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung (s. **Anhang/Checkliste**) wahr, teilt sie diese der zuständigen Leitung **schriftlich** mit.

(2) Wenn die Vermutung eines gewichtigen Anhaltspunkts für ein Gefährdungsrisiko im Rahmen einer kollegialen Beratung (*Gespräch mit Mitarbeiter*innen, die das Kind kennen*) nicht ausgeräumt werden kann, ist die Abschätzung des Gefährdungsrisikos unter Einbeziehung einer insoweit erfahrenen Fachkraft (§ 5) formell vorzunehmen.

(3) Der Träger unterrichtet das zuständige Jugendamt unverzüglich, wenn Jugendhilfemaßnahmen nach § 8a Abs. 3 SGB VIII oder andere Maßnahmen nach § 8a Abs. 4 SGB VIII nicht ausreichend oder die Gefährdung nicht umgehend abwendbar ist.

(4) Werden Jugendhilfeleistungen zur Abwendung des Gefährdungsrisikos für erforderlich gehalten, ist bei den Personensorgeberechtigten auf die Inanspruchnahme solcher Leistungen hinzuwirken.

(5) Werden zur Abwendung des Gefährdungsrisikos andere Maßnahmen für erforderlich gehalten (z. B. Gesundheitshilfe, Maßnahmen nach dem Gewaltschutzgesetz), so ist bei den Personensorgeberechtigten auf deren Inanspruchnahme hinzuwirken.

Qualitätsmanagementhandbuch	Pro-VIVA gGmbH mehr als nur ein Pflegedienst		
Konzept u. Prozessbeschreibung Kindeswohlgefährdung	Im Lipperfeld 17	Tel.: 0208 6983759-0	
Anhang 810	46047 Oberhausen	Fax: 0208 803595	
Seite 5	IK-Nr.: 46050475	e-Mail: info@pro-viva-gmbh.de	

(6) Im Verfahren ist darauf zu achten, dass mitwirkende Personen schriftlich festgehalten, Gesprächsprotokolle angefertigt und Terminvereinbarungen eingehalten werden. Termine sind entweder in der Dienststelle, dem Jugendamt oder dem Elternhaus abzuhalten.

(7) Pro-VIVA stellt durch geeignete Maßnahmen die Einhaltung dieser Handlungsschritte sicher und ist verantwortlich für das Auswerten der Checkliste (**siehe Anhang/Checkliste**), für die Anfertigung der Protokolle, die Terminüberwachung und Ergebniskontrolle.

(8) Ist die Gefährdung des Wohls des Kindes oder Jugendlichen so akut, dass bei Durchführung der vereinbarten Abläufe mit großer Wahrscheinlichkeit das Wohl des Kindes oder des Jugendlichen nicht gesichert werden kann, so liegt ein Fall der dringenden Gefährdung des Wohls des Kindes vor. Dies gilt auch für die Fälle, in denen die Personensorgeberechtigten oder Erziehungsberechtigten nicht bereit oder in der Lage sind, bei der Abschätzung des Gefährdungsrisikos mitzuwirken. In diesen Fällen ist eine unverzügliche Information des zuständigen Jugendamts zwingend notwendig. Adressen der zuständigen Jugendämter sind im Anhang zu finden. In Abwesenheit der Leitung, Fachkräften und Jugendämter, hat sich der bzw. die Mitarbeiter*in an das Ordnungsamt oder die Polizei zu wenden.

§ 4 Inhalt und Umfang der Mitteilung an das zuständige Jugendamt

Die Mitteilung an das zuständige Jugendamt enthält -soweit dem Träger bekannt- Angaben über:

- Name, Anschrift, ggf. abweichender Aufenthaltsort des Kindes oder Jugendlichen;
- Name, Anschrift, ggf. abweichender Aufenthaltsort der Eltern und anderer Personensorgeberechtigten;
- beobachtete gewichtige Anhaltspunkte;
- Ergebnis der Abschätzung des Gefährdungsrisikos;
- bereits getroffene und für erforderlich gehaltene weitere Maßnahmen;
- Beteiligung der Personensorgeberechtigten sowie des Kindes oder Jugendlichen;
- Ergebnis der Beteiligung;
- beteiligte Fachkräfte des Trägers, ggf. bereits eingeschaltete weitere Träger von Maßnahmen;
- weitere Beteiligte oder Betroffene.

§ 5 Beteiligung einer erfahrenen Fachkraft an der Einschätzung des Gefährdungsrisikos

Unbeschadet sonstiger Regelungen soll die zur Abschätzung des Gefährdungsrisikos **zu beteiligende Fachkraft** über folgende Qualifikationen verfügen:

- Ausbildung zur insoweit erfahrene Fachkraft für Kinderschutz;
- persönliche Eignung;
- Praxiserfahrung im Umgang mit traumatisierten Kindern und Problemfamilien sowie in diagnostischer Urteilsbildung;
- Fähigkeit zur Kooperation mit den Fachkräften öffentlicher und freier Träger der Jugendhilfe sowie mit weiteren Einrichtungen, z. B. der Gesundheitshilfe, Polizei;
- Kompetenz zur kollegialen Beratung; nach Möglichkeit supervisorische oder Coaching-Kompetenzen

Mitarbeitende haben sich immer an die Geschäftsleitung und die benannten Fachkräfte zu wenden. Die zu benachrichtigenden Fachkräfte sind im Anhang aufgeführt.

Erstellt am: 01.03.2010	Version : 2
Erstellt von: Hartmut Ollesch	Freigegeben durch Ollesch
Geändert von: Oliver Schmid am: 10.09.2021	Unterschrift

© 2021 Pro-Viva GmbH - Nachdruck und Weitergabe nur mit schriftlicher Genehmigung der Pro-Viva GmbH.

Qualitätsmanagementhandbuch	Pro-VIVA gGmbH mehr als nur ein Pflegedienst		
Konzept u. Prozessbeschreibung Kindeswohlgefährdung Anhang 810	Im Lipperfeld 17 46047 Oberhausen	Tel.: 0208 6983759-0 Fax: 0208 803595	
Seite 6	IK-Nr.: 46050475	e-Mail: info@pro-viva-gmbh.de	

§ 6 Einbeziehung der Personensorgeberechtigten

Pro-VIVA stellt sicher, dass die Personensorgeberechtigten einbezogen werden, soweit hierdurch der wirksame Schutz des Kindes oder des Jugendlichen nicht in Frage gestellt wird (§ 8a Abs. 1 Satz 2 SGB VIII).

§ 7 Einbeziehung des Kindes oder des Jugendlichen

Pro-VIVA beachtet die Beteiligung von Kindern und Jugendlichen gemäß § 8 SGB VIII.

Davon kann im Einzelfall nur abgewichen werden, wenn durch die Einbeziehung ihr wirksamer Schutz in Frage gestellt werden würde (§ 8a Abs. 1 Satz 2 SGB VIII).

§ 8 Dokumentation

(1) Pro-VIVA stellt sicher, dass die beteiligten Fachkräfte die Wahrnehmung der Aufgaben und Verpflichtungen aus dieser Vereinbarung umgehend schriftlich und nachvollziehbar dokumentieren.

(2) Unbeschadet weitergehender Regelungen von Pro-VIVA, erfasst die Dokumentationspflicht alle Verfahrensschritte und sollte bei jedem Verfahrensschritt mindestens beinhalten: beteiligte Fachkräfte, zu beurteilende Situation, Ergebnis der Beurteilung, Art und Weise der Ermessensausübung, weitere Entscheidungen, Definition der Verantwortlichkeit für den nächsten Schritt, Zeitvorgaben für Überprüfungen.

§ 9 Datenschutz

Soweit Pro-VIVA bzw. den von ihm beschäftigten Fachkräften zur Sicherstellung dieses Schutzauftrags (gemäß §1 (1)) Informationen bekannt werden oder von ihr bzw. ihnen ermittelt werden müssen und die Weitergabe dieser Informationen zur Sicherstellung des Schutzauftrags erforderlich ist, bestehen keine die Wahrnehmung dieser Aufgabe einschränkenden datenschutzrechtlichen Vorbehalte. Insofern gilt der Grundsatz, dass Sozialdaten zu dem Zweck übermittelt oder genutzt werden dürfen, zu dem sie erhoben worden sind (§ 64 Abs. 1 SGB VIII, § 69 Abs. 1 Nrn. 1 und 2 SGB X). Bei anvertrauten Daten sind die Regelungen des § 65 Abs. 1 Nr. 4 SGB VIII zu beachten. Darüber hinaus finden die Vorschriften der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) Anwendung, über die die Mitarbeitenden bei Aufnahme ihrer Tätigkeit belehrt werden.

§ 10 Trägerinterne Qualitätssicherung

Pro-VIVA stellt sicher, dass die zuständigen Leitungen für die sachgerechte Unterrichtung der Fachkräfte über die Verpflichtungen aus § 8a SGB VIII Sorge tragen, ebenso für eine regelmäßige Auswertung der Erfahrungen mit den getroffenen Regelungen (Evaluation) sowie für die Einbeziehung weiterer fachlicher Erkenntnisse. Diese Maßnahmen (Fortbildungen u.ä.) der Qualitätssicherung sind in der Regel einmal jährlich durchzuführen.

Erstellt am: 01.03.2010	Version : 2
Erstellt von: Hartmut Ollesch	Freigegeben durch Ollesch
Geändert von: Oliver Schmid am: 10.09.2021	Unterschrift

© 2021 Pro-Viva GmbH - Nachdruck und Weitergabe nur mit schriftlicher Genehmigung der Pro-Viva GmbH.

**§ 11 Gemeinsame Auswertung**

(1) Da eine dauerhafte fallunabhängige Sicherung des Wohles von Kindern und Jugendlichen nur möglich ist, wenn funktionierende Kooperationsbeziehungen bestehen und die Verfahrensabläufe für alle Beteiligten klar sind, erfolgt durch die beteiligten Jugendämter eine Information seitens Pro-VIVA über den weiteren Verlauf in den gemeldeten Fällen der Kindeswohlgefährdung. Bei zwischenzeitlichem Trägerwechsel wird sowohl der alte als auch der neue Träger informiert. Hierbei sind die datenschutzrechtlichen Vorgaben zu beachten.

(2) Zwischen den beteiligten Jugendämtern und Pro-VIVA erfolgt eine gemeinsame Auswertung der Fälle von Kindeswohlgefährdung, um eine Verbesserung der Risikoeinschätzung und Verfahrensabläufe zu erreichen.

(3) Aufgrund der in diesem Zusammenhang gewonnenen Erkenntnisse erfolgt ggf. eine Überarbeitung dieser Vereinbarung.

§ 12 Umsetzung der Vereinbarung

In dieser Verfahrensanweisung sind alle vom Rahmenvertrag erfassten Einrichtungen und Dienste des Trägers einbezogen, die Leistungen nach dem Achten Buch Sozialgesetzbuch erbringen und hierbei Fachkräfte (§ 72 SGB VIII) beschäftigen.

§ 13 Persönliche Eignung von Beschäftigten bei Trägern von Einrichtungen und Diensten (Umsetzung von § 72a SGB VIII)

(1) Pro-VIVA stellt sicher, dass bei keine Personen beschäftigt werden, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184j, 184k, 184l, 201a Abs. 3 SGB VIII, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches (StGB) verurteilt worden sind.

(2) Pro-VIVA verpflichtet sich, sich von Stellenbewerbern bei Neueinstellungen ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz (BZRG) vorlegen zu lassen. Von seinen Beschäftigten verlangt Pro-VIVA in regelmäßigen Abständen von längstens 5 Jahren erneut die Vorlage eines Führungszeugnisses.

Unabhängig von der Frist in Satz 2 wird Pro-VIVA bei konkreten Anhaltspunkten für das Vorliegen einer Verurteilung im Sinne des Abs. 1 die Vorlage eines aktuellen erweiterten Führungszeugnisses fordern.

(3) In den Verträgen mit Beschäftigten sieht Pro-VIVA vor, dass bei Anhaltspunkten für Ermittlungen wegen des Verdachts einer Straftat nach Aufforderung eine wahrheitsgemäße Selbstauskunft über die Einleitung der Ermittlungen sowie den Inhalt der Beschuldigung zu erteilen haben. Pro-VIVA stellt sicher, dass im Falle eines laufenden Strafverfahrens, der/die Mitarbeitende zur Selbstauskunft verpflichtet ist.

**Anhang**

Die nachfolgende Prüfliste dient zur Risikoabschätzung bei
Kindeswohlgefährdung gem. § 8a SGB VIII.

Sie soll helfen, Gefährdungen möglichst frühzeitig zu erkennen und die Vorbereitung für ein
Fachgespräch zur Risikoabwägung erleichtern.

Fachkraft:

Kind, Jugendliche/r:**Name, Vorname:**

Anschrift:

Geburtsdatum:

 Nationalität:

Sorgeberechtigter:**Name, Vorname:**

Anschrift:

Telefon:

 Handy:

- ☐ Eltern verheiratet
- ☐ Eltern getrennt lebend
- ☐ Eltern geschieden
- ☐ bestehende Vormundschaft
- ☐ Pflegeeltern

Erstellt am: 01.03.2010

Erstellt von: Hartmut Ollesch

Geändert von: Oliver Schmid am: 10.09.2021

Version : 2

Freigegeben durch Ollesch

Unterschrift

© 2021 Pro-Viva GmbH - Nachdruck und Weitergabe nur mit schriftlicher Genehmigung der Pro-Viva GmbH.

Qualitätsmanagementhandbuch

Konzept u. Prozessbeschreibung Kindeswohlgefährdung
Anhang 810

Seite 9

Pro-VIVA gGmbH

mehr als nur ein Pflegedienst

Im Lipperfeld 17

46047 Oberhausen

IK-Nr.: 46050475

Tel.:

0208 6983759-0

Fax:

0208 803595

e-Mail

info@pro-viva-
gmbh.de



Andere Bezugspersonen: _____

(z.B. 2. Elternteil, Großeltern)

Anschrift: _____

Telefon: _____

Die äußere Erscheinung des Kindes/Jugendlichen:

- ☐ Verschmutzte, der Witterung unangemessene Kleidung
- ☐ Fehlende Körperhygiene
- ☐ Schlechter Ernährungszustand
- ☐ Sichtbare Verletzungen
- ☐ Häufige Erkrankungen (schlechte Zähne)

Das Verhalten des Kindes/Jugendlichen:

- ☐ Distanzlosigkeit
- ☐ Ängstliches, apathisches oder unruhiges, angespanntes Verhalten, extreme Unruhe
- ☐ Aggressive, gewalttätige und oder sexuelle Übergriffe gegenüber anderen
- ☐ Entwicklungsverzögerungen hinsichtlich Sprache und Motorik
- ☐ Unregelmäßiger Besuch von Kindergarten oder Schule
- ☐ Straftaten durch das Kind/ den Jugendlichen
- ☐ Aufenthalt ohne Erziehungsperson zu ungewöhnlichen Zeiten in der Öffentlichkeit (z.B. nachts allein auf dem Spielplatz)
- ☐ Kind/Jugendlicher ☐ berauscht ☐ benommen unter Einfluss von ☐ Alkohol ☐ Drogen

Erstellt am: 01.03.2010

Erstellt von: Hartmut Ollesch

Geändert von: Oliver Schmid am: 10.09.2021

Version : 2

Freigegeben durch Ollesch

Unterschrift

© 2021 Pro-Viva GmbH - Nachdruck und Weitergabe nur mit schriftlicher Genehmigung der Pro-Viva GmbH.

**Das Verhalten der Erziehungsperson(en):**

- ☐ Keine angemessene Pflege und Versorgung des Kindes
- ☐ Vorsorgeuntersuchungen werden nicht wahrgenommen
- ☐ Verweigerung von Krankheitsbehandlungen
- ☐ Gleichgültiger, emotionsloser Umgang mit dem Kind / Jugendlichen
- ☐ Aggressives und ablehnendes Verhalten den Minderjährigen gegenüber, häufiges Beschimpfen mit körperlicher und psychischer Strafdrohung
- ☐ Isolation des Kindes, Unterbinden von Kontakten zu anderen Kindern/Jugendlichen
- ☐ Körperliche/sexuelle Misshandlung von Kindern/Jugendlichen
- ☐ Mangelnde Fähigkeit/Bereitschaft, eigene Probleme zu erkennen und Hilfen anzunehmen
- ☐ Schwierigkeiten bei der Einteilung der finanziellen Mittel
- ☐ Unzureichende Haushaltsführung

Familiäre Situation:

- ☐ Chaotische Wohnsituation (Geruch in der Wohnung, vermüllt, ungelüftet, Uringeruch, defektes Stromkabel etc.)
- ☐ Zeichen von Gewaltanwendung in der Wohnung (stark beschädigte Türen)
- ☐ Keine kindgerechte und sichere Einrichtung
- ☐ Eingeschränkte Gefahreinschätzung
- ☐ Nicht altersentsprechender und entwicklungsschädlicher Medienkonsum
- ☐ Suchtmittelmissbrauch
- ☐ Schwere psychische Störungen
- ☐ Sehr junge oder minderjährige Eltern
- ☐ Stark von der Norm abweichende religiöse oder ideologische Überzeugungen

Erstellt am: 01.03.2010

Erstellt von: Hartmut Ollesch

Geändert von: Oliver Schmid am: 10.09.2021

Version : 2

Freigegeben durch Ollesch

Unterschrift

© 2021 Pro-Viva GmbH - Nachdruck und Weitergabe nur mit schriftlicher Genehmigung der Pro-Viva GmbH.

**Adressen und Kontaktdaten der zuständigen Jugendämter**

Pro-VIVA wird regelmäßig von den Jugendämtern der Kommunen Oberhausen, Duisburg, Essen, Mülheim/Ruhr, Kempen und Willich mit der Durchführung von Maßnahmen der Kinder- und Jugendhilfe beauftragt. Die Kontaktdaten der zuständigen Stellen vorgenannter Kommunen sind nachstehend aufgeführt. Soweit Beauftragungen durch andere Kommunen erfolgen, sind die Kontaktdaten zu ergänzen.

