

Lagebericht für das Geschäftsjahr 2024

Diakoniewerk Kloster Dobbertin gemeinnützige GmbH, 19399 Dobbertin

1. Grundlagen des Unternehmens

Die Diakoniewerk Kloster Dobbertin gGmbH (im Folgenden auch „Diakoniewerk“) wurde am 27.09.1990 gegründet und wird im Handelsregister beim Amtsgericht Schwerin unter der Nr. HR B 2737 geführt. Der Sitz der Gesellschaft ist Dobbertin. Es gilt der Gesellschaftsvertrag vom 27.09.1990 in der Fassung vom 08.11.2017. Das Geschäftsjahr entspricht dem Kalenderjahr. Zweck der Gesellschaft ist die Förderung der Jugend- und Altenhilfe, der Erziehung und des Wohlfahrtswesens. Die Einrichtungen und Angebote befinden sich in fünf Landkreisen des Landes Mecklenburg-Vorpommern. Neben Beratungsangeboten für Familien, Migranten und von Süchten betroffenen Menschen unterhält das Unternehmen verteilt auf sieben Standorte Tagesgruppen gemäß § 125 SGB IX i.V.m. dem Landesrahmenvertrag M-V gemäß § 131 SGB IX. Des Weiteren wird eine Werkstatt für Menschen mit Behinderung mit 361 Plätzen und einer Kapazität von 536 Plätzen als gemeinschaftliche Wohnform nach dem SGB IX vorgehalten. Drei Einrichtungen mit einer Gesamtplatzzahl von 178 werden als Einrichtungen nach SGB XI zzgl. ergänzender Eingliederungshilfe geführt. Zudem werden in 14 Altenhilfeeinrichtungen (1.151 Plätze) Menschen mit festgestellten Pflegegraden betreut. Sechs Kindertagesstätten (465 Plätze) sowie die Förderschule mit dem Schwerpunkt geistige Entwicklung (70 Plätze) ergänzen das Angebot.

2. Wirtschaftsbericht

2.1 Gesamtwirtschaftliche, branchenbezogene Rahmenbedingungen

Die gesamtwirtschaftliche Entwicklung hat für das Diakoniewerk vor allem indirekte Auswirkungen auf unsere Geschäftstätigkeit. Insbesondere beeinflusst sie die Zahlungsfähigkeit unserer Kostenträger, also der öffentlichen und privaten Träger, die unsere Leistungen finanzieren. Zudem kann die wirtschaftliche Lage mittel- bis langfristig das Bewilligungsverfahren für unsere Fördermittel und Zuschüsse beeinflussen, was wiederum Auswirkungen auf unsere Planungssicherheit hat.

Im Bereich der Eingliederungshilfe beobachten wir, dass die demographische Entwicklung in unserer Region zu einer steigenden Nachfrage nach unseren Leistungsangeboten führt. Dieser Trend wird voraussichtlich auch in den kommenden Jahren anhalten, insbesondere in bestimmten Helfefeldern, in denen die Bedürfnisse der Menschen weiter wachsen.

Gleichzeitig steht die öffentliche Hand vor der Herausforderung, die steigenden Kosten in diesem Sektor zu kontrollieren. Aufgrund der zunehmenden Zahl an Hilfeempfängern und der steigenden Kosten pro Fall sehen sich die öffentlichen Träger unter Druck, die Ausgaben zu begrenzen. Das führt dazu, dass wir als Anbieter mit wachsendem Druck konfrontiert sind, insbesondere durch die steigende Nachfrage, den angespannten Arbeitsmarkt für Fach- und Führungskräfte sowie durch das Bewilligungsverhalten der Kostenträger.

Seit dem 2. Juli 2023 gilt das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG), das einen bedeutenden Beitrag zum Schutz von Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern leistet. Dieses Gesetz hat auch unsere Organisation maßgeblich beeinflusst, da wir verpflichtet sind, eine sichere und vertrauensvolle Meldemöglichkeit für Hinweise zu gewährleisten.

Um die gesetzlichen Anforderungen bestmöglich zu erfüllen, haben wir einen Dienstleistungsvertrag mit der Firma Althammer und Kill GmbH & Co. KG aus Hannover abgeschlossen. Dieser Vertrag wurde für mehrere Jahre geschlossen und läuft bis 2026, um eine langfristige und stabile Lösung sicherzustellen. Seit Inkrafttreten des Gesetzes stellen wir eine interne Ombudsperson bereit, die als vertrauliche und sichere Anlaufstelle für Hinweise dient. Mit diesen Maßnahmen möchten wir das Vertrauen unserer Mitarbeitenden und aller Beteiligten stärken und sicherstellen, dass Hinweise geschützt und professionell behandelt werden. Wir sind überzeugt, dass diese Schritte einen wichtigen Beitrag zu einer transparenten und verantwortungsvollen Unternehmenskultur leisten.

Darüber hinaus ist seit dem 1. Januar 2024 das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) für uns verbindlich. Ziel dieses Gesetzes ist es, die Verantwortung für den Schutz der Menschenrechte in globalen Lieferketten zu übernehmen. Im Laufe des Jahres haben wir Maßnahmen umgesetzt, wie die Risikoanalyse und die Bewertung unserer Lieferanten, um den gesetzlichen Vorgaben gerecht zu werden. Zudem haben wir einen Menschenrechtsbeauftragten benannt, der die kontinuierliche Umsetzung der Anforderungen begleitet.

Im Jahr 2024 hat das Diakoniewerk bedeutende Schritte unternommen, um seine Nachhaltigkeitsberichterstattung zu verbessern und nachhaltige Entwicklung aktiv voranzutreiben. Als sozial orientiertes Unternehmen legen wir großen Wert auf den verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen und die kontinuierliche Verbesserung unserer Umweltbilanz.

Um eine solide Datenbasis für unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten zu schaffen, wurden erste Vorkehrungen getroffen. Dazu zählt die Anschaffung einer Gebäudemanagement-Software, die uns künftig ermöglicht, den ressourcenschonenden Einsatz von Material sowie die Entwicklung und den Zustand unserer Gebäudesubstanz systematisch zu dokumentieren. Zusätzlich wurde eine Energieberatung beauftragt, um weitere Einsparpotenziale zu identifizieren und nachhaltige Maßnahmen zu entwickeln. Ein weiterer wichtiger Schritt war die Sensibilisierung unserer Führungskräfte für das Thema Nachhaltigkeit. Durch Workshops, die von unserer Hausbank organisiert wurden, konnten wir das Bewusstsein für nachhaltige Strategien und Maßnahmen stärken. Zur Messung unseres CO₂-Footprints im Immobilienbereich haben wir ein spezielles Softwaretool erworben. Dieses Tool ermöglicht es uns, gezielt Verbesserungsmaßnahmen zu priorisieren, Stakeholderbefragungen durchzuführen und auf dieser Basis einen transparenten und fundierten Nachhaltigkeitsbericht zu erstellen. Wir sind überzeugt, dass diese Maßnahmen uns auf einem guten Weg bringen, unsere ökologische Verantwortung noch besser wahrzunehmen und nachhaltige Entwicklung in unserem Unternehmen fest zu verankern. Für das kommende Jahr planen wir, die gewonnenen Erkenntnisse umzusetzen und unsere Nachhaltigkeitsstrategie weiter auszubauen.

2.2 Geschäftsverlauf

Im Geschäftsjahr 2024 wurde die Geschäftsführung des Diakoniewerks durch zwei jeweils einzelvertretungsberechtigte Geschäftsführerinnen wahrgenommen. Vom 1. April 2023 bis zum 31. März 2024 waren die Arbeitsbereiche entsprechend aufgeteilt: Frau Ronneberger verantwortete die Bereiche Teilhabe, Rehabilitation sowie Bildung, Kinder-, Jugend- und Familienhilfen. Frau Dr. Gerlach war für die Altenhilfe und die zentralen Dienste zuständig.

Ab dem 1. April 2024 bis zum 30. September 2024 übernahm Frau Dr. Gerlach die alleinige Geschäftsführung des Diakoniewerks. Für den Zeitraum vom 1. Oktober 2024 bis zum 31. Dezember 2024 wurde die Geschäftsführung entsprechend der Aufgabenverteilung des ersten Quartals 2024 durch Frau Seiffert-Schuldt und Frau Dr. Gerlach gemeinsam wahrgenommen. Mit Ablauf des 31. Dezember 2024 schied Frau Seiffert-Schuldt aus der Geschäftsführung aus.

Im Laufe des Geschäftsjahres 2024 beschäftigte das Diakoniewerk durchschnittlich 1.674 Mitarbeitende. Darunter waren 450 Vollzeitkräfte sowie 1.224 Teilzeitkräfte. Zu den Mitarbeitenden zählten auch Praktikanten sowie Teilnehmende des Bundesfreiwilligendienstes und des freiwilligen sozialen Jahres. Insgesamt waren im Jahresdurchschnitt 1.240 Vollkräfte im Einsatz, was die große Bandbreite und das Engagement unseres Teams unterstreicht.

Zentraler finanzieller Leistungsindikator zur Steuerung ist das Jahresergebnis. Das breite Spektrum der Angebote mit seinen sehr komplexen Finanzierungssystemen sowie die regionale Ausdehnung erfordern für jedes Angebot eine detaillierte Planung und ein sehr zeitnahes Controlling. Jede Einrichtung bzw. jedes Angebot wird als einzelne Kostenstelle geführt. Diese Kostenstellen werden zu einem Plan für den jeweiligen Arbeitsbereich zusammengeführt. Diese Arbeitsbereiche werden wiederum über das Gesamtdiakoniewerk aggregiert. Somit werden die einzelnen Kostenstellen-, Arbeitsbereichs- und Gesamtergebnisse sowie die weiteren wesentlichen Leistungsindikatoren, wie die Belegung mit den entsprechend realisierten Erlösen sowie der Personaleinsatz mit den entsprechend angefallenen Personalaufwendungen, je Kostenstelle, aggregiert je Arbeitsbereich und für das Diakoniewerk als Ganzes überwacht und gesteuert.