(1) Stadt Oberhausen

Servicestelle Kinderschutz

Concordiahaus

Concordiastraße 30

46042 Oberhausen

Tel.: 0208 825-9062

Fax: 0208 825-9202

Während der üblichen Bürozeiten (Mo.-Do. 8:30 Uhr - 16:15 Uhr) sind die zuständigen Regionalteams Oberhausen-Mitte / Styrum, Oberhausen-Ost, Alstaden / Lirich, Sterkrade oder Osterfeld einzubeziehen. Außerhalb der Öffnungszeiten, an Wochenenden und an Feiertagen ist das Jugendamt über eine Rufbereitschaft zu erreichen. Der Kontakt ist über die Einsatzleitstelle der Polizei Oberhausen, Tel.: 0208 826-4051 oder die Leitstelle der Feuerwehr, Tel.: 0208 8585-1 herzustellen.

(2) Stadt Duisburg

ASD Duisburg

Duisburg-Walsum
Friedrich-Ebert-Straße 152
47179 Duisburg
Tel.: 0203 283-5615

Duisburg-Homberg
Bismarckplatz 1
47198 Duisburg
Tel.: 0203 283-8719

Duisburg-Meiderich II
Weißburger Straße 17-19
47137 Duisburg
Tel.: 0203 283-7583

Duisburg-Hamborn I und II
Duisburger Straße 213
47166 Duisburg
Tel.: 0203 283-5325

Duisburg Mitte I und II
Sonnenwall 73-75
47051 Duisburg
Tel.: 0203 283-2284

Duisburg-Süd
Sittardsberger Allee 14
47249 Duisburg
Tel.: 0203 283-7236

Duisburg-Rheinhausen
Händelstraße 10
47226 Duisburg
Tel.: 0203 283-8181

Duisburg-Meiderich I
Weißburger Straße 15
47137 Duisburg
Tel.: 0203 283-7548

Außerhalb der Öffnungszeiten, an Wochenenden und an Feiertagen ist der Allgemeine Soziale Dienst über eine Rufbereitschaft zu erreichen. Der Kontakt ist über die Einsatzleitstelle der Polizei Duisburg unter der Telefonnummer 0203 2800 herzustellen.

**(3) Stadt Essen**

Jugendamt Essen - Soziale Dienste

Vereinsstraße 2

45127 Essen

Tel.: 0201 8851-361

Fax: 0201 8851-705

sozialdienste.51-10@jugendamt.essen.de

Außerhalb der üblichen Bürozeiten ist in dringenden Fällen der zentrale Notdienst, Tel.: 0201 26505-0 zu benachrichtigen.

(4) Stadt Mülheim/Ruhr

ASD Mülheim/Ruhr

Kuhlendahl 63

45470 Mülheim/Ruhr

Tel.: 0208 308-5320

Außerhalb der Öffnungszeiten, an Wochenenden und an Feiertagen ist der Allgemeine Soziale Dienst über eine Rufbereitschaft zu erreichen. Der Kontakt ist über die Einsatzleitstelle der Polizei Mülheim/Ruhr unter der Telefonnummer 0201 829-0 herzustellen.

(5) Stadt Kempen

ASD Kempen

Schorndorfer Straße 16

47906 Kempen

Tel.: 0171 7658925

Außerhalb der Öffnungszeiten, an Wochenenden und an Feiertagen ist der Allgemeine Soziale Dienst über eine Rufbereitschaft zu erreichen. Der Kontakt ist über die Einsatzleitstelle der Polizei des Kreis Viersen unter der Telefonnummer 02162 3770 herzustellen.

(6) Stadt Willich

ASD Willich

Albert-Oetker-Straße 98-104

47877 Willich

Tel.: 0254 94980-0

Außerhalb der Öffnungszeiten, an Wochenenden und an Feiertagen ist der Allgemeine Soziale Dienst über eine Rufbereitschaft zu erreichen. Der Kontakt ist über die Einsatzleitstelle der Polizei des Kreis Viersen unter der Telefonnummer 02162 3770 oder die pädagogische Ambulanz unter der Telefonnummer 02131 511744 herzustellen.

Qualitätsmanagementhandbuch

Konzept u. Prozessbeschreibung Kindeswohlgefährdung
Anhang 810

Seite 13

Pro-VIVA gGmbH

mehr als nur ein Pflegedienst

Im Lipperfeld 17

46047 Oberhausen

IK-Nr.: 46050475

Tel.:

0208 6983759-0

Fax:

0208 803595

e-Mail

info@pro-viva-
gmbh.de



(7) Kommune:

Adresse:

Tel.:

Fax:

Zuständige Fachkräfte bei Pro-VIVA GmbH

(1) Pädagogische Leitung

Inklusionsbüro Duisburg

Frau Mirjam Schorzmann

Mercatorstraße 96-98

47051 Duisburg

Tel.: 0203 928790-31

Fax: 0203 7185675

(2) Insoweit erfahrene Fachkraft / Kinderschutzhelfkraft

Inklusionsbüro Duisburg

Frau Sabrina Seidel

Mercatorstraße 96-98

47051 Duisburg

Tel.: 0177 7473422

Erstellt am: 01.03.2010

Erstellt von: Hartmut Ollesch

Geändert von: Oliver Schmid am: 10.09.2021

Version : 2

Freigegeben durch Ollesch

Unterschrift

© 2021 Pro-Viva GmbH - Nachdruck und Weitergabe nur mit schriftlicher Genehmigung der Pro-Viva GmbH.



Konzept und Prozessbeschreibung zur Umsetzung zum Schutz vor Gewalt nach SGB IX §37a 1

*Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen –
(Artikel 1 des Gesetzes v. 23. Dezember 2016, BGBl. I S. 3234) (Neuntes Buch Sozialgesetzbuch - SGB
IX)*

SGB 9 - § 37a Gewaltschutz

(1) Die Leistungserbringer treffen geeignete Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt für Menschen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohte Menschen, insbesondere für Frauen und Kinder mit Behinderung und von Behinderung bedrohte Frauen und Kinder. Zu den geeigneten Maßnahmen nach Satz 1 gehören insbesondere die Entwicklung und Umsetzung eines auf die Einrichtung oder Dienstleistungen zugeschnittenen Gewaltschutzkonzepts.

(2) Die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter wirken bei der Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben darauf hin, dass der Schutzauftrag nach Absatz 1 von den Leistungserbringern umgesetzt wird.

Gewaltschutzkonzept	Pro-VIVA-gGmbH			
	Im Lipperfeld 17	Tel.:	0208 – 6983759 0	
	46047 Oberhausen	Fax:	0208 – 803595	
	IK-Nr.: 460504759			
Seite 2				

Konzept und Prozessbeschreibung zur Umsetzung zum Schutz vor Gewalt nach SGB IX §37a 2

Inhaltsverzeichnis SGB 9 - § 37a

Gewaltschutz	1
ProVIVA stellt sich vor	3
Leitbild	4
Grundverständnis	5
Grundlagen der Gewaltprävention	6
Definition: Gewalt	7
Gefährdungsanalyse	9
Schutzfaktoren	10
Personalauswahl und Entwicklung	11
Beschwerdemanagement	12
Präventionsbeauftragte:r, interne und externe Kontaktstellen	13

Erstellt am: 18.03.2022	Geändert am: 20.03.22	Version : 1
Erstellt von: Sabrina Seidel		Freigegeben durch: Joseph Augustin
Geändert von: Sarah Grootz		Unterschrift



Konzept und Prozessbeschreibung zur Umsetzung zum Schutz vor Gewalt nach SGB IX §37a

3 Pro-VIVA stellt sich vor

Die Pro-VIVA GmbH knüpft an die Tradition der auf das Jahr 1996 zurückgehenden Gründung des Vereins für individuelle Versorgung von Schwerstbehinderten und Altenbetreuung (VIVA e.V.) an. Die Pro-VIVA GmbH wurde im Jahr 2016 durch Verschmelzung Gesamtrechtsnachfolgerin des Vereins VIVA e.V.

Ebenso wie der Verein VIVA e.V. ist die Pro-VIVA GmbH eine als gemeinnützig anerkannte Gesellschaft, die ohne Gewinnerzielungsabsicht selbstlos tätig ist.

Seit 2016 sind wir, die Pro-VIVA GmbH, mehr als nur ein Pflegedienst. Durch die Verknüpfung unsere Angebote der Pflege mit den familienbezogenen Beratungs- und Hilfeleistungen verfügen wir über ein außergewöhnliches interdisziplinäres Angebot, das auch besonderen Anforderungen gewachsen ist.

Aktuell kümmern sich annähernd 400 Mitarbeiter:innen in täglichen Einsätzen um die Bedürfnisse unserer Kunden, die uns vertrauen. Wir sind Vertragspartner der gesetzlichen Kranken- und Pflegekassen, sowie der örtlichen Jugend- und Sozialämter in unserem Einzugsbereich. Selbstverständlich arbeiten wir auch mit privaten Kostenträgern nach vergleichbaren Grundsätzen zusammen.

Die Pro-VIVA GmbH ist eine Einrichtung, die es sich um Ziel gesetzt hat, alten, kranken und behinderten Menschen sowie deren Angehörigen Hilfen anzubieten, die es ihnen ermöglichen, ein selbstbestimmtes, am gesellschaftlichen teilhabendes Leben zu führen. Als gemeinnützige Körperschaft verfolgen wir keine wirtschaftlichen Interessen.

Neben unserem individuell abgestimmten Leistungsangebot, das stets nach dem Grundsatz „Hilfe zur Selbsthilfe“ konzipiert wird, verstehen wir uns als Einrichtung zur Förderung der öffentlichen Gesundheitshilfe und -pflege. Deshalb engagieren wir uns in verschiedenen Organisationen und Gremien.

Durch die Ausbildung qualifizierter Nachwuchskräfte in der Pflege und Erziehung, aber auch in kaufmännischen Berufen, möchten wir einen Beitrag dazu leisten, eine hochwertige Versorgung hilfebedürftiger Menschen sicherzustellen.



Konzept und Prozessbeschreibung zur Umsetzung zum Schutz vor Gewalt nach SGB IX §37a

4 Leitbild

Die Grundlage unserer Arbeit ist ein ganzheitliches Menschenbild.

Körper, Geist und Seele bilden die elementaren Einheiten des Menschen, die stets im Zusammenhang zu betrachten sind. Die Interaktion dieser „Grundbausteine“ stellen den Menschen in der Gesamtheit seiner Persönlichkeit dar.

Jede Form einer Erkrankung oder Behinderung, aber auch alters-, Kindes- oder jugendbedingte Ausprägungen sind Erscheinungen, die sich aus der Natur des menschlichen Lebens ergeben.

Die Erkenntnis, dass Alter, Krankheit und Behinderung in gleicher Weise zum Leben gehören wie Jugend und Gesundheit, muss zwangsläufig in der Einsicht münden, dass nicht die Krankheit oder Behinderung als Hindernis zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben anzusehen ist, sondern die von Menschen und der Umwelt vorgegebenen Umstände.

Daneben steht die Feststellung, dass eine Behinderung oder andauernde Erkrankung des Einzelnen die Familie vor besondere Herausforderungen stellt, zu deren Bewältigung von der Gesellschaft im allgemeinen und durch uns im besonderen, Hilfen und Unterstützungen erforderlich sind.

Erkrankungen oder Behinderungen, altersbedingte Einschränkungen und Gebrechen aber auch kindliche Entwicklungsbeeinträchtigungen oder -verzögerungen sowie pubertär bedingte Verhaltensweisen wirken deshalb nicht nur unmittelbar auf den Menschen, bei dem diese auftreten, sondern auch auf die einzelnen Familienmitglieder. Diese Umstände zu beseitigen oder zu mildern ist Gegenstand unseres Handelns und Strebens bei unserer individuellen Pflege, Betreuung und Versorgung.

Durch unsere Mitwirkung in Institutionen, Verbänden, Initiativen und Gremien möchten wir einen Beitrag zur stetigen Weiterentwicklung und Umsetzung des Inklusionsgedankens, sowie zur Schaffung und Verbesserung gesellschaftlicher Rahmenbedingungen zur Gleichstellung Behinderter und dem Ausgleich von Nachteilen leisten.

Unser Streben fokussiert sich darauf, den Betroffenen Unterstützung zu leisten und unserem Schutzauftrag gerecht zu werden. Wir erarbeiten helfende Beziehungen, welche die Chancen der Anerkennung, Wertschätzung, Annahme und des Neuanfangs ermöglichen.

Gewaltschutzkonzept	Pro-VIVA-gGmbH		
	Im Lipperfeld 17	Tel.: 0208 – 6983759 0	
	46047 Oberhausen	Fax: 0208 – 803595	
Seite 5	IK-Nr.: 460504759		

Konzept und Prozessbeschreibung zur Umsetzung zum Schutz vor Gewalt nach SGB IX §37a

5 Grundverständnis

Die Wichtigkeit eines Schutzkonzeptes ist hervorzuheben um zu verdeutlichen, dass die Institution der Verantwortung besonders gegenüber Kindern und Jugendlichen nur gerecht werden kann, wenn sie diese auch vor den möglichen Gefahren schützt. Die Verantwortung kann nur wahrgenommen werden, wenn Verfahren und Prozesse zur Prävention, Bearbeitung und Vermeidung von Wiederholungen vorhanden und die Mitarbeiter mit ihnen vertraut sind.

☐ Grundlegend sind für ein Schutzkonzept wichtig:

- Die Haltung zum Kinderschutz/zur sexualisierten Gewalt ist in der Satzung bzw. im Leitbild ausdrücklich formuliert.
- Die Inhalte unseres Leitbildes werden im Einstellungsverfahren aktiv kommuniziert.
- Die auf der Basis einer Risikoanalyse festgestellten Schwachstellen werden mit einem Maßnahmenbündel und entsprechenden Regelungen begegnet.
- Ein Beschwerdesystem im Internen wird aktiv verwendet.
- Es existieren Notfallpläne für den Umgang mit dem Verdacht auf Kindeswohlgefährdung bzw. auf (sexualisierte) Gewalt.
- Fort- und Weiterbildungen werden im regelmäßigen Turnus für alle Mitarbeiter:innen angeboten.

Kinder und Jugendliche, so wie beeinträchtigte Menschen sind strukturell dem Risiko ausgesetzt Gewalt, Ausbeutung und Unrecht zu erfahren. Gerade in helfenden Beziehungen können Abhängigkeiten entstehen und es ist eine Nähe-Distanz Regulation zu leisten. Dabei sind therapeutische, pädagogische und andere Sorgebeziehungen auch immer Machtbeziehungen. Zu den Machtquellen gehören in diesem Zusammenhang unter anderem körperliche Stärke, Sprachfähigkeit und Orientierungswissen. So sind Kinder und Jugendliche, sowie beeinträchtigte Personen dem Risiko des Machtmissbrauchs ausgesetzt. Jeder Machtmissbrauch ist auch ein Vertrauensmissbrauch. In diesem Konzept möchten wir transparent machen, wie wir mit dem strukturellen und persönlichen Risiko des Machtmissbrauchs umgehen.

Erstellt am: 18.03.2022	Geändert am: 20.03.22	Version : 1
Erstellt von: Sabrina Seidel		Freigegeben durch: Joseph Augustin
Geändert von: Sarah Grootz		Unterschrift

Gewaltschutzkonzept	Pro-VIVA-gGmbH		
	Im Lipperfeld 17	Tel.: 0208 – 6983759 0	
	46047 Oberhausen	Fax: 0208 – 803595	
Seite 6	IK-Nr.: 460504759		

Konzept und Prozessbeschreibung zur Umsetzung zum Schutz vor Gewalt nach SGB IX §37a

6 Grundlagen der Gewaltprävention

Gerade im Bereich der Eingliederungshilfe begegnen uns zahlreiche individuelle, soziale und institutionelle Faktoren, die auf die Entstehung von Gewalt direkt und indirekt Einfluss haben. Gleichwohl wird durch die UN -Behindertenrechtskonvention deutlich die Position unterstützt, alle Menschen unabhängig ihres Assistenzbedarfs vor Gewalterfahrungen zu schützen. In Artikel 16 Absatz 1 der UN-Behindertenrechtskonvention werden die Konventionsstaaten verpflichtet, alle geeigneten Maßnahmen zu treffen, um Menschen mit Behinderungen vor jeder Form von Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch, einschließlich ihrer geschlechtsspezifischen Aspekte, zu schützen. Zu den Maßnahmen werden unter anderem Gesetzgebungs-, Verwaltungs-, Sozial- und Bildungsmaßnahmen gezählt.

Gewaltprävention umfasst jene Vorhaben und Maßnahmen, die dazu beitragen sollen, dass keine Gewalt ausgeübt wird und auch keine Gewalt erfahren wird. Dabei geht es nicht nur darum, tatsächliche körperliche Gewalt zu verhindern. Unter Gewalt versteht man alles, was eine Person absichtlich tut und in dessen Folge eine andere Person darunter leidet – also auch Beschimpfungen und Mobbing oder Gewalt im Internet.

Folgende Themen gehören zur Gewaltprävention:

- Streitschlichtung
- Förderung der Empathie
- Erweiterung der Kommunikationsfähigkeit
- Selbstbehauptung
- Selbstverteidigung
- Normverdeutlichung
- Strafen

“Mädchen und Frauen mit Behinderung erleben je nach Gewaltform zwei bis dreimal häufiger Gewalt als der Bevölkerungsdurchschnitt. Fast die Hälfte hat sexuelle Gewalt in Kindheit, Jugend oder im Erwachsenenalter erlebt. Sie erfahren fast doppelt so häufig körperliche Gewalt wie Frauen ohne Behinderungen und etwa 70 Prozent bis 90 Prozent der Frauen mit Behinderungen haben bereits psychische Gewalt im Erwachsenenleben erfahren.”

“Formen der Gewalt erkennen”, BMFSJ, 22.12.2021

Erstellt am: 18.03.2022	Geändert am: 20.03.22	Version : 1
Erstellt von: Sabrina Seidel		Freigegeben durch: Joseph Augustin
Geändert von: Sarah Grootz		Unterschrift

Konzept und Prozessbeschreibung zur Umsetzung zum Schutz vor Gewalt nach SGB IX §37a

7 Definition: Gewalt

Um sicherzustellen, dass Gewalt für jeden gleich verstanden wird, ist eine eindeutige Klärung der Begrifflichkeit notwendig: Eine juristische Definition liefert die Rechtsprechung des BGH, die Gewalt wie folgt definiert: *"körperlich wirkender Zwang durch die Entfaltung von Kraft oder durch sonstige physische Einwirkung, die nach ihrer Intensität dazu geeignet ist, die freie Willensentschließung oder Willensbetätigung eines anderen zu beeinträchtigen"* (BGH NJW 1995, 2643).