Im Jahr 2023 wurde die Arbeitsgruppe Mahnwesen gegründet, um die Prozesse im Forderungsmanagement zu optimieren. Bereits zu Beginn des Jahres wurde die Entscheidung getroffen, die Zusammenarbeit mit Creditreform zu etablieren. Diese Partnerschaft hat sich im Mahnwesen als äußerst erfolgreich erwiesen. Durch kontinuierliche Prozessverbesserungen konnten wir die Zahlungsmoral unserer Kunden deutlich verbessern, was sich positiv auf unsere Liquidität auswirkt.

Im Bereich der offenen Posten wurde die Zuständigkeit für die Vertretung anhängiger Rechtsfälle auf ein neues, spezialisiertes Anwaltsbüro übertragen. Erste Fälle wurden bereits an das neue Büro übergeben, während weitere Fälle zur Langzeitüberwachung an Creditreform abgegeben wurden.

Im Bereich der Selbstzahler konnten wir erfolgreich die Fälle mit hohen Außenständen identifizieren und aktiv bearbeiten. Dadurch ist es uns gelungen, die Höhe der offenen Posten deutlich zu reduzieren, was unsere finanzielle Stabilität stärkt. Im Bereich der öffentlichen Schuldner haben wir Gespräche mit verschiedenen Kassen und Landkreisen geführt, um die Zahlungseingänge zu beschleunigen und offene Forderungen zeitnah zu klären.

Zur Prävention haben wir weitere Themenbereiche kritisch geprüft und beispielsweise im Aufnahmeprozess der Kindertagesstätten Anpassungen vorgenommen, die bereits in den Einrichtungen umgesetzt werden.

Im Bereich der Hauswirtschaft haben die erheblichen Aufwendungen im Rahmen der Entgeltverhandlungen dazu geführt, dass eine vollständige Refinanzierung momentan nicht mehr gewährleistet werden kann. Um die Kosten zu senken und die wirtschaftliche Tragfähigkeit zu sichern, wird die Leistung künftig durch eigenes Personal erbracht, anstatt wie bisher teilweise durch Fremddleister. Diese Maßnahmen betreffen vor allem die Einrichtungen im Geschäftsbereich Pflege. Gleichzeitig konnten wir im Berichtszeitraum eine qualitative Verbesserung in diesem Bereich feststellen.

Im 1. Halbjahr 2024 haben wir gemeinsam mit Unterstützung einer ersten Unternehmensberatung an der Neugestaltung unserer Aufbauorganisation gearbeitet. Ziel war es, unsere Strukturen noch effizienter und kooperativer zu gestalten, um unsere Arbeit für die Menschen, die wir unterstützen, noch wirkungsvoller zu machen. Aufgrund einiger Herausforderungen und mangelnder Erfolge wurde die Zusammenarbeit im Sommer beendet. Seit September 2024 setzen wir die Neugestaltung nun mit einer weiteren Unternehmensberatung fort. Die Wirksamkeit der Maßnahmen erwarten wir im vierten Quartal 2025. Wir möchten damit die Zusammenarbeit innerhalb unseres Teams verbessern, Abläufe optimieren und unsere Angebote noch besser auf die Bedürfnisse der Menschen ausrichten. Im Zuge dieser Umstrukturierungen wurden unsere bestehenden Angebote und Einrichtungen den neuen Geschäftsbereichen zugeordnet. Dabei haben wir auch die Notwendigkeit zusätzlicher Geschäftsbereichsleitungen geprüft und bestätigt. Neue Stellen für diese Leitungsfunktionen wurden geschaffen. Besonders freuen wir uns, dass im vierten Quartal 2024 die Geschäftsbereichsleitung für Bildung, Kinder-, Jugend- und Familienhilfe erfolgreich besetzt werden konnte. Die Besetzung der weiteren Geschäftsbereichsleitungen ist für das Jahr 2025 geplant, um unsere Organisation noch stärker auf die Bedürfnisse der Menschen und unserer Mitarbeitenden auszurichten.

Darüber hinaus haben wir im dritten Quartal 2024 unsere Personalabteilung durch die Unternehmensberatung Contec umfassend beraten lassen. Ziel war es, Verbesserungspotenziale zu erkennen und eine klare strategische Ausrichtung für unsere Personalarbeit zu entwickeln. Dabei wurden unsere Dokumente, Prozesse sowie die eingesetzte Software kritisch geprüft. Die Ergebnisse wurden in einem Maßnahmenplan zusammengefasst, den wir kontinuierlich umsetzen, um unsere Personalarbeit nachhaltig zu stärken und noch besser auf die Herausforderungen der Zukunft vorzubereiten.

Im Berichtszeitraum wurden die Betriebserlaubnisse für unsere Angebote in den Einrichtungen Ruest, Dessin, Wamckow sowie in den Häusern im Wohnbereich Dobbertin zuletzt bis zum 31.12.2024 verlängert. Wir sind uns bewusst, dass die bauliche Ausgestaltung dieser Einrichtungen derzeit nicht mehr vollständig den aktuellen Anforderungen der Einrichtungsmindestbauverordnung M-V entspricht.