Die körperliche Gewalt wird auch physische Gewalt genannt. Diese Form meint ein nach außen gerichtetes, aggressives Verhalten, welches die **Schädigung und/oder Verletzung eines anderen zur Folge hat**. Bei dieser Form wird also körperliche Gewalt angewandt, um einen anderen Menschen zu verletzen oder sogar zu töten. Die psychische/seelische Gewalt wird in der Regel **verbal ausgeübt**. Der Täter setzt dabei das Opfer **psychisch massiv unter Druck**, indem es das Opfer bedroht und/oder beleidigt. Sexuelle bzw. sexualisierte Gewalt ist in der Regel ein Mix aus psychischer und körperlicher Gewalt. Darunter versteht man alle sexuellen Handlungen, die einer anderen Person aufgezwungen werden. Die Handlung ist also aus Sicht des Opfers unerwünscht. Dazu zählen vor allem Vergewaltigung, sexuelle Nötigung, sexueller Missbrauch und sexuelle Belästigung. Sodann gibt es auch die ökonomische Gewalt, was die meisten Menschen so an sich nicht kennen, zumindest nicht vom Wortlaut her. Eine weitere Form ist schließlich die häusliche Gewalt, die alle diese vorgenannten Formen annehmen und beinhalten kann.

Die Androhung von Gewalt meint das **Inaussichtstellen eines zukünftigen Übels**, auf dessen Eintritt der Drohende Einfluss hat oder zu haben vorgibt. Das Opfer denkt also, dass der Täter die angedrohte Gewalt anwenden wird. Die Androhung von Gewalt ist ebenfalls eine Form von Gewalt und kommt in der Praxis sehr häufig vor.

Die WHO definiert im Bericht "Gewalt und Gesundheit" aus dem Jahr 2002 Gewalt wie folgt: *"Gewalt ist der tatsächliche oder angedrohte absichtliche Gebrauch von physischer oder psychologischer Kraft oder Macht, die gegen die eigene oder eine andere Person, gegen eine Gruppe oder Gemeinschaft gerichtet ist und die tatsächlich oder mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Verletzungen, Tod, psychischen Schäden, Fehlentwicklung oder Deprivation führt."* Eine Abwesenheit von indirekter und direkter Gewalt ist notwendig um die menschlichen Persönlichkeitsrechte zu gewährleisten, welche da sind:

- Recht auf Eigentum
- Schutz der Intimsphäre
- *Unantastbarkeit der Würde*
- Entfaltung der Persönlichkeit
- Recht auf Erziehung und Bildung



- Recht auf körperliche Unversehrtheit
- Interessenvertretung und Beteiligung
- *Recht auf Glaubens- und Religionsfreiheit*
- *Recht auf informationelle Selbstbestimmung und freie Meinungsäußerung*
- *Selbstständigkeit und Selbstverantwortung in einem angemessenen Rahmen*

Gewaltschutzkonzept	Pro-VIVA-gGmbH			
	Im Lipperfeld 17	Tel.:	0208 – 6983759 0	
	46047 Oberhausen	Fax:	0208 – 803595	
Seite 9	IK-Nr.: 460504759			

Konzept und Prozessbeschreibung zur Umsetzung zum Schutz vor Gewalt nach SGB IX §37a

8 Gefährdungsanalyse

Die Gefährdungsanalyse ist ein zentraler Bestandteil, quasi Voraussetzung, im organisationalen Prozess. Gefährdungsanalysen sind notwendig, damit alle Beteiligte über mögliche Gefährdungssituationen und Organisationsentwicklungsprozesse zur Verwirklichung von höchst persönlichen Rechten in unserem System einen sicheren Umgang pflegen können.

Ziel der Gefährdungsanalyse ist die Ermittlung von strukturell-bedingten Risiken und Gefahren, sowie die Einleitung von Maßnahmen zur Prävention.

Beeinträchtigte Menschen haben ein erhöhtes Risiko (sexualisierte) Gewalt zu erfahren. Es besteht ein Machtgefälle, denn Menschen mit Behinderung und/oder Hilfebedarf stehen oft in einem Abhängigkeitsverhältnis. Sie haben auf Grund ihres Handicaps oft weniger Möglichkeiten sich gegen (sexualisierte) Gewalt zu wehren. Durch die Einschränkungen der Klient:innen sinkt bei potentiellen Täter:innen die Hemmschwelle für Übergriffe. Zudem fehlt es bei den Betroffenen oft an Aufklärung und das Selbstbewusstsein Grenzen zu setzen.

Alle Bereiche und Arbeitsaufläufe müssen hinsichtlich der Prävention (sexualisierter) Gewalt kritisch in Bezug auf die Sicherheit von Menschen mit Behinderung/Hilfebedarf beleuchtet werden. Wo bestehen Risiken und Gelegenheitsstrukturen, die Gefährdungen der Klient:innen darstellen?

Zur fachlichen Reflexion stehen den Mitarbeiter:innen und Führungskräften verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung.

Mitarbeiter:innen geben sich fachliche Rückmeldungen über Situationen, die ihnen, egal ob positive oder negativ, aufgefallen sind. Weiterhin ist Feedback im Kollegium möglich. Dies setzt eine aufmerksame Wahrnehmung voraus. Essentiell bleibt, dass gegebenes Feedback nicht negativ ausfällt, sondern konstruktiv bleibt. Im kollegialen Umfeld kann daraufhin nach Lösungsmöglichkeiten gesucht werden.

Bei Teamgesprächen und Fallkonferenzen wird die Möglichkeit der regelmäßigen Reflexion wahrgenommen. Auch wird auf die regelmäßige Reflexion gemäß unseres Verhaltenskodex gemäß unseres Leitbildes geachtet. Der Verhaltenskodex soll nicht nur bei der Einstellung unterzeichnet und in den Akten abgelegt, sondern auch gelebt werden.

Erstellt am: 18.03.2022	Geändert am: 20.03.22	Version : 1
Erstellt von: Sabrina Seidel		Freigegeben durch: Joseph Augustin
Geändert von: Sarah Grootz		Unterschrift

Gewaltschutzkonzept	Pro-VIVA-gGmbH			
	Im Lipperfeld 17	Tel.:	0208 – 6983759 0	
	46047 Oberhausen	Fax:	0208 – 803595	
Seite 10	IK-Nr.: 460504759			

Konzept und Prozessbeschreibung zur Umsetzung zum Schutz vor Gewalt nach SGB IX §37a

9 Schutzfaktoren

- Es gibt eine unabhängige Beschwerdestelle
- Es existieren klar vorgegebene fachliche Leitungsstrukturen und Hierarchien
- Ein Verhaltenskodex existiert, wird gelebt und legt eindeutig den Schutz vor (sexualisierter) Gewalt fest
- Verdachtsfälle ziehen eine von einer spezialisierten Fachkraft erfolgenden Betrachtung nach sich
- Die ethischen und pädagogischen Grundwerte im Träger sind klar definiert und von allen zu befolgen
- Der Träger sorgt für ausreichende finanzielle Ausstattung und eine ausgewogene Personalmischung
- Ein polizeiliches Führungszeugnis ist vorzulegen
- Es besteht ein auf (sexuelle) Gewalt sensibilisiertes Bewerbungsverfahren, so wie entsprechende Arbeitsverträge sind selbstverständlich

Wichtig ist anzumerken, dass eine absolute Sicherheit vor Grenzverletzungen, körperlicher, verbaler und sexualisierter Gewalt nicht geben kann.

Erstellt am: 18.03.2022	Geändert am: 20.03.22	Version : 1
Erstellt von: Sabrina Seidel		Freigegeben durch: Joseph Augustin
Geändert von: Sarah Grootz		Unterschrift

Gewaltschutzkonzept	Pro-VIVA-gGmbH			
	Im Lipperfeld 17	Tel.:	0208 – 6983759 0	
	46047 Oberhausen	Fax:	0208 – 803595	
Seite 11	IK-Nr.: 460504759			

Konzept und Prozessbeschreibung zur Umsetzung zum Schutz vor Gewalt nach SGB IX §37a

10 Personalauswahl und Entwicklung

- Die Fürsorgepflicht gegenüber den:der Arbeitnehmer:innen wird zuverlässig erfüllt. Bereits vor Einstellung wird ein erweitertes Führungszeugnis von allen potentiellen Mitarbeiter:innen verlangt. Bewerber:innen geben Selbstauskünfte über Vorstrafen
- Es findet eine sorgfältige Auswahl der Bewerber:innen statt, die zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Die Bewerber:innen werden im Einstellungsgespräch mit unserem Leitbild vertraut gemacht und der Schutzauftrag verdeutlicht
- Die Mitarbeiter:innen erhalten Stellenbeschreibungen
- Es findet eine fundierte Einarbeitung statt
- Die Mitarbeiter:innen werden mit unserem Qualitätsmanagement, Regelungen, Dienstanweisungen und gesetzlichen Vorgaben vertraut gemacht.
- Es werden allen bekannte Ansprechpartner:innen auf den unterschiedlichen Hierarchieebenen benannt
- Bei Missachtung erfahren Mitarbeiter:innen berufliche Konsequenzen
- Es wird eine offene Fehlerkultur gelebt, hierzu gehört Eigenreflexion und ein offener Umgang mit sensiblen Themen
- Es finden regelmäßig Teambesprechungen und Personalentwicklungsgespräche statt.
- Es wird Orientierung für die Arbeitsgestaltung geboten
- Fort- und Weiterbildungen werden im regelmäßigen Turnus für alle Mitarbeiter:innen angeboten

Erstellt am: 18.03.2022	Geändert am: 20.03.22	Version : 1
Erstellt von: Sabrina Seidel		Freigegeben durch: Joseph Augustin
Geändert von: Sarah Grootz		Unterschrift

Gewaltschutzkonzept	Pro-VIVA-gGmbH			
	Im Lipperfeld 17	Tel.:	0208 – 6983759 0	
	46047 Oberhausen	Fax:	0208 – 803595	
Seite 12	IK-Nr.: 460504759			

Konzept und Prozessbeschreibung zur Umsetzung zum Schutz vor Gewalt nach SGB IX §37a

11 Beschwerdemanagement

Der Umgang mit Beschwerden in einer konstruktiven Weise ist für uns ein Anliegen höchster Priorität

Der Umgang mit Beschwerden setzt eine objektiven und sensible Handelsweise voraus. Beschwerden werden daraufhin geprüft, ob sie ein Einzelfall sind, oder die Problematik strukturellen Ursprungs ist. Jede Beschwerde wird Ernst genommen und ihr wird fachkompetent und angemessen nachgegangen. Beschwerden können in schriftlicher, als auch mündlicher Form, geäußert werden und dienen als wichtiger Beitrag dazu, den Träger durch transparenten und konstruktiven Nachgang der Beschwerden für alle zu einem sicheren Ort zu machen. Deshalb nehmen wir Beschwerden sehr ernst und stellen die zeitnahe Behandlung sicher.

Das direkte Gespräch mit dem:der Verfasser:in der Beschwerde wird von uns als oberste Priorität angesehen. Die Beschwerde wird daraufhin schriftlich an den:die zuständige Koordinator:in und Geschäftsführung weitergeleitet. Daraufhin wird alles getan um die Situation ganzheitlich zu erfassen und aufzulösen. Außerdem erfolgt eine quartalsweise Auswertung der Beschwerden um die Zuordnung als Einzelfall oder systemisches Problem einzuschätzen.

Erstellt am: 18.03.2022	Geändert am: 20.03.22	Version : 1
Erstellt von: Sabrina Seidel		Freigegeben durch: Joseph Augustin
Geändert von: Sarah Grootz		Unterschrift



Konzept und Prozessbeschreibung zur Umsetzung zum Schutz vor Gewalt nach SGB IX §37a

12 Präventionsbeauftragte:r, interne und externe Kontaktstellen

Alle Mitarbeiter:innen sind verpflichtet, konkrete Fälle und auch Verdachtsfälle sexuellen Missbrauchs dem:der Dienstvorgesetzten zu melden. Sie sollen auch melden, wenn sie selbst betroffen sind, z.B. durch übergriffiges Verhalten von Klient:innen oder Kolleg:innen.

Die Bereichsleitungen sind für die Umsetzung des Schutzkonzepts in ihrem Bereich verantwortlich und ergreifen entsprechende Maßnahmen. Gemeinsam verantworten sie die Weiterentwicklung des Schutzkonzepts.

Für alle Mitarbeiter:innen unseres Unternehmens steht bei Fragen rund um das Thema Gewalt, Missbrauch und Kindeswohlgefährdung zur Verfügung:

...

...

...

Telefonnummer:

Email:

Externe Beraungsangebote sind unter anderem:

Hilfetelefon bundesweit und auf Wunsch anonym "Gewalt gegen Frauen": 08000 116 016

Online Beratung unter <https://www.hilfe-telefon.de>

Weisser Ring e.V. (Kriminalprävention und Opferhilfe)

Broicher Waldweg 140

45478 Mülheim an der Ruhr

Tel: 0208-36644

Der Wendepunkt – Frauenberatungsstelle und Gewaltschutzzentrum

Danzierstraße 142 a

51063 Köln

Tel: 0221-99564444

Pro-VIVA GmbH



Geschäftsbericht 2022

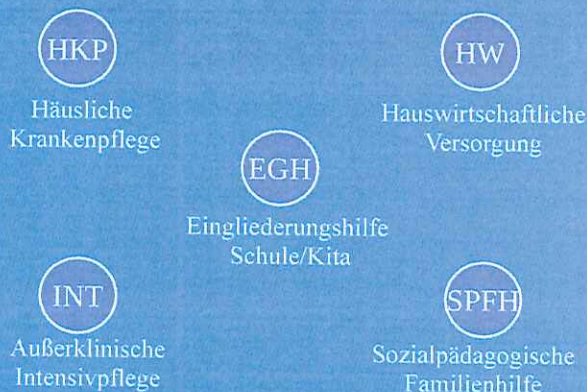


Pro-VIVA auf einen Blick

3 Standorte, großes Einzugsgebiet



5 Aufgabenbereiche



Die hohe Qualifikation unserer Mitarbeiter:innen steht für eine gute Qualität unserer Leistungen.

- 2 Pflegedienstleitungen
- 29 exam. Krankenschwestern/-pfleger
- 10 Pflegefachkräfte
- 10 Heil- und Sozialpädagogen
- 14 Erzieher
- 6 Familienpfleger
- 12 Sozialassistenten
- > 200 Eingliederungshelfer
- 7 Verwaltungs-/kaufmännische Fachkräfte
- 1 IT-Fachmann
- 1 Jurist
- 11 Hauswirtschaftskräfte
- 4 Heilerziehungspfleger
- 1 Gärtner (pflegt unseren Garten)



328 Mitarbeitende pflegen und betreuen täglich mehr als 500 Kunden.

Neben einer Vielzahl von Privatkunden haben wir Versorgungsverträge mit den

- gesetzlichen Kranken- und Pflegekassen,
- den Jugend- und Sozialämtern, einer Vielzahl von Kommunen sowie dem Landschaftsverband Rheinland (LVR).

Problemlösungen in besonders schwierigen Lebenssituationen sind unsere Spezialität.

Jeden Tag vertrauen sich uns mehr als 500 Kunden und ihre Angehörigen zur Betreuung und Pflege an. Mit unserem Angebot einer medizinischen Versorgung während der Durchführung einer Eingliederungshilfe sind wir einer der wenigen Anbieter im westlichen Ruhrgebiet.

Inhalt

1 Historie
Interview mit den Geschäftsführern
Organisation der Pro-VIVA GmbH

2 Unsere Leistungen in Kürze

3 Mitarbeitende
Anwendung tarifvertraglicher Regelungen
Beeinträchtigte Beschäftigte
Aus- und Fortbildung
Personalgewinnung

4 Digitalisierung und Telematik

5 Entwicklungen 2022
Zahlen und Fakten im Überblick

In diesem Geschäftsbericht verwenden wir im Interesse der besseren Lesbarkeit ausschließlich die grammatisch männliche Form, wie bspw. „Schüler“ oder „Mitarbeiter“. Sie bezieht sich immer zugleich auf alle Geschlechter der Menschen, um die es geht: männlich, weiblich, divers.

1

Historie

Interview mit den Geschäftsführern

Organisation der Pro-VIVA GmbH

Historie

Die Pro-VIVA GmbH ist eine als gemeinnützig anerkannte Körperschaft mit Sitz in Oberhausen. Neben der Hauptverwaltung in Oberhausen unterhält die Pro-VIVA Niederlassungen in Duisburg und in Essen.

Die **Pro-VIVA GmbH (Pro-VIVA)** bietet für alte, kranke und/oder behinderte Menschen, speziell aber für Familien mit behinderten Kindern, ein breit gefächertes Angebot in den Bereichen Pflege, Betreuung und Versorgung zur Teilhabe am Leben in der Gesellschaft.

Durch die **Verschmelzung mit dem Verein VIVA e.V.** im Jahr 2016 hat sich das Leistungsspektrum der Pro-VIVA deutlich erweitert und kann seitdem durch ein außergewöhnlich interdisziplinäres Angebot auch besondere Anforderungen wie Beatmung oder intensiv-medizinische Pflege abdecken. Wir versorgen täglich mehr als 500 Menschen und sind einer der größten Anbieter von Eingliederungshilfen in Nordrhein-Westfalen. Aufgrund der anhaltend hohen Nachfrage nach unseren Leistungen sind wir in den vergangenen Jahren erheblich gewachsen. Eine hohe Servicetiefe, Flexibilität und das umfassende Know-how unserer interdisziplinären Teams hat uns zu einem Anbieter sozialer Dienstleistungen gemacht, der auch ungewöhnlichen Problemstellungen erfolgreich begegnen kann. Dabei können wir auf eine mehr als 25 jährige Erfahrung im Bereich der Inklusion zurückgreifen.

Seit dem Beginn des Schuljahres 2017/18 wirkten wir aktiv an der Realisierung des Duisburger Modell-Poolprojekts mit. Dabei werden ausgewählte Schulen bzw. deren Schüler exklusive von uns betreut.

Das herausragende Ziel des Projektes ist es, allen Kindern, unter Berücksichtigung ihrer persönlichen Fähigkeiten und Beeinträchtigungen, die gleichberechtigte Teilhabe an Bildung zu ermöglichen.

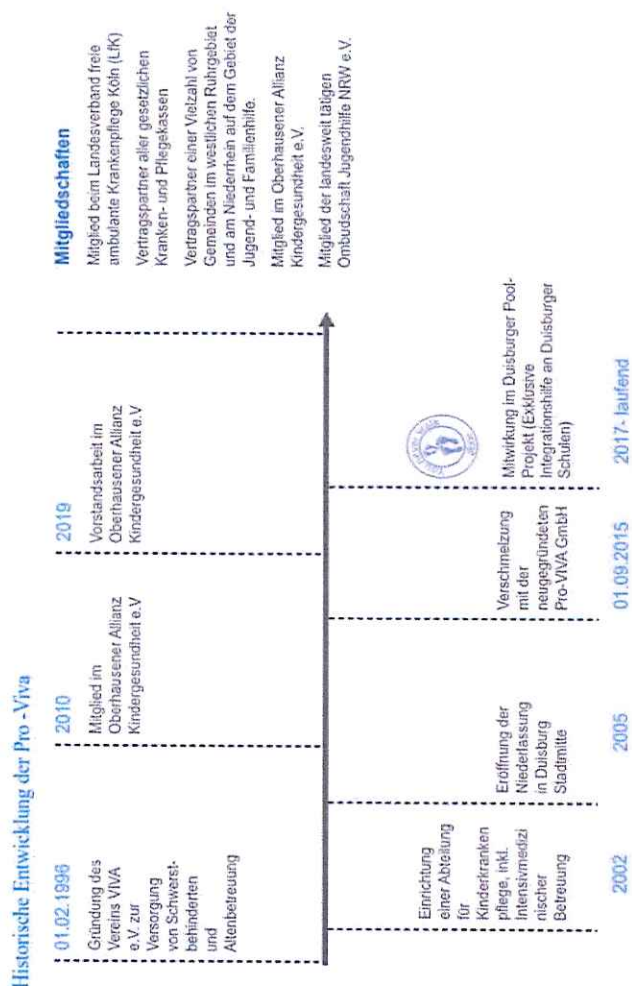
Inhaltlich fachliche Ziele sind zudem:

- Förderung von mehr Selbstbestimmung und Selbstständigkeit von Schülern mit Beeinträchtigungen im schulischen Alltag
- Vermeidung von Überbetreuungen
- Abbau zeitgleicher Anwesenheit mehrerer Schulbegleitungen in einer Klasse
- Qualitätssteigerung durch fachlich durchdachte Konzepte

- Verzahnung der Inklusionskonzepte der Schulen mit den Konzepten für die Schulbegleitungen.

Das Projekt endete mit dem Ablauf des Schuljahres 2020/2021. Allerdings haben die positiven Ergebnisse des Modell-Poolprojekt dazu geführt, dass wir ab dem Schuljahr 2021/2022 für weitere vier Jahre an dem Poolprojekt mitwirken. Bereits jetzt arbeiten wir an der Überleitung des Poolprojekts in ein Infrastrukturmodell, das spätestens zum Schuljahr 2025/2026 eingeführt werden soll.

Seit dem Jahr 2019 sind wir im Vorstand der Oberhausener Allianz Kindergesundheit e.V. vertreten und bemühen uns, gemeinsam mit namhaften Personen und Institutionen Oberhausens an der Gestaltung von Lebensbedingungen und Lebenslagen junger Menschen mitzuwirken.



Interview mit den Geschäftsführern

„Aus der Krise in eine viel versprechende Zukunft“



Im abgelaufenen Jahr 2022 gab es viele Einflüsse in der Welt, die sich auch für Unternehmen, die, wie die Pro-VIVA GmbH, nur auf lokaler Ebene tätig sind, negativ auswirkten.

Wie ist die Pro-VIVA GmbH als ein Unternehmen, das sich seit über einem Vierteljahrhundert erfolgreich weiterentwickelt hat, mit herausfordernden Umständen umgegangen. Neben dem zunehmenden Fachkräftemangel, waren auch besondere Probleme, die durch die Coronakrise entstanden sind, zu meistern. Gibt es aus der Sicht der Geschäftsleitung auch positive Erfahrungen, die in dieser Zeit gewonnen werden konnten?

Fangen wir mit Ihnen an, Herr Augustin. Sie kümmern sich als einer der drei Geschäftsführer von Pro-VIVA vorrangig um den Bereich der Pflege und die hauswirtschaftliche Versorgung Ihrer Kunden. Wie hat sich die Coronakrise allgemein auf den Bereich der Pflege ausgewirkt und welche Aufgaben, die es vorher nicht gegeben hat, waren plötzlich bei der Pro-VIVA zu lösen?

Joseph Augustin Ja, die Coronakrise hat Pro-VIVA in vielerlei Hinsicht belastet, aber sicherlich auch – das können wir heute sagen – bereichert. Jetzt haben wir die Coronakrise zum Glück weitestgehend hinter uns gelassen. Was die Arbeiten im Einzelnen angeht, galt es natürlich auf viele Situationen zu reagieren. Im Hinblick auf die Dienstplanung war es eine Herausforderung aufgrund der Tatsache, dass ganz viele Kunden coronabedingt nicht versorgt werden konnten. Also, das war auch immer sehr spontan, mehr oder weniger, aus Ängsten heraus, oder aufgrund der Tatsache, dass sie positiv getestet waren, oder, dass unsere Mitarbeiter coronapositiv waren. Da gab es einige Löcher zu stopfen. Darüber hinaus mussten wir ein Testkonzept entwickeln, ein Raumkonzept schreiben, der Coronaschutzverordnung Folge leisten... Das war natürlich eine riesige organisatorische Herausforderung. Ferner darf nicht vergessen werden, dass wir auch nicht immer sicher handeln konnten. Die Rechtslage war nicht immer eindeutig und musste interpretiert werden.

Und häufige Anpassungen hat die Krise ja auch gefordert.

Joseph Augustin Genau. Die häufigen Anpassungen der entsprechenden Konzepte, die auch beim Gesundheitsamt eingereicht und von diesem abgesegnet werden mussten, machten eine Menge (zusätzlicher) Arbeit. So konnten wir z.B. unser Testkonzept umsetzen und die Voraussetzungen für eine Refinanzierung der durchgeführten Testungen erfüllen. Die Maskenpflicht hat uns alle eingeholt, so auch unsere Mitarbeiter in der Administration. Jeder Mitarbeitende musste in der Coronazeit verpflichtend eine FFP-2- Maske tragen, die wir bereitgestellt haben. Das Tragen dieser Masken bedeutete eine zusätzliche körperliche Anstrengung. Als weiteres Erschwernis mussten unsere Pflegefachkräfte zum Teil komplette Schutzanzüge tragen. Die Coronakrise hat am Ende – um mal was Positives darzustellen – ganz klar bewirkt, dass wir gelernt haben, flexibler und sehr schnell auf Herausforderungen diese Art zu reagieren. Das zum Thema „Coronakrise“. Erwähnt seien auch die Herausforderungen an die soziale Kompetenz. Für alle Mitarbeitenden und auch für unsere Kunden bestand permanent ein enormer Druck, der nicht zuletzt durch Infektionsängste geschürt wurde. Unserem Pflegepersonal wurde in dieser Zeit ein hohes Maß an Empathie abverlangt.

Herr Schmid, hat es im Bereich der Eingliederungshilfen, für den Sie und Herrn Ollesch zuständig sind, besondere Herausforderungen, die von der Pflege abweichen, gegeben?

Oliver Schmid Auch im Bereich der Eingliederungshilfen galt es natürlich, sich der neuen -pandemiebedingten- Situation anzupassen und eben auch mit Sachverhalten umzugehen, die uns bislang noch unbekannt waren. Beispielhaft zu nennen sind hier Schulschließungen, Beschränkungen der Mitarbeitenden, Einrichtungen zu betreten, aufgrund von fehlende Impfungen und ähnliches. Auch unserem sozialen Auftrag als Arbeitgeber und der Erhaltung der Arbeitsplätze mussten wir gerecht werden. Dazu gehörte vor allem, dass unsere von Kurzarbeit oder Schließungen von Gemeinschaftseinrichtungen und Schulen betroffenen Mitarbeitenden aufgrund finanzieller Einbußen nicht durch die sozialen Netze fallen. Das haben wir teilweise durch Sonderzahlungen geschafft, die wir aufgrund spezieller Rechtsvorschriften steuerfrei auszahlen konnten.

Insbesondere war es auch notwendig, sich in dem Zusammenhang ganz engmaschig mit den Kostenträgern abzustimmen: „Welche Möglichkeiten haben wir, unsere Mitarbeitenden trotz Pandemie einzusetzen?“

Dort, wo es möglich war, wurde ein Tele-Unterricht abgehalten. Dabei sitzen Schüler nicht in der Schule sondern folgen dem Unterricht mit technischen Hilfsmitteln. Das war eine neue Situation, die es einfach galt, mit besten Ergebnissen für alle Beteiligten zu lösen.

Ich möchte mich bezüglich der positiven Effekte der Pandemie dem anschließen, was Herr Augustin gerade gesagt hat. Wir haben gelernt mit solchen Situationen umgehen zu können und die daraus resultierenden Probleme gemeinsam zu lösen.

Das war wirklich eine positive Entwicklung, die wir alle aus dieser Coronakrise mitnehmen konnten.

Jetzt haben Sie ja beide sowohl von Ängsten und Unsicherheiten, die durch die Coronakrise ausgelöst wurden, berichtet, als auch von Chancen, die Sie erkennen konnten. Wie sieht das in Bezug auf das Teamgefüge und die Mitarbeiter aus? Konnten Sie da auch sehen, dass entweder das Team, zum Beispiel durch die Krise, noch mehr an einem Strang gezogen hat oder haben Sie da auch eindeutig Ängste gespürt, die es auszugleichen galt? War dafür überhaupt noch Zeit, während Sie alles Organisatorische auf die Beine zu stellen hatten?

Joseph Augustin Wir haben festgestellt, dass die Kommunikationskultur anfänglich doch etwas gelitten hat. Wir sind es aus der Vergangenheit gewohnt, Face-to-Face-Übergaben durchzuführen und Jours fixes zu haben, wo es zum einen darum geht, das Team zu entwickeln und zum anderen, auch über die Kunden zu kommunizieren und zu schauen, was ist in der Pflege bei welchem Kunden zu ändern, was läuft gut, was läuft weniger gut. Diese so genannten „Übergaben“, die normalerweise regelmäßig stattfinden, mussten zum Teil ersatzlos ausfallen, bis wir eine Struktur eingerichtet hatten, um die Übergaben per Videokonferenzen abzuhalten.

Wir haben sehr deutlich wahrgenommen, dass diese teambildenden Maßnahmen, die Übergaben und Jours fixes, und nicht zuletzt der persönliche Kontakt sehr gefehlt haben.

Es gibt während dieser Übergaben häufig kleine Fortbildungen; das liegt in der Natur der Sache. So wird mal über den einen oder anderen Handgriff beim Kunden gesprochen und Erfahrungen darüber ausgetauscht. All das ist eigentlich hinten runter gefallen. Die Videokonferenzen konnten die persönlichen Kontakte nur eingeschränkt ausgleichen, aber nicht ersetzen.

Dennoch haben Sie ein Tool gefunden, das über diese Zeit hinweg geholfen hat. Daraus konnten Sie sicher das eine oder andere Positive ziehen.

Joseph Augustin Ohne Frage. Obwohl diese Videokonferenzen nur ein rudimentärer Ersatz waren, sind wir sehr froh, dass uns diese Technik zur Verfügung stand. Das bis heute entwickelte Format wird fortlaufend und standortübergreifend weiterentwickelt, insbesondere für Teambesprechungen und Fortbildungen.

Das ist ein Thema, zu dem ich für später noch ein paar interessante Fragen vorbereitet habe.

Oliver Schmid Ich möchte zum Thema „Ängste“, „Umgang“ und „Kommunikation im Team“ etwas ergänzen. Wir haben von Anfang an versucht, dass wir uns durch alles, was mit der Pandemie aufkam, nicht Bange machen lassen. Wir haben versucht, einen möglichst unaufgeregtsten Umgang mit dem ganzen Pandemiegeschehen und den Aufgaben, die auf uns eingepresselt sind, zu finden. Das wurde uns auch regelmäßig von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern widerspiegelt. Selbst wenn keiner wusste, wie mit einem Sachverhalt umzugehen war, sind wir nie in Panik verfallen, zumal wir immer einen Weg gefunden haben, das Problem zu lösen und so zeigen konnten, „wir kümmern uns darum“. Wir sorgen dafür, dass alles so läuft, wie es gesetzlich vorgesehen ist und das Pandemiegeschehen es erlaubt. Wir haben während der ganzen Zeit häufig Rückmeldungen bekommen, dass sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei uns Dreien und bei Pro-VIVA insgesamt, gut aufgehoben fühlen.

Ja, ich denke auch, dass einer der Hauptwerte der Pro-VIVA, diese transparente Kommunikation, ganz erheblich dazu beigetragen hat, dass man sich gegenseitig abholen und absichern konnte.

Herr Augustin, Sie haben bereits eindeutig beschrieben, wie sehr sich die Krise auf den Bereich der Pflege, namentlich in der Organisation, ausgewirkt hat.

Wie hat sich das Pandemiegeschehen auf Ihre Kapazitäten ausgewirkt. Gab es bei all den Extra-Aufgaben, die durch die Krise aufkamen, eigentlich noch Zeit, sich um andere Schauplätze zu kümmern, z.B. den Fachkräftemangel, der in der Pflege ein großes Thema ist?

Joseph Augustin Also, diese Frage stellt sich im Grunde genommen per se nicht, weil jedes Problem gelöst werden musste und auch täglich gelöst wird. Der Fachkräftemangel ist seit einigen Jahren ein Thema, das immer deutlicher zu Tage tritt. Wir haben einige Fäden gezogen, um dem entgegenzuwirken. So haben wir mit den Job-Centern in Oberhausen und Duisburg enge Bande geschmiedet. Bereits vor der Coronazeit konnten wir dort viele zentrale Mitarbeiter persönlich kennenlernen.

Diese Kontakte haben wir natürlich auch während der Coronazeit gepflegt. Das halte ich für sehr wichtig.

In dieser Zeit haben wir nicht nur Job-Speed-Datings besucht, sondern sind auch als Arbeitgeber auf Messen stets präsent gewesen - aus meiner Sicht sehr erfolgreich.

Ferner haben wir eigene Speed-Datings initiiert, das heißt, das Job-Center ist hierzu in unsere Räumlichkeiten gekommen, um mit ca. 20 Bewerbern und Bewerberinnen für unterschiedliche Bereiche Bewerbungsgespräche zu führen. Ein weiterer wichtiger Punkt, da es sicherlich nicht alltäglich ist, Speed-Datings bei Arbeitgebern vor Ort abzuhalten.

Wir haben in der Coronazeit auch unsere Stellenausschreibungen professionalisiert und dazu verstärkt elektronische Plattformen zur Arbeitskräftegewinnung genutzt.

Dadurch können wir Bewerberinnen und Bewerbern zeitnah Rückmeldungen zu deren Bewerbungen geben, aber auch zeitnah Bewerbungsgespräche persönlich wahrnehmen. So gab es auch in dieser herausfordernden Zeit keinen Stillstand. Das hätten wir uns auch gar nicht erlauben können.

Untrennbar ist das Thema Fachkräftemangel mit der Frage „Belastung“ bzw. „Überbelastung“ des Personals verbunden. Dieses um so mehr, als Corona und Fachkräftemangel zusammen aufgetreten sind. Wie haben Sie diese kumulative Herausforderung im pflegerischen Bereich bzw. der Hauswirtschaft gelöst?

Joseph Augustin Ja, zum Thema „Überlastung“, oder „Belastung“, ist folgendes zu sagen. Wir haben unsere Angebote der aufsuchenden Hilfen - sprich die SPFH (Sozialpädagogische Familienhilfe) und die ambulante Versorgung (Hauswirtschaft und Pflege) - in einem so genannten „Rundtausch“ etabliert. Das bedeutet, dass wir Mitarbeiter, die Belastungserscheinungen haben, innerbetrieblich und vor allem einvernehmlich (vorübergehend) umsetzen können.

Hierzu ein Beispiel: Ein Mitarbeiter ist im Bereich der Pflege mit wechselnder Kundschaft tätig und fühlt sich belastet, bzw. überbelastet. Wir können dann sagen: „Schau doch mal, ob Du in der medizinischen Integrationshilfe einen Hafen findest, wo Du Dich dann mit anderen Arbeitssituationen auseinandersetzt, die anders belasten.“

Das kann eine Erholungsphase bieten, weil es eine andere Art der Belastung ist, als mit älteren Menschen zu arbeiten. Die medizinische Integrationshilfe wird in der Regel in der Schule oder im Kindergarten geleistet, also mit jungen Menschen. Das ist per se „erfrischender“, vor allem, wenn man vorher eine ganze Weile in der ambulanten Versorgung tätig war.

Darüber hinaus haben wir einige neue Mitarbeiter mit der Qualifikation „Pflegehilfskraft plus LG 1 und 2“ gewinnen können. Der Wandel in der Pflege eröffnet neuerdings die Möglichkeit, unterschiedlich qualifiziertes Personal in einem gewissen Mischverhältnis einzusetzen. Früher mussten selbst für einfache medizinische Leistungen dreijährig examinierte Pflegekräfte eingesetzt werden, während heute bestimmte Tätigkeiten von weniger qualifizierten Personal ausgeführt werden können.

Wir haben bereits vor zwei Jahren, also während der Corona-Krise, darauf reagiert und so die Zukunft gestaltet.

Aus der Not des Fachkräftemangels haben wir durch diese Umstellung eine Tugend gemacht, mittels der wir die hochqualifizierten Fachkräfte entlasten und ausreichend qualifizierte Mitarbeitern für weniger anspruchsvolle Tätigkeiten gewinnen konnten. Unter dem Strich ist das eine Win-win-Situation für unsere Kunden, Mitarbeiter und die Pflege als Ganzes.

Das, was Sie gerade beschrieben haben, klingt nach interdisziplinärer Arbeit in multiprofessionellen Teams. Was auffällt ist, dass durch die Art und Weise, wie diese Prozesse miteinander verknüpft werden, ein deutlicher Mehrwert entsteht. Sie haben bereits erwähnt, dass Sie weiter in die Zukunft denken und beim Thema „Ausbildung“ insbesondere die Fortbildung aus den eigenen Reihen im Auge haben. Haben Sie für den Bereich „Nachwuchsförderung“ bereits genauere Pläne und was läuft bei der Pro-VIVA GmbH aktuell im Bereich „Fachkräftemangel durch Qualifizierung bekämpfen“?