Um die Sicherheit und die Qualität unserer Angebote langfristig zu gewährleisten, haben wir ein umfassendes Konzept für die perspektivische Weiterentwicklung der Einrichtungen erarbeitet. Ziel ist es, die baulichen Mängel zu beheben, die Infrastruktur an die aktuellen gesetzlichen Vorgaben anzupassen und die Einrichtungen zukunftsfähig zu gestalten. Hierfür wurde ein erfahrener Architekt beauftragt, der die Umsetzung der geplanten Maßnahmen begleitet und überwacht. Darüber hinaus werden im Rahmen der laufenden Überprüfungen die Themen Brandschutz sowie die Einhaltung der Arbeitsstättenverordnung durch das Architekturbüro geprüft. Ziel ist es, frühzeitig potenzielle Risiken zu erkennen und erforderliche Maßnahmen rechtzeitig umzusetzen, um die Sicherheit aller Mitarbeitenden

und Klientinnen und Klienten zu gewährleisten. Das erarbeitete Konzept wurde am 15.11.2024 einem Kostenträger übergeben. Es enthält konkrete Maßnahmen und einen Zeitplan für die bauliche Weiterentwicklung. Parallel dazu haben wir für den gesamten Bereich der Eingliederungshilfe ein umfangreiches Gesamtkonzept entwickelt, das im ersten Quartal 2025 eingereicht wurde. Dieses Konzept umfasst strategische Ansätze zur Verbesserung der Infrastruktur, der Barrierefreiheit sowie der Sicherheitsstandards in allen Einrichtungen. Wir legen großen Wert darauf, dass alle gesetzlichen Vorgaben eingehalten werden und die Sicherheit sowie das Wohlbefinden unserer Klientinnen und Klienten jederzeit gewährleistet sind. Die kontinuierliche Überprüfung und Weiterentwicklung unserer Einrichtungen ist für uns eine zentrale Aufgabe, um unseren hohen Qualitätsanspruch auch in Zukunft zu sichern.

Unsere zertifizierten Einrichtungen und Bereiche haben ihre planmäßigen Rezertifizierungen erfolgreich bestanden. Um die Qualität unserer Arbeit kontinuierlich zu verbessern, arbeiten wir in themenbezogenen Qualitätsgemeinschaften, die durch externe Begleitung das Qualitätsmanagementsystem nach DIN ISO 9001 weiterentwickeln. In diesen Gemeinschaften sind die Leitungskräfte der Einrichtungen und Dienste aktiv beteiligt, sodass ihre besondere Verantwortung in der Qualitätsentwicklung berücksichtigt wird. Besonders wertvoll haben sich auch die Schulungen interner Auditoren erwiesen, die durch interne Audits die Qualitätssicherung weiter stärken und die Organisation noch effizienter machen.

2.3 Ertrags-, Finanz- und Vermögenslage

2.3.1 Ertragslage

Der Umsatz des Diakoniewerks (inkl. Erlöse aus der Berechnung von Investitionskosten sowie Zuweisungen und Zuschüssen der öffentlichen Hand) beläuft sich im Berichtsjahr auf TEUR 109.537 (Vorjahr: TEUR 102.078). Der Erlösanstieg resultiert insbesondere aus den über alle Tätigkeitsbereiche im Jahresvergleich höheren Leistungsentgelten.

Die sonstigen betrieblichen Erträge sind um TEUR 410 auf TEUR 6.996 gestiegen und betreffen zum überwiegenden Teil die Erstattungen der Sozialversicherungsbeiträge für die in den Werkstätten beschäftigten Menschen mit Behinderungen und andere Personalkostenerstattungen. Die Erhöhung ist vor allem begründet durch die Erträge aus der Auflösung von Rückstellungen.

Der Materialaufwand hat sich gegenüber dem Vorjahr insbesondere durch gesunkenen Energieaufwand insgesamt um TEUR 1.102 auf TEUR 21.109 reduziert. Die Materialaufwandsquote (Verhältnis Materialaufwand – gekürzt um die coronabedingten Erstattungen sowie die Ergänzungshilfen für steigende Energiepreise – zu Umsatzerlösen und Zuweisungen und Zuschüssen der öffentlichen Hand) hat sich vermindert und beträgt 18,7% (Vorjahr 21,0%).

Der Anstieg des Personalaufwands um TEUR 5.608 auf TEUR 74.426 (ohne die Sozialabgaben für Betreute von TEUR 2.457, Vorjahr TEUR 2.412) resultiert aus einer leicht gestiegenen Anzahl der im Jahresdurchschnitt beschäftigten Vollkräfte von 1.240 (Vorjahr 1.235) und aus Entgelterhöhungen im Vor- und im Berichtsjahr.

Für das Berichtsjahr wird die Anlage 14 zur Arbeitsvertragsrichtlinie des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e.V., Schwerin angewandt, und die zweite Hälfte der Jahressonderzahlung wird voll ausgezahlt. Die Rückstellung für die Jahressonderzahlung beträgt zum Stichtag TEUR 2.562 (Vorjahr: TEUR 1.806). Die Personalaufwandsquote

(Personalaufwand – ohne die Sozialabgaben für Betreute – im Verhältnis zum Umsatz inkl. Zuweisungen und Zuschüsse der öffentlichen Hand) hat sich im Berichtsjahr leicht erhöht und beträgt 67,8 % (Vorjahr 67,4 %).

Die planmäßigen Abschreibungen im Vergleich zum Vorjahr sind erhöht und betragen TEUR 4.746 (Vorjahr TEUR 4.573). Dies ist auf die Investitionen in die Ausstattung zurückzuführen.

Die sonstigen betrieblichen Aufwendungen sind um TEUR 1.542 auf TEUR 13.055 gestiegen. Der Anstieg betrifft insbesondere die Aufwendungen für Instandhaltungen (TEUR +1.378), sowie die Mieten und Pachten (TEUR +254).

Die Zinsaufwendungen betreffen im Wesentlichen Zinsen für die Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten (TEUR 102; Vorjahr: TEUR 113). Der Rückgang der Zinsaufwendungen resultiert aus den insgesamt gesunkenen Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten und dem allgemein fallenden Zinstrend in Vorjahren.

2.3.2 Finanz- und Vermögenslage

Die Bilanzsumme verminderte sich um TEUR 164 auf TEUR 100.805.

Die ausgewiesenen immateriellen Vermögensgegenstände nahmen um TEUR 319 auf TEUR 144 ab. Den Zugängen von TEUR 70 standen Umbuchungen in die Betriebs- und Geschäftsausstattung (WLAN-Ausstattungen) von TEUR 335 und Abschreibungen von TEUR 54 gegenüber. Die Zugänge betreffen Software und Lizenzen.

Bei Investitionen in Sachanlagen von TEUR 1.489 und Umbuchung aus den immateriellen Vermögensgegenstände von TEUR 335, denen Abschreibungen von TEUR 4.692 sowie Abgänge von TEUR 406 gegenüberstehen, verminderten sich die Sachanlagen um insgesamt TEUR 3.274 auf TEUR 82.242.

Die wesentlichen Investitionen betrafen Betriebs- und Geschäftsausstattung.

Die Finanzanlagen haben sich im Berichtsjahr um TEUR 325 auf TEUR 1.946 erhöht. Die Zugänge betreffen die im Rahmen der langfristig geschlossenen Immobilienleasingverträge jährlich zu gewährenden Mieterdarlehen.

Das Umlaufvermögen hat sich gegenüber dem Vorjahr um TEUR 3.087 auf TEUR 15.208 erhöht. Der Anstieg betrifft insbesondere die Vorräte (TEUR +48), die Forderungen aus Lieferungen und Leistungen (TEUR +447) sowie den Kassenbestand und Guthaben bei Kreditinstituten (TEUR +2.705).

Dem Mittelzufluss aus der laufenden Geschäftstätigkeit von TEUR 5.699 stehen Mittelabflüsse aus der Investitionstätigkeit in Höhe von TEUR 1.647 sowie aus der Finanzierungstätigkeit in Höhe von TEUR 1.347 gegenüber, so dass sich die liquiden Mittel zum Bilanzstichtag um TEUR 2.705 auf TEUR 11.727 erhöht haben. Das Diakoniewerk konnte im Geschäftsjahr seinen Zahlungsverpflichtungen nachkommen.

Im Zusammenhang mit der im Geschäftsjahr 2011 erfolgten Angebotserweiterung wurden langfristige Immobilienleasingverträge abgeschlossen. Im Rahmen dieser Verträge wurden Leasingvorauszahlungen von insgesamt TEUR 2.510 geleistet, die über die Vertragslaufzeit von 25 Jahren abgegrenzt werden. Dieser aktive Rechnungsabgrenzungsposten aus der Vorauszahlung hat sich im Berichtsjahr planmäßig von TEUR 1.230 auf TEUR 1.130 (ohne übrige Abgrenzungen) vermindert.

Der Sonderposten aus Zuwendungen zur Finanzierung des Anlagevermögens hat bei Zuführungen von TEUR 130 sowie Umbuchungen aus den Verbindlichkeiten von TEUR 58 und planmäßigen Auflösungen von TEUR 2.105 um TEUR 1.917 auf TEUR 39.467 abgenommen.

Allen erkennbaren Verpflichtungen wurde im Jahresabschluss 2024 Rechnung getragen. Für die kommenden Belastungen im Personalbereich, u. a. für offene Urlaubstage, Mehrarbeit sowie Abfindungen, bestehen Rückstellungen in erforderlichem Umfang. Die Auszahlung der zweiten Hälfte der Jahressonderzahlung für 2024 erfolgt vollständig. Die Rückstellung beträgt TEUR 2.562 (Vorjahr: TEUR 1.806).

Durch die planmäßigen Darlehenstilgungen von TEUR 1.244 haben sich die Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten und anderen Darlehensgebern im Berichtsjahr insgesamt auf TEUR 7.957 vermindert.

Das wirtschaftliche Eigenkapital des Diakoniewerks (Eigenkapital zuzüglich Sonderposten aus Zuwendungen zur Finanzierung des Sachanlagevermögens) beträgt zum Bilanzstichtag TEUR 83.372 (Vorjahr TEUR 82.461). Die wirtschaftliche Eigenkapitalquote beläuft sich demnach auf 82,7 % (Vorjahr 81,7 %).

Die Finanzierung des Anlagevermögens erfolgt vollständig durch Eigenkapital, Sonderposten aus Zuwendungen zur Finanzierung des Anlagevermögens sowie mittel- und langfristige Verbindlichkeiten.