Joseph Augustin Der Fachkräftemangel und was wir daraus machen ist immer ein großes Thema. Es ist schwierig, so ein vielschichtiges Thema kurz zu umreißen. Zunächst ist festzustellen, dass wir ein Ausbildungsbetrieb sind. Dabei haben wir nicht nur potenzielle Auszubildende aus Deutschland, sondern auch aus anderen Ländern im Auge. So haben wir in 2022 auch zwei Auszubildende aus Nicht-EU-Ländern eingestellt, die hoch motiviert sind, gerade in Deutschland eine Ausbildung absolvieren zu können. Die meisten Bewerberinnen, die mittlerweile eine Anstellung bei uns gefunden haben, verfügen über ein Abitur und haben vereinzelt Erfahrung in der Pflege. Das sind natürlich beste Voraussetzungen für einen erfolgreichen Abschluss. Wir gehen davon aus, dass wir in 2023 unsere gesamte Kapazität an Ausbildungsplätzen für Gesundheits- und Krankenpfleger besetzt haben. Das bedeutet aber nicht, dass wir nicht auch für sogenannte Quereinsteiger ein offenes Ohr haben. Wenn sich bei uns jemand als Pflegehilfskraft bewirbt und sich aus dem Lebenslauf ergibt, dass beispielsweise schon ein oder zwei Jahre Ausbildungszeit absolviert wurden, die Ausbildung aus unterschiedlichen Gründen aber nicht beendet werden konnte, haben wir stets sofort nach und fragen: „Was ist da los?“. Wir sprechen mit diesen Bewerbern und versuchen sie zu motivieren, eine Ausbildung abzuschließen. Es ist und war uns stets ein besonderes Anliegen, dass junge Leute eine Ausbildung absolvieren. Eine gute Ausbildung ist nach unserer Auffassung die beste Basis für ein zufriedenes und auskömmliches Leben.

Das sind zwei Bereiche in denen wir als Ausbildungsbetrieb tätig sind. Zur Abdeckung unserer internen Fortbildungsbedarfe haben wir uns der Online-Plattform „Pflegecampus“ angeschlossen, die über 550 Kurse per Video anbietet. Das ist ein Format, mit dem fast zu jedem Thema aus den Bereichen der Eingliederungshilfe, der Pflege, der Familienhilfe sowie der Administration, Qualitätssicherung und Wirtschaft geschult werden kann.

Dieses Format, das Wissen in kleinen Video-Häppchen vermittelt, haben wir weiterentwickelt. Damit nehmen wir die Möglichkeit wahr, diese Plattform für sämtliche Mitarbeiter nutzbar zu machen und per „Teams“ oder „Zoom“ zu moderieren. Das bedeutet, dass diese Fortbildungs-Plattform nicht nur abgespielt, sondern gleichzeitig durch und mit dem Moderator reflektiert werden kann.

Das ist für uns etwas völlig Neues und so, wie wir das umsetzen, ist es sicherlich auch für „Pflegecampus“ etwas Neues (lacht), aber für uns einfach wie auf den Leib geschnitten. So vielschichtig wir hier arbeiten, so vielschichtig müssen auch unsere Fortbildungen sein. Das soll übrigens nicht heißen, dass wir nur diese Plattform verwenden, sondern natürlich noch andere Weiterbildungen dazu kaufen.

Hier sehen wir ein großes Potenzial, die interne Fortbildung auf ein neues Niveau zu heben.

Da merkt man vielleicht auch wieder den einen oder anderen (positiven) Nebeneffekt der Coronakrise, der gerade durch digitale Maßnahmen, die man sonst (noch) nicht etabliert hätte, eingetreten ist.

Joseph Augustin Ohne Frage, ja! Das ist sicherlich ein sehr positiver Effekt der Coronakrise. Wir wären sonst nicht so schnell auf die Idee gekommen, technisch in diesem Umfang aufzurüsten. Das ist ja nicht nur hier in Oberhausen passiert, sondern auch in Duisburg. So können wir auch mit den Duisburger Kollegen und Kolleginnen Video-Sitzungen durchführen und müssen nicht in jedem Fall vor Ort sein.

Kommen wir doch nochmal auf Ihr Leitmotiv „Förderung des Nachwuchses und Fortbildung der Bestandsmitarbeiter“ zurück. So etwas geht sicher nicht ohne gute Kooperationspartner. Gerade im Bereich der Pflege kooperieren Sie ja mit der Avita Amatus, einer Pflegeschule, und, Herr Schmid, ich würde ganz gerne von Ihnen das Eine oder Andere hören, wie es mit Kooperationen, die Pro-VIVA pflegt, aussieht. Welchen Eindruck Sie da haben? Welchen Mehrwert schaffen Sie dadurch auf beiden Seiten – sowohl für die Kooperationspartner, als auch für Pro-VIVA.

Oliver Schmid Ich möchte insbesondere auf einen Kooperationspartner ein bisschen detaillierter eingehen: die EuBiA. Die EuBiA ist ein Bildungsträger für unterschiedlichste Fort- und Weiterbildungen, mit dem wir Kooperationsvereinbarungen dahingehend abgeschlossen haben,

dass wir Teilnehmenden z.B. ein für den Abschluss erforderliches Praktikum an einer unserer Schulen oder im Pflegebereich anbieten können.

Das hat für uns den Vorteil, dass wir schon in einem frühen Stadium mögliche Bewerber kennenlernen und diese ihren künftigen Arbeitsplatz. So können die Praktikanten ihre Fortbildung abschließen und wir uns als Arbeitgeber präsentieren.

Als weiteren Kooperationspartner öffentlicher Natur möchte ich die Arbeitsverwaltung als Ganze, heranziehen. Wir arbeiten ganz eng mit den Arbeitsämtern und den Jobcentern zusammen und haben mittlerweile ein Netzwerk von Ansprechpartnern aufgebaut, an die wir uns wenden können, wenn es um Arbeitsuchende geht, die es nicht besonders leicht haben auf dem Arbeitsmarkt. Alleinerziehenden, Schwerbehinderten oder jungen Menschen, die sich auf dem Arbeitsmarkt schwer tun, aber auch erfahrenen, älteren Bewerbern, die einen ganzen Schwung an Lebenserfahrung mitbringen, können wir an deren Bedürfnisse angepasste Einsatzmöglichkeiten anbieten.

Tatsächlich haben wir festgestellt, dass wir uns dadurch von anderen Arbeitgebern unterscheiden. Für uns ist das eine besonders sinnstiftende und schöne Tätigkeit, wenn wir diesen Menschen die Möglichkeit eröffnen, sich wieder in den ersten Arbeitsmarkt eingliedern zu können.

Eine besondere Herausforderung sehen wir auch darin, den Arbeitsuchenden im Auge zu haben, der häufig oder in vielen Fällen, die Hoffnung aufgegeben hat, auf dem ersten Arbeitsmarkt wieder Fuß zu fassen. Das sind besonders schöne Formen der Mitarbeitergewinnung, insbesondere, wenn man dann nach einiger Zeit sieht, dass es gut funktioniert.

Ein dritter Punkt, der...

Vielleicht darf ich an dieser Stelle kurz etwas einwerfen. Ich finde, hier tritt besonders das Leitmotiv von Pro-VIVA hervor, dass der „Mensch im Mittelpunkt“ der Arbeit steht. Sie arbeiten am Menschen, für die Menschen, mit den Menschen, die sich nicht in einer bevorzugten Situation befinden. Diesen wollen Sie offensichtlich eine Chance geben, sie abholen.

Oliver Schmid Ja, das ist der Leitgedanke!

Als dritte Säule möchte ich aber noch einen weiteren Kooperationspartner erwähnen. Das sind die Hochschulen, die in dem Bereich der Sozialen Arbeit Ausbildungen, Fortbildungen usw. anbieten; das passt meines Erachtens an dieser Stelle ganz gut dazu. Wir haben in den vergangenen zwölf Monaten bereits zwei Studierende an Fachhochschulen eingestellt, die berufsbegleitend ihr Studium bestreiten. Es ist aber auch möglich, ein Vollzeitstudium zu absolvieren, mit uns als Praxispartner, um praktische Zeiten zu sammeln, die sie sich dann auf ihr Studium anrechnen lassen können. Hier haben wir in 2022 Neuland betreten. Es zählt letztlich, dass wir junge Menschen dabei unterstützen möchten, im Bereich der Sozialen Arbeit eine Ausbildung erfolgreich abzuschließen.

Wir können nicht immer nur über den Fachkräftemangel jammern, sondern müssen auch aktiv was dagegen tun – damit mehr Menschen eine Ausbildung erhalten.

Auf dem Gebiet der Sozialen Arbeit gibt es eine Vielzahl von Fachhochschulen und Anbietern von Ausbildungen, die die unterschiedlichsten Modelle anbieten. Da bedarf es einfach einer gewissen Flexibilität, sich auf diese Sachverhalte einzulassen – eben auch in der Hoffnung, später einmal Fachkräfte aus diesem Bereich für uns gewinnen zu können.

Das heißt, im Bereich „Förderung“ sämtlicher Menschen, im Sinne von „jung, alt, groß, klein, mit besonderem Hintergrund, ohne besonderen Hintergrund“, zeigt sich sehr klar, dass Sie als sozialer Dienstleister agieren, Pro-VIVA aber auch das Selbstverständnis eines sozialen Arbeitgebers praktiziert, ohne dabei die unternehmerische Aspekte und ihre Zukunftsperspektive aus den Augen zu verlieren.

Oliver Schmid Richtig!

Okay, Stichwort „Personalgewinnung“. Trotz der bereits angesprochenen Möglichkeiten, die die Pro-VIVA nutzt, ist Ihr Personalbedarf offensichtlich immer noch nicht vollständig gedeckt. Sie erwähnten bereits im Vorgespräch zu diesem Interview, dass Sie trotz des erheblichen Personalzuwachses eine Vielzahl offener Stellen haben. Insbesondere die Zahl der Anfragen aus dem Bereich der Eingliederungshilfe würden weiterhin zunehmen.

Haben Sie Schwierigkeiten, diese Anfragen auch mit ausreichend Personal abzudecken oder können Sie an dieser Stelle vielleicht bestätigen, dass die Maßnahmen, die Sie aktuell ergreifen, Früchte tragen und die Anfragen zeitnah besetzt werden können?

Oliver Schmid Zum einen haben unsere Anstrengungen zum Thema „Personalgewinnung“ auf unterschiedlichsten Kanälen, auf Internetplattformen, in sozialen Medien, etc. dazu geführt, dass wir tatsächlich einen bedeutenden Personalzuwachs verzeichnen konnten. Zum anderen sind wir aber noch längst nicht am Ende der Fahnenstange angelangt. Wir müssen weiterhin versuchen, beim Bemühen um weiteres Personal neue Wege zu beschreiten und moderne Methoden zu nutzen.

Dazu gehört, in allen Medien soweit tätig zu werden, dass wir einen solchen Bekanntheitsgrad erreichen, dass sich die Bewerber für uns interessieren und dass wir attraktive und auch individuelle Arbeitsangebote machen können.

Das klassische Zeitungsinserat gehört der Vergangenheit an.

Ein Problem im Bereich der Eingliederungshilfen ist auch, dass hauptsächlich „Nicht-Fachkräfte“ einzustellen sind, sprich Menschen ohne eine spezifische Vorausbildung oder ohne spezifische Qualifikationen (außer einem gewissen Maß an Empathie und dem Willen, mit Kindern und Jugendlichen arbeiten zu wollen).

Für die Gewinnung dieser Arbeitskräfte stehen wir in Konkurrenz mit anderen Branchen, in denen auch und vor allem Nicht-Fachkräfte benötigt werden, z.B. der Gastronomie.

Um im Wettbewerb um diese Arbeitskräfte konkurrenzfähig bleiben zu können, sehen wir unsere Kostenträger (die Kommunen und den Landschaftsverband Rheinland) in der Pflicht, eine Refinanzierung zu leisten, mit der wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern attraktive Angebote unterbreiten können.

Insgesamt gesehen bleibe ich bei dem anfangs Gesagten: Wir müssen beweglich und flexibel in der Art und Weise unserer Personalgewinnung sein und nicht nur auf ein oder zwei Pferde setzen. Wir müssen an ganz vielen Ecken und Enden präsent sein – bei Messen, in den sozialen Medien und so weiter.

Jetzt hatte ich das vorhin schon angesprochen, dass die Anzahl der Anfragen wächst. Was glauben Sie, ist der Hintergrund, dass es immer mehr Anfragen werden?

Oliver Schmid Zum einen haben wir seit 2020 mit dem Bundesteilhabegesetz eine Gesetzeslage, die dazu führt, dass ein Mehr an Teilhabeleistungen für einen größeren Kreis von Anspruchsberechtigten zur Verfügung steht. Es geht auch um Freizeitangebote oder die Begleitung von jungen Erwachsenen, z.B. haben sich im Bereich Sport und der übrigen Freizeitgestaltung neue, gesetzlich verbrieft Ansprüche zur Teilhabe, ergeben. Menschen mit einer Beeinträchtigung haben es aufgrund der neuen Gesetzeslage leichter, ihre Ansprüche zu realisieren, als in der Vergangenheit. Ein Träger der Teilhabe-Leistungen muss nun umfassend einen Menschen mit Behinderung beraten können. Das heißt, wenn ein (junger) Mensch mit Behinderung Anspruch auf eine bestimmte Leistung, so hat ihn der Träger gleichzeitig auch darüber aufzuklären: „Übrigens, es gibt noch diese und diese und diese Möglichkeiten.“ - das hat dazu geführt, dass natürlich insgesamt im Bereich der Teilhabe auch ein Mehr an Anfragen zu verzeichnen war.

Soweit ich weiß, haben Sie in der Vergangenheit schulische Integrationshilfen als so genannte „Einzelmaßnahmen“ erbracht. Seit einiger Zeit gibt es deutschlandweit schulische Integrationshilfen in sogenannten „Pool-Projekten“. Würden Sie bitte einmal Grundsätzliches zu dem Thema „Pooling“ schildern.

Oliver Schmid Mit dem Beginn des Schuljahres 2017/18 hat die Stadt Duisburg das sogenannte Modell-Poolprojekt an ausgewählten Schulen eingeführt. Pro-Viva GmbH war als Träger von Anfang an dabei und konnte an der Entwicklung mitwirken. Im Gegensatz zu den bisher üblichen Einzelbetreuungen durch eine Vielzahl von Leistungserbringern an einer Schule wurden in dem Modell-Poolprojekt im Rahmen eines Wettbewerbs bestimmte Schulen einem Leistungserbringer zugeschlagen. Die in der vier Jahre dauernden Modellphase gewonnenen Erfahrungen sind im Jahr 2020 in eine Ausschreibung eingeflossen, an der Pro-Viva wiederum erfolgreich teilgenommen hat. Ab dem Schuljahr 2020/21 betreuen wir im Rahmen des Pool-Projekts insgesamt sieben Schulen exklusiv als einziger Leistungserbringer.

Diese Projektphase dauert wiederum vier Jahre und endet mit dem Ablauf des Schuljahres 2024/25. Darauf aufbauend soll im Anschluss daran ein Infrastruktur-Modell, an dessen Planung und Ausgestaltung wir seit 2022 mitwirken, durchgeführt werden.

Ich möchte gerne zum dem übergeordneten Thema der Digitalisierung, das wir bereits im Themenblock „Ausbildung und Förderung“ angesprochen haben, zurückkommen.

Wie sieht das denn aus beim Thema „Digitalisierung in der Pflege, der Eingliederungshilfe und der Administration“, Herr Augustin?

Welche Erfahrungen haben Sie bei der Implementierung neuer digitaler Maßnahmen gemacht und wie haben insbesondere die MitarbeiterInnen der älteren Generation darauf reagiert?

Joseph Augustin Ja, zunächst möchte ich vorweg schicken, dass die Digitalisierung schon seit 20 Jahren läuft und in der Pflege seit mehreren Jahren politischer Wille ist. Es ist also schon ein „ewiges“ Projekt in der Pflege. Wir freuen uns natürlich darüber, dass inzwischen vieles, auch durch die Förderung mit öffentlichen Mitteln, umgesetzt werden konnte und bei unseren Kunden und Mitarbeitern, insbesondere in der Pflege, ankommt. Digitalisierung im Bereich der Leistungen, die wir anbieten, also immer am und mit dem Menschen, klingt auf den ersten Blick etwas befremdlich, da der Mensch als denkendes und fühlendes Individuum nicht in eine (digitale) Schublade gesteckt werden kann.

Es ist wichtig zu erkennen, dass die Digitalisierung ein sehr komplexes Thema ist, bei dem die passiv und aktiv Beteiligten mit einbezogen werden müssen. Das fängt mit der Frage an, welche Hard- und Software angeschafft werden soll. Sind Handys, Tablets oder Laptops, die in den Haushalten der zu Pflegenden oder in den Schulen und Kitas verwendet werden sollen, sinnvoller?

Wir haben gemeinsam mit den Teammitgliedern diese ganz wichtigen, entscheidenden Fragen unter dem Gesichtspunkt diskutiert, was in der Praxis handlebar ist.

Als das entschieden war, haben wir die Funktionsbereiche mit der jeweils am besten geeigneten Hardware (Laptops, Tablets und Handys) ausgestattet. Auf diesen Geräten wurden die von unserem Softwareanbieter angebotenen Apps installiert, so dass wir unsere Dokumentation, Medikamentenbestellungen und sonstigen Informationen fast in Echtzeit auf unseren Servern zur Verfügung haben.

Der Ordnung halber sei an dieser Stelle erwähnt, dass der Datenschutz und die Datensicherheit beim Umgang mit diesen sensiblen Daten eine herausragende Rolle spielt. Unser IT-Spezialist hat dafür Sorge getragen und geschlossene Netzwerke eingerichtet.

Digitalisierung bedeutet nicht nur, Hard- und Software vorzuhalten, sondern sie bedeutet vor allen Dingen, sowohl den Umgang damit als auch die Daten wirklich zu pflegen. Deshalb musste gerade in der Einführungsphase in erheblichem Umfang eingearbeitet bzw. fortgebildet werden.