2.4 Zusammenfassende Würdigung der Ertrags-, Finanz- und Vermögenslage zum Zeitpunkt der Lageberichterstattung

Der Jahresüberschuss 2024 beträgt TEUR 2.828 und liegt damit deutlich über dem Jahresüberschuss des Vorjahres (TEUR 1.101) sowie der Prognose des Vorjahres. Für 2024 wurde eine Jahresergebnis leicht unter dem Vorjahr geplant. Ursächlich hierfür sind die Umsatzerhöhungen aufgrund der Verhandlungsergebnisse mit den Kostenträgern. Die Personalaufwandsquote von 67,8% änderte sich gegenüber dem Vorjahr (67,4%) nicht maßgeblich. Dagegen fiel die Materialaufwandsquote um 2,3% auf 18,7% bedingt insbesondere durch die gesunkenen Preise beim Energieeinkauf.

Bis zum Zeitpunkt der Erstellung des Lageberichtes hat sich die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Gesellschaft kontinuierlich weiterentwickelt und wird als stabil eingeschätzt. Wir verweisen in diesem Zusammenhang auch auf die Angaben im Anhang sowie auf den Ausblick.

3. Chancen- und Risikobericht

Unternehmerisches Handeln ist grundsätzlich mit Chancen und Risiken verbunden. Das wirksame Management erkannter Chancen und Risiken hat unmittelbare Auswirkungen auf die erfolgreiche Unternehmensentwicklung und ist beim Diakoniewerk fester Bestandteil von Unternehmensentscheidungen.

3.1. Risikobetrachtung

Der Fachkräftemangel in Deutschland, besonders im Pflege- und Sozialbereich, hält unvermindert an und betrifft das Diakoniewerk unmittelbar. Fehlende Fachkräfte können in Abhängigkeit zu Eintrittswahrscheinlichkeit und Schwere dazu führen, dass die angebotenen Leistungen nicht mehr in vollem Umfang erbracht werden können. Das hätte erhebliche Auswirkungen auf das wirtschaftliche Ergebnis und den Fortbestand der Einrichtungen des Diakoniewerks. Durch die Steigerung der Arbeitsgeberattraktivität, der Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit, der stetigen Aus- und Weiterbildung des Bestandspersonals, zeitgemäßer Führung sowie dem Erschließen neuer Rekrutierungsmärkte kann das Diakoniewerk diesem Risiko wirksam begegnen. Zusätzlich werden im nächsten Geschäftsjahr 2 neue Stellen geschaffen, im Bereich Personal die Stelle Personalreferent (m/w/d) und die Stabsstelle Unternehmenskommunikation. Zur Risikominimierung wird auch die fortschreitende Digitalisierung in Pflege- und Betreuungseinrichtungen beitragen, indem Leistungen effizienter und/oder digital erbracht werden können, was unmittelbare Auswirkungen auf den Personalbestand und damit den Personalbedarf hat.

Die Infrastruktur des Diakoniewerks, besonders im Hinblick auf das Alter und die bauliche Ausführung der zur Leistungserbringung notwendigen Gebäude und Einrichtungen, stellt ein wesentliches Risiko dar. Die Anforderungen der Einrichtungsmindestbauverordnung M-V können nicht in allen Einrichtungen des Diakoniewerks gewährleistet werden. Zum 31.12.2024 lief die letztmalige Nutzungserlaubnis der im Punkt 2.2 aufgeführten Einrichtungen durch den Landkreis Ludwigslust-Parchim (kurz: LK LuP), nach erster Fristsetzung im Jahr 2018, ab. Die verordnungsgerechte Bauzustandsverbesserung ist aus zeitlichen und/oder wirtschaftlichen Gesichtspunkten teilweise nicht mehr möglich. Unter Berücksichtigung von Eintrittswahrscheinlichkeit und Schwere und unter Annahme der Endgültigkeit des Entschlusses des Landkreises LuP, wäre das bisherige positive wirtschaftliche Ergebnis, durch die Schließung von drei Außenstellen und der Schließung mehrerer Häuser in Dobbertin, stark gefährdet. Verbleibende Maßnahmen zur Risikominimierung sind die zügige Vorlage und der Nachweis der Umsetzung von Umbaumaßnahmen gegenüber dem Landkreis LuP, um leistungsrelevante Gebäude und Einrichtungen weiterhin betreiben zu können. Aufgrund der hohen Relevanz der Einrichtungen für den Landkreis LuP gehen wir aktuell davon aus, dass eine Schließung im wesentlichen Umfang vermieden werden kann.

Das Ausfallrisiko von Gebäuden und Einrichtungen, zum Beispiel durch Schadensereignisse, ist ebenfalls als wesentliches Risiko zu bewerten. Wirksame Maßnahmen zur Risikominimierung sind auch weiterhin der konsequente Brandschutz, die gesetzeskonforme Wartung und Instandhaltung von Gebäuden und Anlagen sowie die regelmäßige Begehung der entsprechenden Gefahrenbereiche, um frühzeitig Schadensereignisse abwenden zu können.

Die Liquiditätsrisiken und Zahlungsstromausfallrisiken sind als mittlere Risiken zu bewerten. Durch konsequente Zahlungsverkehrsüberwachung, einem wirksamen Mahnwesen sowie einer Lieferantenbewertung und dem Aufbau von Alternativlieferanten, können beiden Risiken wirksam begegnet werden. Die Inflationsrate in Deutschland lag 2024 bei +2,2% und ist damit geringer gestiegen, als in den zwei Vorjahren und in der Risikoeinschätzung gesunken. Wesentlichere Einflussfaktoren sind hingegen die anhaltenden intensiven Verhandlungen mit den Kostenträgern und die zeitlich verzögerten Schiedsstellenentscheidungen, die unmittelbar auf die Liquidität wirken und als Bestandteil des Zahlungsstroms zu betrachten sind. Die Bemühungen der Kostenträger, die steigenden

Aufwendungen, u.a. auch durch die Erhöhung der Betroffenenanzahl, im sozialen Bereich zu dämpfen und mit entsprechend finanzierbaren Haushalten zu hinterlegen, bleibt auch weiterhin als mittleres Risiko zu bewerten und ist als Dauerrisiko durch das Grundprinzip des Wirtschaftens des Diakoniewerks zu verstehen. Gleichzeitig werden wir die internen Abläufe für die fristgerechte Zuarbeit an die Kostenträger im folgenden Geschäftsjahr analysieren, bewerten und optimieren.

Das Kostensteigerungsrisiko ist als mittleres Risiko zu bewerten, da sich Energie- und Lebensmittelkosten nur geringfügig verteuert haben und die Teuerungsraten deutlich geringer ausgefallen sind, als in den beiden Vorjahren. Zunehmend als Risiko aus Kostensteigerungen sind die entstehenden Kosten durch Anpassungs-, Innovations- und Investitionsmaßnahmen im Rahmen von höheren Umweltabgaben, Umweltauflagen und Nachhaltigkeitsforderungen zu bewerten. Einspareffekte durch energieschonende und wirksame Nachhaltigkeitsmaßnahmen wirken häufig zeitversetzt und im Ergebnis als Kosteneinsparungen frühestens mittelfristig. Im Gegensatz dazu wirkt die regelmäßige Anpassung des Tarifvertrages AVR planbar und kurzfristig auf die Kostensteigerung des Diakoniewerks. Maßnahmen zur Risikominimierung müssen rechtzeitig und mit validen Vorschauen erfolgen, um die laufzeitgebundenen Leistungsverträge rechtzeitig neu zu verhandeln.

Das Schadensrisiko durch gezielte Cyberangriffe auf die vorhandenen IT-Infrastruktur ist zunehmend als hoch zu betrachten, da auch bei geringer Eintrittswahrscheinlichkeit die Ereignisschwere sehr hoch ist. Der einfache Datendiebstahl und Informationsgewinn, aber auch der Datendiebstahl mit anschließender Rückkauferspressung nehmen zu und die temporäre Nichtverfügbarkeit der IT-Funktionalität kann monatelange und schwere Nachwirkungen haben, sodass teilweise ganze Unternehmensbereiche zum Erliegen kommen. Die durchschnittliche Dauer der Korrekturmaßnahmen nach einer Datenpanne liegt nach aktuellen Analysen zwischen 200 - 300 Tagen. Globale Instabilitäten und der zunehmende negative Einsatz von KI, erhöhen das Risiko stetig. 60% der deutschen befragten Unternehmen wurde in 2024 häufiger angegriffen, als noch im Vorjahr.

Wirksame Schutzmaßnahmen sind neben der Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeitenden, auch die Investition in die IT-Sicherheitsinfrastruktur und dem regelmäßigen Durchführen von Schwachstellenanalysen, z.B. durch gezielte Angriffssimulationen. Ziel ist es, den Zugang zu relevanten Daten technisch bestmöglich zu verhindern und bei einem möglichen Verdacht und/oder Schadenereignis schnell und konsequent reagieren zu können, um den Schaden wirksam eindämmern zu können.

Die Geburtenrate in Deutschland ging im Vergleich zum Vorjahr um weitere 2,3% zurück. Das kann in den Kindertagesstätten des Diakoniewerks in den kommenden Jahren zu einer Minderauslastung führen und damit Auswirkungen auf den Personalbedarf und das Ergebnis des Diakoniewerkes haben.

3.2 Chancenbetrachtung

Bei gesicherten Haushalten der Kostenträger, ist der Anstieg der hilfsbedürftigen Menschen auch eine Chance, das eigene Leistungsangebot zu erweitern und Umsätze zu steigern. Besonders im Bereich der Pflege kann die demographische Entwicklung zur Auslastungssteigerung und damit zur Ergebnisverbesserung beitragen.

Die anstehenden Umbauprojekte sowie das gesetzeskonforme Herrichten der Gebäude und Einrichtungen, können als Attraktivitätssteigerung der Einrichtungen gegenüber unseren Kunden, als auch zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität verstanden werden, da sich die Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeiter wesentlich verbessern werden.

Die regelmäßigen Kostensteigerungen im Tarif AVR sind auch als Chance zu verstehen, Bestandspersonal zu binden und neue Mitarbeiter zu gewinnen. Dadurch kann die Arbeitgeberattraktivität mit interner und externer Wirkung positiv beeinflusst werden.