Was den Umgang angeht, haben wir schon die Erfahrung gemacht, dass gerade die ältere Generation hier abgeholt werden muss.

Die ersten Fortbildungen waren bewusst so konzipiert, dass die ältere Generation mit auf den Weg genommen wurde und so die Scheu vor der neuen Technik beseitigt werden konnte.

Trotz dieser Fortschritte sind im Rahmen einer umfassenden Digitalisierung noch erhebliche Anforderungen zu bewältigen. Die Digitalisierung in der Pflege soll ja vor allem dazu dienen, mehr Zeit für den zu pflegenden Menschen zur Verfügung zu haben, ohne dass dabei eine lückenlose und aussagekräftige Dokumentation vernachlässigt wird.

Ja, Zeit einsparen ist, glaube ich, das primäre Ziel, auf das man hinsteuert. Allerdings bedeutet dies erst mal ein Mehraufwand und viele notwendige Umstellungen, bis das fruchtet.

Joseph Augustin: Das stimmt! Aktuell werden von uns die Akten, die bereits digitalisiert wurden (zunächst) nicht vernichtet. Das heißt, wir machen das parallel, auch um sicherzustellen, dass wir keine Daten verlieren. Mit der Digitalisierung der Kundenakten haben wir bereits einen großen Schritt gemacht, aber eben vorläufig noch die Papierakten behalten, bis die Testphase abgelaufen ist. Dann können wir uns daran machen das Papier zu vernichten. Und darauf freuen wir uns auch jetzt schon (lacht).

Jetzt sind aus meiner Sicht nur noch zwei nicht unwichtige Punkte, anzusprechen; „Veränderungen und Prozesse“ und ja, „auf neue Dinge einlassen“: Das Thema „Tarifeinführung in der Pflege für die Pflegekräfte“.

Joseph Augustin Ja, durch die ab dem September 2022 gesetzlich vorgeschriebene tarifliche Bezahlung in der Pflege, auf die wir sehr, sehr lange gewartet haben, können wir unser Pflegepersonal nun endlich angemessen entlohnen. Nicht, dass wir das nicht bereits seit mehr als 20 Jahre gewollt haben. Aber die Kranken- und Pflegekassen waren in der gesamten Zeit nicht bereit, tarifliche Entgelte als wirtschaftlich anzuerkennen und haben unsere diesbezüglichen Kalkulationen zurückgewiesen. Nun sind die Kassen gesetzlich verpflichtet, die Refinanzierung an die tariflichen Bezahlung zu knüpfen.

Die Tarifeinführung mußte zwar unter großem Zeitdruck und mit einigen unbekannten Zahlen vollzogen werden, jedoch haben wir als Pflegedienst endlich die Möglichkeit, unsere Mitarbeiter besser und deshalb wertschätzender zu bezahlen.

Unseren Wettbewerbsnachteil gegenüber den stationären Einrichtungen können wir durch die Regelung der tariflichen Bezahlung zumindest teilweise ausgleichen.

Bereits vor der Tarifeinführung haben wir versucht, Mitarbeiter durch besondere finanzielle Anreize zu gewinnen und zu behalten, z.B. durch die Zurverfügungstellung eines Dienstwagens zur Privatnutzung, Zuschüsse zu den Kinderbetreuungskosten, Kostenübernahmen für besondere

Fortbildungen oder Fahrkostenerstattungen für die Fahrten zwischen der Wohnung und dem Arbeitsplatz.
Auch die Schaffung einer „Wohlfühlatmosphäre“ in unseren Büros ist ein wichtiges Moment, mit dem wir nicht in Geld messbare Reize gesetzt haben, bei Pro-VIVA zu arbeiten.

Das, finde ich, ist ein sehr schönes, abrundendes Wort.
Ich möchte Ihnen trotzdem noch eine letzte Frage stellen und bitte Sie, diese kurz und knapp in einem Satz beantworten. „Was würden Sie sagen, was ist Ihr Geheimnis, wie schaffen Sie es, sich als Pro-VIVA, immer wieder weiterzuentwickeln?“

Joseph Augustin Also ich glaube, das Allerwichtigste, was uns ausmacht, ist, dass wir zuhören und beobachten können. Wir hatten Visionen und haben sie immer noch – und ich glaube das kann ein sehr starker kreativer Motor sein.

Vielen Dank.
Herr Schmid, Sie noch ein abschließendes Wort, bitte.

Oliver Schmid Ja, mein Ziel für die Zukunft ist, dass wir auch weiterhin gute Arbeit leisten und in den Entwicklungen immer mit vorne dabei sind. Dass wir uns keine Scheuklappen aufsetzen und nicht davon abbringen lassen, manchmal auch neue Wege zu gehen. Dann steht eigentlich der Weltherrschaft in der Eingliederungshilfe nichts mehr entgegen (lacht)!

Ja, mit Herz in Richtung Zukunft. Vielen Dank für das Gespräch.

Organisation der Pro-VIVA GmbH

Geschäftsführung

Als Geschäftsführer sind die Herren Joseph Augustin, Oliver Schmid und Hartmut Ollesch bestellt. Die Geschäftsführer sind jeweils alleinvertretungsberechtigt. Aufgaben und Zuständigkeiten sind in der Geschäftsordnung sowie dem Geschäftsverteilungsplan festgelegt. Geschäftsordnungs- und -verteilungsplan sind Bestandteil des Qualitätsmanagementhandbuchs (QMH).

Häusliche Alten- und Krankenpflege, Kinderkrankenpflege

Die Fach- und Dienstaufsicht für die Abteilung Pflege wird von einem Mitglied der Geschäftsführung ausgeübt, das über eine Ausbildung als examinierter Krankenpfleger sowie eine Weiterbildung zur Pflegedienstleitung und zum Qualitätsmanager verfügt.

Die operative Leitung der Abteilung Pflege (Erwachsene und Kinder) wird von einer Pflegedienstleitung wahrgenommen, der zur Unterstützung eine Krankenpflegehelferin mit Leitungs- und Organisationserfahrung (Halbtagskraft) beigeordnet ist.

Es wird ausschließlich examiniertes Pflegepersonal beschäftigt. Zur Abgabe der sogenannten niederschweligen Dienstleistungen, insbesondere hauswirtschaftlichen Versorgung, werden auch Teilzeitkräfte ohne Qualifikation eingesetzt.

Jugend- und Familienhilfe

Für die Fach- und Dienstaufsicht der Abteilung Jugend- und Familienhilfe ist die pädagogische Leitung verantwortlich, die über einen Studienabschluss als Dipl.- Heilpädagogin verfügt. Sie wird von den sogenannten Koordinatoren, die in der Regel über einen Abschluss auf dem Gebiet der Sozial-/Heilpädagogik verfügen, ausgeübt. Dazu wird jeder Koordinatorin eine bestimmte Anzahl an Maßnahmen zugeordnet.

Zur Durchführung der Maßnahmen der Jugend- und Familienhilfe werden

- Heilpädagogen,
- Sozialpädagogen,
- Heilerziehungspfleger,
- Erzieher,
- Kinder- und Familienpfleger und
- Sozialhelfer und Integrationshelfer und
- angelernte Kräfte

beschäftigt.

Allgemeine und Personalverwaltung

Verwaltungsaufgaben werden durch die Geschäftsführung mit der Unterstützung durch 4 Verwaltungsfachkräfte im Bereich der Personal- und allgemeinen Verwaltung sowie Rechnungswesen wahrgenommen.

Neben den üblichen Verwaltungsaufgaben gehören hierzu insbesondere die Lohn- und Finanzbuchhaltung sowie das Abrechnungswesen.

Besondere Organisationseinheiten

Direkt der Geschäftsführung unterstellt sind die/der Hygienebeauftragte/r sowie die/der Wundmanager/in. Das Qualitätsmanagement wird von den Geschäftsführern (jeweils mit einer Ausbildung zum QM-Manager) federführend wahrgenommen.

Für alle Mitarbeiter der vorgenannten Organisationseinheiten sind im QMH Stellenbeschreibungen vorhanden, die jeweils Bestandteil des Arbeitsvertrages sind.

Eine Übersicht bietet das folgende Organigramm.

Vernetzung

Die Pro-VIVA GmbH ist Mitglied des Landesverbandes freie ambulante Krankenpflege NRW e.V. (LfK Köln), in der Allianz Kindergesundheit e.V. Oberhausen, der Ombudschaft Jugendhilfe NRW (Wuppertal) und im Verband mittelständischer Unternehmen (VMU e.V., Berlin).

Wir sind Vertragspartner aller gesetzlichen Kranken- und Pflegekassen sowie einer Vielzahl von Gemeinden im westlichen Ruhrgebiet und am Niederrhein auf dem Gebiet der Jugend- und Familienhilfe.

Als Mitglied der Oberhausener Pflegekonferenz arbeiten wir unter Federführung der Stadt Oberhausen ständig daran, die pflegerische Versorgung der Bevölkerung sicherzustellen und ständig zu verbessern.

Überregional sind wir mit den (Uni-) Kliniken in Essen, Duisburg, Oberhausen und Datteln vernetzt. Ferner mit den Jugend- und Sozialämtern und den Kinderpflegediensten der hiesigen Kommunen.

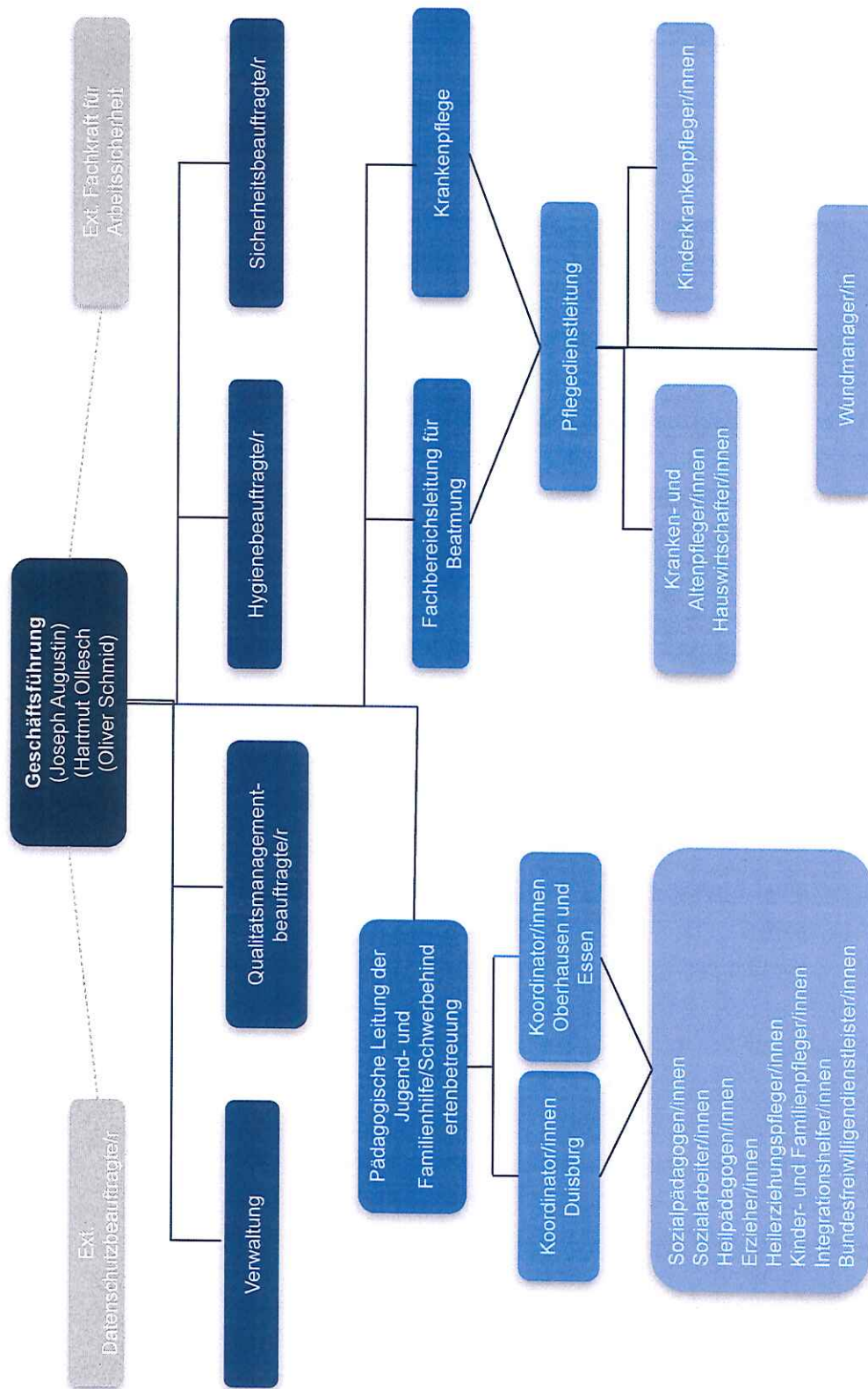
Zur Gewinnung von Pflegenachwuchskräften wurden Kooperationsvereinbarungen mit der Avita Amatus GmbH, Oberhausen und der Theodor Fliedner Stiftung in Mülheim und der abgeschlossen.

Zum 31.12.2022 standen bei uns zwei Mitarbeiterinnen in einem Ausbildungsverhältnis zur Gesundheits- und Krankenpflegerin. Wir streben an, in 2023 drei weitere Auszubildende einzustellen.

Lage und Region, Einzugsgebiet, Wohnbevölkerung

Der Sitz der Pro-VIVA GmbH befindet sich in Oberhausen, im Herzen des westlichen Ruhrgebiets mit den angrenzenden Städten Essen, Mülheim an der Ruhr, Ratingen/Mettmann, Dinslaken und Duisburg. Hinzu kommen die Gemeinden am Niederrhein von Krefeld bis Wesel.

ORGANISATIONSTRUKTUR



2

Unsere Leistungen in Kürze

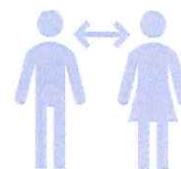
Unsere Leistungen in Kürze

Im Mittelpunkt unseres Handelns steht der Mensch.

Mit unserer Arbeit wollen wir Rat- und Hilfesuchende in ihrem Streben nach Glück, der Verwirklichung Ihrer Rechte und der Führung eines würdevollen Lebens unterstützen.

Unsere Arbeit ist auf eine systemischen Familienhilfe ausgerichtet, in der nicht der isolierte Mensch das Objekt der Betrachtung, sondern das ganze System, in dem er sich bewegt (z. B. die Familie, das Arbeitsteam). Insbesondere bei chronischen Erkrankungen bzw. Beeinträchtigungen eines Familienmitglieds ist die Familie als Ganzes betroffen. Diese Sichtweise hat die Entwicklung der Pro- VIVA erheblich beeinflusst und zu dem heutigen Angebot beigetragen.





1 Beratungsleistungen

Die **Präventiv-Beratung** bezieht sich auf Pflege-, Hauswirtschafts-, Betreuungs- und Entlastungsleistungen, aber auch auf Integrations- und Familienhilfen und stellt eine Hilfestellung vor und bei der Antragstellung bis zur Leistungserbringung dar.

Beratung für Menschen, die ihre an **Demenz erkrankten Angehörigen** pflegen. Bei vorliegender Demenz besteht die Möglichkeit, 2x pro Jahr eine Beratung abzurufen, auch wenn noch kein Pflegegrad festgestellt wurde.

Bei Pflegegraden 2 bis 5 muss eine **Pflegeberatung** erfolgen. Diese erfolgt durch eine examinierte Pflegefachkraft.

Zur Information über die individuelle Pflegesituation in der Häuslichkeit, das pflegebegleitende Umfeld sowie der Beratung und Abstimmung über die vom Pflegebedürftigen auszuwählenden Leistungen kann eine **Leistungsberatung bei Pflegeaufnahme** erfolgen.

Die Beratung mit dem Ziel, die Pflege in der eigenen Häuslichkeit zu organisieren, dient der **Krisenintervention**.



2 Hauswirtschafts- und Betreuungsleistungen

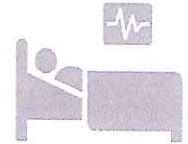
Die Leistungen bieten **Unterstützung bei der Bewältigung des Alltags** für Menschen jeden Alters, insbesondere für Senioren, Kranke und/oder behinderte Menschen sowie Familien in besonderen Lebensumständen.

Das Angebot reicht von hauswirtschaftlicher Versorgung wie z.B. putzen, Wäsche waschen, Erledigung von Einkäufen und anderen Besorgungen, Begleitung zum Arzt oder zu Behörden (auf Wunsch mit Pro-VIVA Fahrzeugen), Zubereitung von Mahlzeiten über Betreuung von Senioren mit eingeschränkter Alltagskompetenz (z.B. Gestaltung der Freizeit, Begleitung beim Spazierengehen, vorlesen oder einfach gemeinsam Kaffee trinken) bis hin zur Verhinderungspflege zur Entlastung der pflegenden Angehörigen und stunden- und tageweiser Betreuung bei Abwesenheit der Pflegeperson.

Die Hilfe für **Menschen und Familien in besonderen Lebensumständen** umfasst bspw. Hilfen für Frauen mit Risikoschwangerschaften bei der Haushaltsweiterführung und Kinderbetreuung oder auch die Haushaltsweiterführung bei Ausfall der haushaltsführenden Person in Familien mit Kindern unter 12 Jahren und bei Verhinderung auf Grund akuter Erkrankung.

Insbesondere die Nachfrage nach hauswirtschaftlicher Versorgung ist im abgelaufenen Geschäftsjahr erheblich angestiegen. Diese Nachfrage konnte trotz der Einstellung weiterer Hauswirtschaftskräfte nicht immer befriedigt werden. Deshalb haben wir uns bemüht, durch verstärkte Mitarbeiterakquise weitere Mitarbeitende zu gewinnen. Die Durchführung der von den gesetzlichen Krankenkassen finanzierten hauswirtschaftlichen Versorgung war 2022 gegen den Trend rückläufig. Das ist insbesondere auf die sehr niedrigen Vergütungssätze, die von den Kassen angeboten werden, zurückzuführen. Trotz erheblichen Bemühungen, auch durch unseren Landesverband, konnten wir keine kostendeckende Vergütungen aushandeln.