Die Kosten im Bereich Nachhaltigkeitsmanagement werden langfristig Einsparungen generieren und fördern die Unabhängigkeit beispielsweise bei der Energieversorgung. Gleichzeitig kann sich unser Bekenntnis zur Nachhaltigkeit positiv auf die Marke Diakoniewerk auswirken, Lieferanten binden und auch zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität beitragen.

Die Corona-Krise und deren Auswirkungen sind weiterhin durch einen höheren Unterstützungsbedarf, besonders in der Betreuung und Bildung von Kindern und Jugendlichen, bemerkbar. Das kann als ergebniswirksame Chance, besonders zur Kompensation der möglichen Minderauslastung der Kindertagesstätten (siehe Punkt 3.1) beurteilt werden.

3.3 Gesamtaussage zum Chancen- und Risikobericht

Das höchste Risiko für das Diakoniewerk wird der weitere Entscheidungsprozess des Landkreises LuP bezüglich der Infrastruktur und möglicher Übergangsfristen zur Ertüchtigung der Einrichtungen und Gebäude gemäß Einrichtungsmindestbauverordnung M-V sein, um die Grundlage des Wirtschaftens zu sichern. Hierfür muss das Diakoniewerk neben der internen Priorisierung auch entsprechende Ressourcen zur Verfügung stellen, um sämtliche risikomindernden Maßnahmen zu gewährleisten. Das Risiko wird aber nicht vollständig zu mindern oder zu kontrollieren sein. Bei Umsetzung der jeweiligen Risikominderungsmaßnahmen und der realistischen Wirksamkeit der aufgezeigten Chancen, sind die restlichen Risiken gut beherrschbar, müssen aber weiterhin konsequent überwacht und gesteuert werden. Besondere Prioritäten müssen neben dem Thema der Infrastruktur auf die Themen IT-Sicherheit und die ergebniswirksame Effizienzsteigerung gelegt werden.

4. Ausblick

Das Geschäftsjahr 2025 wird wesentlich von der Entscheidung zur weiteren Nutzung der Gebäude und Einrichtungen im Hinblick auf die Einrichtungsmindestbauverordnung M-V beeinflusst werden. Hier wird das Diakoniewerk alle Maßnahmen unternehmen, um Schließungen zu verhindern. Dazu sind die notwendigen Baumaßnahmen und Planungsfortschritte mit dem beauftragten Architekten priorisiert in einem Zeitplan erfasst und werden regelmäßig unter Leitung der Geschäftsführung im Abarbeitungsfortschritt überwacht. Außerdem werden die Bereiche der Instandhaltung von Gebäuden und Liegenschaften, die Maßnahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie im Brandschutz überprüft und die Inspektionen und fachkundigen Begehungen intensiviert.

Weiterhin werden wir im Diakoniewerk die organisatorische Entwicklung, besonders in der Geschäftsstelle vorantreiben. Durch die Implementierung einer zweiten Führungsebene (Geschäftsbereichsleitungen), werden Verantwortlichkeiten neu zugewiesen und Prozesse angepasst. Ziel ist es, die Abläufe in den jeweiligen Bereichen zu optimieren und gewachsene

Ineffizienzen zu beseitigen. Gleichzeitig sollen Entscheidungsprozesse beschleunigt und die Mitarbeiterzufriedenheit gesteigert werden.

Besonders in 2025 werden wir das Thema der Digitalisierung konsequent vorantreiben. Dazu werden bestehende IT-Lösungen überprüft, verbessert oder ersetzt. Ziel sind hoch effiziente und gut anwendbare Systeme, die nicht als Datensammler dienen, sondern Daten als Ausgangspunkt für qualitäts- und erkenntnisfördernde Auswertungen und Prozessbeschleunigungen verwenden.

Die hohen Standards im Bereich Qualität sowie im Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz werden wir halten und stetig verbessern. Das Thema Nachhaltigkeitsmanagement mit wirksamen Maßnahmen wird eine besondere Rolle einnehmen.

Strategisch können wir im Umsatz nur begrenzt wachsen, allerdings werden wir die Möglichkeiten zur Ergebnisverbesserung durch Effizienzsteigerungen, Reorganisationen und Digitalisierung ausschöpfen müssen. Die Effekte werden dann mittelfristig ergebniswirksam.

Bei einer für das Geschäftsjahr 2025 erwarteten konstanten Auslastung der Angebote ist die wirtschaftliche Entwicklung sehr stark abhängig vom Ergebnis der Entgeltverhandlungen und der Refinanzierung steigender Kosten. Unter diesen Voraussetzungen wird bei einer vorsichtigen Wirtschaftsplanung für das Geschäftsjahr 2025 ein positives Jahresergebnis leicht unter dem des Berichtsjahres erwartet. Unter Annahme der Endgültigkeit des oben beschriebenen Entschlusses des Landkreises Ludwigslust-Parchim wäre die bisherige positive wirtschaftliche Entwicklung allerdings durch die Schließung von drei Außenstellen sowie der Schließung mehrerer Häuser in Dobbertin stark gefährdet.

Dobbertin, 14. Mai 2025

Judith Hoffmann
Geschäftsführerin

Dr. Ulrike Gerlach
Geschäftsführerin