3 Intensivpflege zu Hause



Für Säuglinge, Kleinkinder, Kinder und Erwachsene bietet dieses Angebot die Möglichkeit, die **intensivmedizinische Betreuung** zu Hause zu übernehmen.

Auch zu Hause lässt sich eine „**kleine Intensivstation**“ einrichten, in der kleine Menschen, aber auch Erwachsene in ihrem gewohnten Umfeld leben und Anschluss an ihre Familie haben können. Das Betreuungsangebot reicht von einer stundenweisen bis hin zu einer 24-Stunden-Versorgung.

Pro-VIVA bietet für dieses Ziel Beratung, die Erlernung der Grundfertigkeiten für die Versorgung sowie eine Rund-um-die-Uhr Betreuung.

Dafür steht ein hochmotiviertes Team aus **examierten Gesundheits- und Kinderkrankenpflegern** zur Verfügung.

In der zurückliegenden, von Corona geprägten Zeit mussten wir leider den Verlust langjähriger Intensivkunden hinnehmen. Deshalb war das Jahr 2022 auch ein Jahr der Neuaufnahmen.

4 Betreuung und Entlastung



Pro-VIVA besitzt die **Zulassung** zur Erbringung von **Entlastungsleistungen**. Diese werden zusätzlich zum Pflegegeld gewährt.

Jedem Pflegebedürftigen mit einem der Pflegegrade 1–5 stehen Entlastungsleistungen zu.

Diese können genutzt werden für Leistungen der Tagespflege, der Kurzzeitpflege sowie für Betreuungsangebote, Entlastung von pflegenden Angehörigen und für Angebote zur Entlastung im Alltag oder einfach nur für eine Begleitung zum Kaffee trinken.

5 Häusliche Kranken- und Altenpflege



Die Pro-VIVA ist **Vertragspartner aller Kassen**.

Die **häusliche Kranken- und Altenpflege** bietet unter anderem Hilfestellung beim Waschen, Duschen, Baden, Kämmen, Rasieren und bei der Zahnpflege.

Auch die Zubereitung und das Reichen der Nahrung, die Hilfe beim Aufstehen und zu Bett gehen oder die Hilfe beim An- und Auskleiden können Maßnahmen der Kranken- und Altenpflege sein.

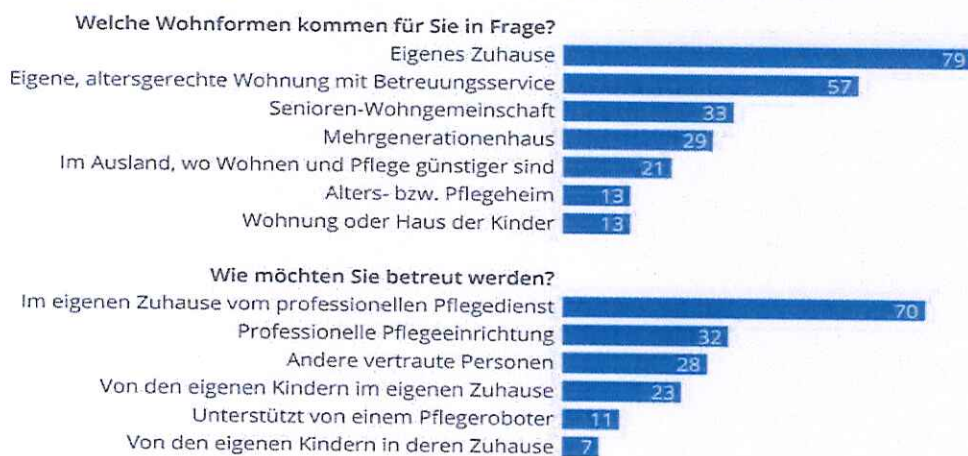
Im Jahr 2022 konnten wir einen deutlichen Anstieg der Anfragen nach Leistungen der häuslichen Krankenpflege verzeichnen. Diese Entwicklung ist keine Überraschung, sondern bedeutet nichts anderes als eine Fortsetzungen eines Trends der letzten Jahre.

Durch erhebliche Anstrengungen konnten wir im Berichtszeitraum qualifiziertes Personal gewinnen und so unser Angebot an Pflegeleistungen erhöhen.

Wir erwarten auch für die kommenden Jahre einen weiteren Anstieg der Nachfrage nach Pflegeleistungen im häuslichen Umfeld. Dabei wird die Form der häuslichen Pflege den weitaus größten Anteil haben. So haben in einer Umfrage aus dem Jahr 2019 ältere Mitbürger angegeben, im Pflegefall bevorzugt zu Hause gepflegt zu werden.

Ältere wollen zuhause gepflegt werden

Befragte, die sich folgende Wohnform und Betreuung im Pflegefall wünschen (in %)



Basis: 1.004 Befragte (ab 55 Jahren) in Deutschland; April 2019
Quelle: mhplus Krankenkasse | SDK

statista

6

Häusliche Kinderkrankenpflege und medizinische Eingliederungshilfe



Diese Leistungen umfassen neben der **medizinischen Versorgung**, häufig im intensivmedizinischen Umfang, auch die **Anleitung und Unterstützung bei der Pflege** eines kranken oder zu früh geborenen Kindes.

Schwerstkranken Kindern ein Leben zu Hause zu ermöglichen, benötigt erheblich mehr Zeit und Einfühlungsvermögen. Dafür stehen ausschließlich examinierte Fachkräfte mit einem umfassenden Erfahrungsschatz im Team bereit.

Pro-VIVA **unterstützt Familien**, deren Kinder zu früh geboren wurden, entwicklungsverzögert sind, von besonderen Risiken (z.B. Monitor) bedroht sind, Ernährungsstörungen haben (z.B. Magensonde, PEG, Stoma), sich nach einer OP erholen müssen (z.B. Wundversorgung), akut oder chronisch krank sind (z.B. Mukoviszidose, Diabetes).

Pro-VIVA bietet auch Hilfen, wenn einmal Familienangehörige verhindert sind, bei der Begleitung unheilbar kranker Kinder in der Familie und bei Risikoschwangerschaften, wenn weitere Kinder unter 12 Jahren im Haushalt versorgt werden müssen.

Mittels der medizinischen Eingliederungshilfe werden Kinder, die medizinische oder pflegerische Hilfen benötigen, auch in Kindergärten und Schulen begleitet.

Auf dem Gebiet der medizinischen Eingliederungshilfe ist Pro-VIVA nahezu konkurrenzlos.

7 Eingliederungshilfe



Pro-VIVA bietet **Eingliederungshilfe** (Integrationshilfe) sowie Hilfen zur Erziehung in Form von **Schul- und Kindergartenbegleitungen** an. Dabei werden Schüler vom Team der Pro-VIVA in ihrem Kindergarten-/Schulalltag begleitet.

Kinder und Jugendliche mit geistiger, körperlicher und/oder seelischer Behinderung haben Anspruch auf Kostenübernahme für eine schulische Integrationshilfe, wenn ihnen ohne diese Hilfe der Schulbesuch und damit die Erlangung einer **angemessenen Schulbildung** nicht möglich wäre.

Diese Unterstützungsform wird **schülerbedarfsbezogen** erbracht. Der Umfang der Hilfe ist abhängig von der Art und Schwere der jeweiligen Behinderung, dem Förderbedarf sowie der Art und des Umfangs der Betreuung. Die Unterstützung kann als Einzel- oder Mehrfachbetreuung erfolgen.

8 Sozialpädagogische Hilfe



Das Angebot der Sozialpädagogischen Familienhilfe richtet sich an Familien, für die andere Formen der **Jugendhilfe** nicht in Frage kommen, bzw. durch eine Diagnostik ausgeschlossen oder ergänzend erforderlich sind.

Das Leistungsspektrum umfasst insbesondere Hilfen zur Erziehung, Erziehungsberatung, Erziehungsbeistand und Betreuungshilfe, begleiteter Umgang, sozialpädagogische Familienhilfe, intensive sozialpädagogische Einzelbetreuung und Hilfen für junge Volljährige (Nachbetreuung).

Bei allen Leistungsangeboten wird berücksichtigt, dass der Erziehungsauftrag der Eltern vorrangig ist und die Hilfen als ein **unterstützendes, ergänzendes Angebot** zu betrachten sind.



Mitarbeitende

In unserem Qualitätsmanagementhandbuch (QMH) lautet der Leitsatz zum 4. Abschnitt „Personal“:

„Die wichtigste Ressource unseres Betriebes ist unser Personal“!

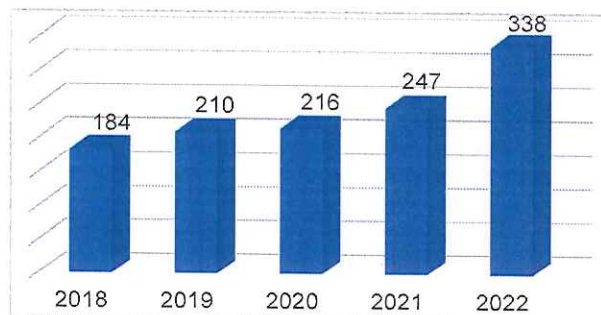
Diesen Leitsatz leben wir jeden Tag. Auch deshalb hat uns, schwerwiegender als die coronabedingten Umsatzeinbrüche und Erschwernisse, etwas wesentlich mehr belastet:

Die interne Kultur in unserem Betrieb hat gelitten.

Viele Monate im Homeoffice und wenig informeller Austausch mit den Kollegen haben Spuren hinterlassen. Der Blick in das Gesicht und in die Augen des Anderen vermittelt unmittelbar eine Idee davon, wie es der Kollegin oder dem Kollegen geht.

Wir haben aber, allen Widrigkeiten zum Trotz, bei unseren Teamsitzungen und Telefonkonferenzen stets eine große Wärme, Kollegialität und gegenseitige Fürsorge wahrnehmen können. Wie so häufig in Krisenzeiten sind auch wir zusammengedrückt und haben mit großer Empathie die kleinen und großen Sorgen des Anderen wahrgenommen und geholfen, wo Hilfe gewünscht wurde.

Zu keiner Zeit ist eine ernsthafte Bedrohung am Fortbestand unseres Unternehmens und den Arbeitsplätzen aufgekommen. Dazu hat sicher unsere transparente Informationspolitik beigetragen. Bedingt durch die hohe Nachfrage nach unseren Pflege- und Betreuungsleistungen, insbesondere aus dem Bereich der Eingliederungshilfen, ist die Zahl der Mitarbeitenden per 31.12.2022 auf 338 angestiegen. Gegenüber dem Vorjahr sind das nominal 91 Mitarbeitende oder rund 27 % mehr Beschäftigte.



Insbesondere den Zuwachs an qualifizierten Fachkräften haben wir mit Freude zur Kenntnis genommen. Mit Fug und Recht dürfen wir behaupten, dass dabei auch unser Ruf als ein guter, sozialer Arbeitgeber eine Rolle gespielt haben dürfte.

Anwendung tarifvertraglicher Regelungen

Mit Wirkung vom 01. September 2022 sind Pflegebetriebe gesetzlich verpflichtet, Pflegekräfte auf der Basis tariflicher Bestimmungen zu bezahlen. Dieser Vorgabe sind wir selbstverständlich gefolgt und wenden seitdem den Manteltarifvertrag „Verbund für Psychosoziale Dienste im Kreis Mettmann gGmbH“ (VPD) an. Die gesetzliche Vorgabe einer tarifliche Bezahlung sämtlicher Pflegekräfte verbessert unsere Verhandlungsposition in den Vergütungsverhandlungen mit den Kranken- und Pflegekassen. In der Vergangenheit haben sich die Kassen in den Vergütungsverhandlung geweigert, eine tarifvertragliche Bezahlung der Pflegekräfte als notwendig anzuerkennen. Als weiteren positiven Effekt der gesetzlich vorgeschriebenen Tarifbindung der Pflegedienste sehen wir unsere Verbesserung der Wettbewerbsposition auf dem Arbeitsmarkt. Vielfach sind Pflegekräfte in den stationären Bereich der Pflege abgewandert, weil die stationären Anbieter eine Vergütung unter Berücksichtigung tariflicher Gehälter erhalten haben.

Für unserer Mitarbeitenden in der Eingliederungshilfen streben wir ebenfalls Vergütungen auf der Grundlage tariflicher Regelungen an. Unsere aktuelle Kalkulation basiert auf dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, für den Fachbereich Soziales und Erziehung (TVöD-SuE). Es bleibt abzuwarten, ob dieses seitens der Kostenträger akzeptiert wird.

Bereits im Juni 2022 haben wir unsere Vergütungsvereinbarungen mit den Kostenträgern des Bereichs Eingliederungshilfe gekündigt, um eine Anhebung der Stundensätze zu erzielen.

Unseren ungelernten Mitarbeitenden haben wir in der Vergangenheit stets eine deutlich über dem Mindestlohn liegenden Vergütung gezahlt. Vertraglich vereinbart haben wir außerdem die (steuer- und sozialversicherungsfreie) Erstattung von Fahrkosten bei der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel für die Wege von der Wohnung zur Arbeit und zurück.

Mit großer Sorge erfüllt uns die hohe Inflationsrate, die in der Zeit von September 2021 bis Ende 2022 von ca. 4% auf mehr als 8% angestiegen ist.

Insbesondere die in der Eingliederungshilfe tätigen Mitarbeiter sind von den erheblichen Preissteigerungen stark betroffen. Das ist zum einen darauf zurückzuführen, dass es sich in der Regel um Teilzeitarbeitsplätze handelt und zum andern, dort vor allem ungelernte Kräfte eingesetzt werden, deren Bezüge entsprechend niedriger sind, als die der qualifizierten Kräfte. Hier sehen wir uns als sozialer Arbeitgeber in der Pflicht, unseren Mitarbeitenden bei der Überwindung dieser prekären Situation zu helfen.

Im Oktober 2022 hat die Geschäftsführung der Pro-VIVA beschlossen den Mitarbeitenden eine freiwillige Inflationsausgleichsleistung im Gesamtumfang von fast 66.000,-- Euro auszus zahlen.

Aus- und Fortbildung, Fachkräftemangel

Zu schaffen macht uns der immer deutlich werdende Fachkräftemangel, der insbesondere im Bereich der Pflege besteht. Hier gibt es bereit seit Jahren die Forderung nach einer besseren Bezahlung und einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen für das Pflegepersonal. Oft konnten höhere Vergütung von den Arbeitgeber nicht gezahlt werden, weil die Kranken- und Pflegekassen massiv einer Refinanzierung tariflicher Arbeitsentgelt verweigert haben (s.o.).

Viel jammern und klagen hilft uns nicht aus dem aktuellen Fachkräftemangel heraus. Ausbildung und Qualifizierung sind ist das Gebot der Stunde. Seit dem 01.09.2022 bilden wir zwei Mitarbeiterinnen zur Gesundheits- und Krankenpflegerin aus. Ab dem 01.09.2023 werden wir zwei weitere Ausbildungsverträge eingehen.

Für zwei junge Studierende sind wir seit 2022 der Praxisbetrieb, der die jungen Menschen im dualen Studium der Sozialen Arbeit begleitet.

Ein weiterer Baustein unserer Fortbildungsaktivitäten auf dem Gebiet der Pflege liegt in der Erweiterung unseres Ausbildungsangebots für Gesundheits- und Pflegeassistenten. Weiterhin sehen wir ein Potenzial zur Minderung des Fachkräftemangels in der Ausbildung von Pflegehilfen. In diesem Bereich arbeiten wir seit Anfang 2022 zusammen mit der Weiterbildungsgesellschaft unseres Verbandes (Freie ambulante Krankenpflege e.V – LfK e.V.-) an einem Konzept, das auch das Ziel hat ungelernte Kräfte für eine Tätigkeit als Eingliederungshilfe zu qualifizieren. Angestrebt ist ein dreistufiges Fortbildungskonzept, das über eine Grundqualifizierung ungelernten Kräfte bis zum erfolgreichen Abschluss eines anerkannten Ausbildungsberufes führen kann. Dabei wird der bisherige Lebensweg, die erworbenen schulischen Abschlüsse sowie die Fähigkeiten angemessen berücksichtigt.

Beeinträchtigte Beschäftigte

Im Februar 2022 hat die Geschäftsleitung beschlossen, verstärkt darauf hinzuwirken, beeinträchtigte Menschen einzustellen.

Die von uns eingeleiteten Maßnahmen haben dazu geführt, dass wir zum Ende des Berichtszeitraum einundzwanzig (21) Mitarbeitende mit einer Behinderung von mindestens 50% beschäftigen.

Dieses Ergebnis führen wir vor allem auf die intensive Zusammenarbeit mit den Arbeitsämtern/Jobcentern sowie der Weststadt Akademie in Essen zurück.

Personalgewinnung

Unser Bedarf an Arbeitskräften, auch an Ungelernten, ist insbesondere auf die anhaltend hohe Nachfrage nach unseren Leistungen zurückzuführen.

Obwohl die Zahl der Arbeitslosen per 31.12.2022, im Vergleich zum Vormonat, um 124.000 auf 2,545 Millionen angestiegen ist, gestaltet sich die Gewinnung geeigneter Kräfte als sehr schwierig. Wir bemühen uns, nicht nur auf die Wünsche und Vorstellungen der Bewerber soweit wie möglich einzugehen, sondern setzen auch auf Kooperation mit Behörden und Einrichtungen.

Wir haben im letzten Jahr an sogenannten Speed-Datings, die in Zusammenarbeit mit den Arbeitsämtern und Jobcentern aus Duisburg und Mülheim organisiert wurden, teilgenommen. Mit der Weststadt Akademie, einem in Essen ansässigen Weiterbildungs- und Ausbildungsinstitut arbeiten wir ebenso eng zusammen, wie mit der EuBiA Duisburg, einem Weiterbildungsinstitut, mit dem wir eine Kooperation eingegangen sind. Eine vollständige Nennung der Institute und Behörden, die uns bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitern unterstützen, würde an dieser Stelle den Rahmen sprengen.

Besonders erfolgreich sind wir aufgrund von Veröffentlichungen unserer Stellenangebote auf diversen Internetplattformen, wie z.B. Indeed, Stepstone.

4

Digitalisierung und Telematik

Digitalisierung und Telematik

Im Berichtsjahr haben wir die bereits 2021 in Angriff genommene Digitalisierung vorangetrieben. Zunächst haben wir zur Entlastung des Pflegepersonals und der Eingliederungshilfen eine Software (Cura-Go) erworben und installiert, mit der von den Handys der Mitarbeiter eine Dokumentation zur Pflege von Kunden und der Betreuung von Schülern vorgenommen werden kann. Die verfasste und mittels dieser App übertragene Dokumentation wird unmittelbar in die digitale Kundenakte eingelesen. Die zuständigen Führungskräfte (Pflegedienstleitung, Koordinatoren und Teamleitungen) werden unmittelbar über die App darüber informiert, dass eine Information/Dokumentation eingegangen ist.

Dadurch sind auch die Leitungskräfte umfassend und aktuell über die Pflege/Betreuung informiert. Die App entspricht den Sicherheitsstandards, sodass die Daten vor einem unbefugten Zugriff geschützt sind.

In der 2. Jahreshälfte 2022 haben wir zur Bewältigung des immensen Datenverkehrs einen neuen Server angeschafft, der den gestiegenen Anforderungen an die Verarbeitungsgeschwindigkeit gerecht wird. Damit einher ging der Anschluss an das Glasfasernetz in Oberhausen, sodass der Datenaustausch mit unseren Büros in Duisburg und Essen seitdem fast in Echtzeit erfolgt. Für die Finanz- und Lohnbuchhaltung haben wir die Weichen für den nächsten Schritt in Richtung Digitalisierung gestellt, um die dafür verwendeten Daten in die Cloud zu verlagern. Die Inbetriebnahme der Cloud erwarten wir im II. Quartal 2023.

Mit der Beschaffung einer weiteren App, die mit der Cura.Go kompatibel ist, haben wir die digitale Dienstzeiterfassung und die Leistungserfassung eingerichtet. Das elektronische Equipment der Pflegekräfte wurde durch die Beschaffung neuer Tablets vervollständigt.

Im Zuge der Anschaffung und Einrichtung der Hard- und Software wurden unsere Mitarbeiter von einer IT-Fachkraft im Umgang mit den oben dargestellten Errungenschaften geschult.

Auch unser Fort- und Weiterbildungswesen haben wir durch den Erwerb der Schulungssoftware „Pflegcampus“ auf eine digitale Basis gestellt. Der Pflegcampus hält mehr als 500 Schulungen, mit mehr als 2500 Lerneinheiten und 1900 Wissenstest, die jeweils einen zeitlichen Umfang von 30-45 Minuten haben, bereit. Die verschiedenen Schulungen werden für die Mitarbeiter freigeschaltet. Die Teilnahme wird digital vom System erfasst so dass darüber Teilnahmebescheinigungen ausgegeben werden können.

Daneben können Schulungen im Präsenz- oder Hybridformat durchgeführt werden.

Aufgrund der Installation eines Video- und Kommunikationssystems können wir betriebsinternen Besprechungen und darüber hinaus mit externen Gesprächspartnern Videokonferenzen abhalten.

Telematik

Mit dem Begriff „Telematik“ wird die Verschmelzung der Telekommunikation und der Informatik bezeichnet. Sie vereint moderne Nachrichtentechnik und Datenübertragung über das Internet mit modernsten Computersystemen. Als Anbieter von Leistungen der Pflege und Betreuung ist für Pro-VIVA die spezielle „Gesundheitstelematik“ von besonderer Bedeutung.

Der Begriff der Gesundheitstelematik – synonym auch „eHealth“ oder „Health Telematics“ – ist ein Kunstwort aus den drei Fachgebieten „Gesundheitswesen“, „Telekommunikation“ und „Informatik“. Sie umfasst alle Anwendungen unter dem Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien im Gesundheitswesen und vernetzt deren Akteure, etwa Ärzte, Zahnärzte, Krankenhäuser, Pflegedienste, Apotheken und Krankenkassen, miteinander.

Die Vernetzung der Akteure im Gesundheitswesen wird als Telematikinfrastruktur bezeichnet, eine Plattform, die einen sicheren Datenaustausch gewährleistet.

Zur Einführung der Gesundheitstelematik wurden von uns die rechtlichen und technischen Voraussetzungen geschaffen. Wir erwarten, dass die beauftragten technischen Dienstleister die noch erforderlichen Installationen bis zum Ende des II. Quartals 2023 vornehmen und der Testbetrieb aufgenommen werden kann.

5

Entwicklungen 2022 Zahlen & Fakten im Überblick

Entwicklungen 2022

Nach dem Abflauen der Coronakrise hat sich die Nachfrage nach unseren Leistungen im Jahr 2022 sprunghaft erhöht und das Niveau von 2021 deutlich überschritten. Der folgenden Tabelle ist die Zahl der gepflegten und betreuten Kunden zu entnehmen.

Anzahl der Leistungsempfänger nach Leistungsarten		
Leistungsart	Dez. 2021	Dez. 2022
Beratungseinsatz in der Pflege	35	48
Zusätzliche Betreuungsleistungen	98	128
Kita-Assistenzen	27	41
Eingliederungshilfen, Hilfen zur Erziehung (Einzel)	102	106
Eingliederungshilfen, Hilfen zur Erziehung (Pool)	126	126
Sozialpäd. Familienhilfe	6	8
Alten- und Krankenpflege (inklusive Intensiv Versorgung)	92	88
Gesamt	486	545

Im Dezember 2022 stieg die Anzahl der von uns gepflegten Menschen binnen Jahresfrist um ca. 12%. Nur die schwierige Lage auf dem Arbeitsmarkt hat verhindert, dass wir noch mehr Rat- und Hilfesuchende versorgen konnten.

Gleichwohl hat der Anstieg der versorgten Menschen unmittelbare Auswirkungen auf unseren Personalbestand. Per 31.12.2021 beschäftigten wir 288 Mitarbeiter. Im Laufe des Folgejahres kamen 45 Mitarbeitende hinzu, so dass wir per 31.12.2022 insgesamt 333 Kollegen beschäftigten.

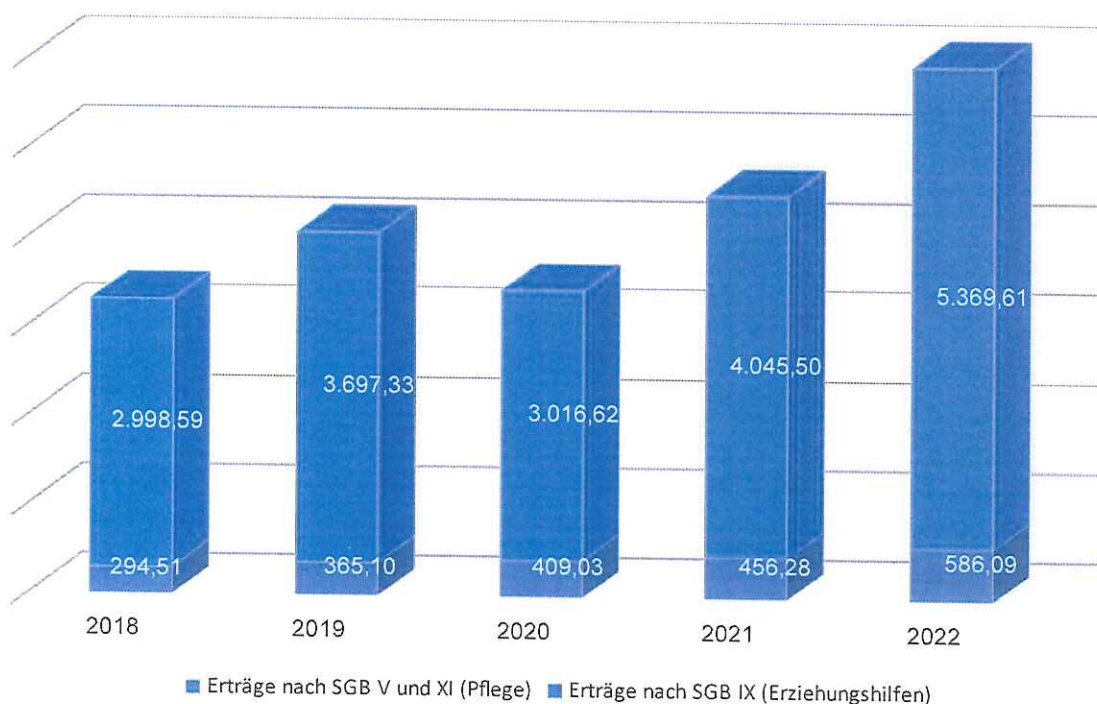
Trotz dieser Entwicklungen kann nicht darüber hinweg gesehen werden, dass die Coronakrise auch an der Pro-VIVA GmbH nicht spurlos vorübergegangen ist. Die Darstellung der Entwicklung der Gesamtleistung gibt eindeutig wider, dass im Coronajahr 2020 ein deutlicher Umsatzrückgang eingetreten ist.

Gesamtleistungsentwicklung (in T€)



Nicht nur durch die Beschränkungen während der Coronakrise ist unsere Gesamtleistung, verglichen mit dem Vorjahr (2019), um rund 637 T€ zurückgegangen. Gerade im Bereich der Intensivversorgung haben wir durch Corona langjährig gepflegte Kunden verloren. Auch die Bereitschaft unserer Kunden, unser Pflegepersonal und unsere Hauswirtschaftskräfte in den eigenen Haushalt zu lassen, war aufgrund der nachvollziehbaren Ängste sehr eingeschränkt.

Erfreulicherweise konnten wir diesen Rückgang im Folgejahr 2021 nicht nur ausgleichen, sondern auf unsere Erfolgsspur zurückkehren. Diese Entwicklung hat sich im Jahr 2022 deutlich fortgesetzt.



GEWINN- UND VERLUSTRECHNUNG (I/II)

G&V	31.12.2019 Ist		31.12.2020 Ist		31.12.2021 Ist		31.12.2022 vorl. Ist		31.12.2023 Plan		31.12.2024 Plan	
	TE	%	TE	%	TE	%	TE	%	TE	%	TE	%
1. Erträge aus ambulanter, teilstationärer und vollstationärer Pflege sowie KZP	365,1	8,8%	409,0	9,4%	456,3	9,0%	586,1	8,5%	659,3	9,1%	698,9	9,1%
2. Umsatzerlöse (Jugend-Familien-Hilfe)	3.697,3	89,0%	3.016,6	69,0%	4.045,5	79,9%	5.369,6	78,0%	6.399,6	88,7%	6.783,6	88,7%
3. Sonstige betriebl. Erträge	93,3	2,2%	947,1	21,7%	562,9	11,1%	928,5	13,5%	157,5	2,2%	165,4	2,2%
Gesamtleistung	4.155,7	100,0%	4.372,7	100,0%	5.064,7	100,0%	6.884,2	100,0%	7.216,5	100,0%	7.647,9	100,0%
4) Personalaufwand	3.590,2	86,4%	3.565,5	81,5%	4.296,0	84,8%	5.887,9	85,5%	6.412,9	88,9%	6.581,5	86,1%
a) Löhne und Gehälter	2.995,6	72,1%	2.837,5	64,9%	3.621,5	71,5%	4.854,1	70,5%	5.262,5	72,9%	5.400,9	70,6%
b) Soz. Abgaben, Altersversorgung und sonst. Aufwendungen	594,6	14,3%	728,0	16,6%	674,5	13,3%	1.033,8	15,0%	1.150,4	15,9%	1.180,6	15,4%
5) Materialaufwand	97,3	2,3%	88,4	2,0%	133,4	2,6%	148,9	2,2%	158,2	2,2%	168,1	2,2%
a) Aufwendungen für Zusatzleistungen	1,5	0,0%	-6,3	-0,1%	-1,4	0,0%	2,5	0,0%	2,5	0,0%	2,5	0,0%
b) Wasser, Energie, Brennstoffe	5,2	0,1%	3,8	0,1%	7,1	0,1%	6,0	0,1%	6,9	0,1%	8,0	0,1%
c) Wirtschaftsbedarf/Verwaltungsbedarf	90,6	2,2%	91,0	2,1%	127,7	2,5%	140,3	2,0%	148,7	2,1%	157,6	2,1%

Erträge aus ambulanter Pflege: Die Erträge nach dem SGB V und XI werden für 2023 mit einem Wachstum von 12,5% geplant. In 2023 laufen bereits Verhandlungen über neue Vergütungssätze (Ausgleich gestiegener Personalaufwand, da nun Tarifvertragsbindung). Für die Planungsjahre 2023 und 2024 wird von einem Wachstum von 6 % ausgegangen.

Umsatzerlöse: Für 2023 werden zusätzlich T€ 680 für die Ausweitung des Pools-Projekts mit der Stadt Duisburg für Rückzahlungen berücksichtigt. Des Weiteren, werden in 2023 mit dem Landschaftsverband, als größter Träger für Einzelmaßnahmen, die zu betreuenden Stunden erhöht (+ T€ 350). Für das Jahr 2024 wird mit einem moderatem Umsatzwachstum von 6 % geplant.

Sonstige betriebl. Erträge: Das sehr hohe Niveau der Jahre 2019 bis 2022 erklärt sich durch die verschiedenen Erstattungen, bspw. dem Corona-Bonus, die Energiepreispauschalen oder dem Kurzarbeitergeld. In 2022 kamen zusätzlich T€ 160 Einmalzahlungen für Unterstützungsleistung als sozialer Dienstleister der Feuerwehr hinzu.

Für die Planungsjahre wird ein Vorcoronaniveau (2,2 %) geplant, welches mit einem Wachstum von 5 % budgetiert wird.

Personalaufwand: In 2022 wurde den Mitarbeitern ein Inflationsausgleich in Höhe von T€ 70 gewährt.

Ab dem 01.09.2022 gilt der neue Tarifvertrag. Eine Gehaltsanpassung von +10 % wurde dafür in 2023 eingeplant.

Für den Personalbereich wie für den konzeptionellen Bereich sind zwei zusätzliche Mitarbeiter für je T€ 70 budgetiert. Über alle Mitarbeiter erwartet die Geschäftsführung für die Planungsjahre 2024 und 2025 eine Gehaltssteigerung von 5 % p.a..

Materialaufwand: Für Wasser und Energie wird ein jährlicher Energiekostenanstieg von 15 % erwartet. Für den Wirtschafts- und Verwaltungsbedarf ist ein Inflationsausgleich von 6 % p.a. eingepreist.

GEWINN- UND VERLUSTRECHNUNG (II/II)

G&V	31.12.2019 Ist		31.12.2020 Ist		31.12.2021 Ist		31.12.2022 vorl. Ist		31.12.2023 Plan		31.12.2024 Plan	
	T€	%	T€	%	T€	%	T€	%	T€	%	T€	%
6) Steuern, Abgaben, Versicherungen	49,5	1,2%	51,9	1,2%	59,8	1,2%	68,3	1,0%	71,8	1,0%	75,3	1,0%
7) Mieten, Pachten, Leasing	98,2	2,4%	108,3	2,5%	159,1	3,1%	134,3	2,0%	144,4	2,0%	155,2	2,0%
8) Erträge aus öffentl. und nicht-öffentl. Förderung von Investitionen	0,3	0,0%	14,2	0,3%	42,5	0,8%	6,3	0,1%	17,0	0,2%	17,0	0,2%
9)Abschreibungen	17,0	0,4%	17,7	0,4%	17,7	0,3%	25,0	0,4%	25,0	0,3%	25,0	0,3%
10) Instandhaltung und Instandsetzung	11,9	0,3%	79,5	1,8%	18,4	0,4%	25,5	0,4%	27,0	0,4%	28,6	0,4%
11) Sonst. betriebl. Aufwendungen	3,1	0,1%	0,1	0,0%	100,5	2,0%	3,6	0,1%	3,8	0,1%	4,0	0,1%
Normalisierung	370,6	8,9%	229,4	5,2%	230,0	4,5%	252,2	3,7%	252,2	3,5%	0,0	0,0%
EBITDA - inkl. Normalisierung	676,3	16,3%	722,6	16,5%	570,0	11,3%	874,2	12,7%	667,6	9,3%	652,1	8,5%
EBIT - inkl. Normalisierung	659,3	15,9%	704,9	16,1%	552,3	10,9%	849,2	12,3%	642,6	8,9%	627,1	8,2%

Steuern, Abgaben, Versicherungen: Ein Kostenanstieg von 5 % wird für die kommenden Planungsjahre erwartet.

Mieten, Pachten, Leasing: Es werden Mieten für die drei Büroimmobilien wie auch Kfz-Leasing (19 Kfz in 2022) verbucht. Für die Planung wird ein Kostenanstieg von 7,5 % p.a. budgetiert.

Abschreibung: Die Abschreibungen werden ab 2022 analog zum Vorjahr geplant. Es erfolgen im Gegenzug Investitionen in gleicher Höhe.

Instandhaltung und Instandsetzung: In 2020 liefen erhöhte Kosten aufgrund des Umzugs in die Büroräume in Oberhausen auf. Ab 2023 wird ein jährlicher Kostenanstieg von 6 % geplant.

Sonst. betriebl. Aufwendungen: In 2021 mussten einmalige Wertberichtigungen auf Forderungen vorgenommen werden, was den erhöhten Aufwand erklärt. Für die Planungsjahre 2023 bis 2025 wird mit einem Anstieg analog zum Umsatz von 5 % gerechnet.

Oberhausen, im Mai 2023

gez. Hartmut Ollesch

Impressum

Herausgeber: Pro-VIVA GmbH,
Im Lipperfeld 17
46045 Oberhausen
Handelsregister Duisburg: HRB 27907

Geschäftsführer : Joseph Augustin, Mülheim an der Ruhr
Hartmut Ollesch, Mülheim an der Ruhr
Oliver Schmid, Düsseldorf

Verantwortlich: Hartmut Ollesch

Telefon: 0208 6983759-0
Telefax: 0208 803595
E-Mail: info @pro-viva-gmbh.de
Internet: https://pro-viva.net/_Home

Disclaimer

Soweit dieser Bericht zukunftsgerichtete Aussagen enthält, basieren diese Aussagen auf den gegenwärtigen Erfahrungen, Vermutungen und Prognosen der Geschäftsführung sowie der derzeit verfügbaren Informationen. Die zukunftsgerichteten Aussagen sind nicht als Garantien der darin genannten zukünftigen Entwicklungen und Ergebnisse zu verstehen. Die zukünftigen Entwicklungen und Ergebnisse sind vielmehr von einer Vielzahl von Faktoren abhängig. Sie beinhalten verschiedene Risiken und Unwägbarkeiten und beruhen auf Annahmen, die sich möglicherweise als nicht zutreffend erweisen.