

AWO-Sozialdienst Rostock gemeinnützige GmbH

Lagebericht für das Geschäftsjahr 2021

I. Grundlagen des Unternehmens

1. Geschäftsmodell des Unternehmens

Die AWO-Sozialdienst Rostock gemeinnützige GmbH (im Folgenden AWO genannt) ist eine gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung. Im Sinne der handelsrechtlichen Vorschriften handelt es sich um eine mittelgroße Kapitalgesellschaft.

Sie gliedert sich in die Unternehmensbereiche:

- Hilfen zur Erziehung,
- stationäre und ambulante Pflege,
- Sozialpsychiatrie,
- Migration,
- Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern,
- Familienarbeit,
- Seniorenwohnen und Betreuung,
- sonstige Dienste und
- "AWO Umwelt".

Die AWO führt ihre Geschäfte nach kaufmännischen Grundsätzen. Sie verfolgt gemäß dem Gesellschaftervertrag ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige und mildtätige Zwecke. Die Feststellung der Steuerbegünstigung erfolgte zuletzt im März 2022 mit der Anlage zum Bescheid zur Körperschaftsteuer für das Jahr 2020.

Die Rechtsgrundlagen für die Dienstleistungsbereiche sind die Sozialgesetzbücher (SGB II, SGB V, SGB VIII, SGB IX, SGB XI, SGB XII), das Kindertagesstättenförderungsgesetz (KiföG M-V), das Bundesteilhabegesetz (BTHG) sowie das Bundesvertriebenengesetz (BVFG). Die Finanzierung erfolgt teilweise auf der Grundlage von Landesrahmenverträgen und Förderrichtlinien. Weiterhin muss die AWO als Anbieter sozialer Dienstleistungen nach Art des Angebotes gesetzliche Anforderungen und Qualitätsstandards erfüllen, wie zum Beispiel das Einrichtungenqualitätsgesetz Mecklenburg-Vorpommern (EQG M-V), das Wohn- und Betreuungsvertragsgesetz (WVBG), das Infektionsschutzgesetz (IfSG), die Landesbauverordnung Mecklenburg-Vorpommern (LBauO M-V), das Pflegeberufereformgesetz (PflBRefG) und die Qualitätsprüfungsrichtlinien (QPR).

2. Ziele und Strategien

Ein strategisches Ziel befasst sich mit der Wahrnehmung der AWO als attraktiver Arbeitgeber, sowohl nach innen als auch nach außen. In diesem Kontext und um das Unternehmen zukunftsfähig aufzustellen, werden strategisch geplante Maßnahmen zur Mitarbeiterakquise und Mitarbeiterbindung in den Folgejahren einen Schwerpunkt darstellen.

Der Aufbau einer modernen IT-Infrastruktur und die damit einhergehende Digitalisierung sollen zu Verschlinkungen von Prozessen der Verwaltungs- und Leitungsstruktur führen und attraktive Arbeitsplätze schaffen.

Die AWO strebt gemäß einem weiteren strategischen Ziel eine Umsatzrendite von zwei Prozent an, welche für den Aufbau von Rücklagen erforderlich ist, um auch zukünftig die Weiterentwicklung von Dienstleistungen und Angeboten sowie die Investitionstätigkeit des Unternehmens sicherzustellen.

Infolge der Geschäftsführerwechsel sowie der das Jahr 2021 weiterhin bestimmenden Pandemie ist die nächste Strategieklausur im Jahr 2022 geplant.

3. Beteiligungsgesellschaften

Die AWO Rostock ist an folgenden Gesellschaften beteiligt

- Wirtschaftsdienste Rostock GmbH
- GesundheitsService AWO GmbH

Ein Schwerpunktthema der diesjährigen Gesellschafterversammlung der GesundheitsService AWO GmbH war der Austausch über die Auswirkungen der Pandemie. Die intensive Lobbyarbeit auf Bundesebene für die Mutter-Kind-Einrichtungen gemeinsam mit dem Müttergenesungswerk und anderen Verbänden hat hohen Anteil daran, dass Lösungen für die pandemiebedingten wirtschaftlichen Probleme der Kliniken gefunden wurden.

Mit dem Ende der Zusammenarbeit mit der Dussmann Beteiligungs- und Managementgesellschaft zum Dezember 2021 erfolgte eine Neuausrichtung der Wirtschaftsdienste Rostock GmbH. Mit der Zusammenarbeit des neuen Minderheitsgesellschafters, der apetito AG, werden ab Januar 2022 die Dienstleistungen Catering und Grundreinigung zukunftsfähig aufgestellt.

II. Wirtschaftsbericht

1. Gesamtwirtschaftliche und branchenbezogene Rahmenbedingungen

Gesetzliche Neuregelungen können zu Veränderungen der Rahmenbedingungen für die Sozialwirtschaft führen. Es ist daher wichtig, politische Strömungen und Tendenzen zu beobachten sowie zu analysieren, um bei gesetzlichen Änderungen zeitnah reagieren zu können.

Die Reform des SGB VIII wurde mit dem im Juni 2021 in Kraft getretenen Kinder- und Jugendschutzgesetz (KJSG) umgesetzt. Inhaltlich wurden im Wesentlichen die zentralen Themenbereiche wie der bessere Kinder- und Jugendschutz, die Stärkung von Kindern und Jugendlichen, die in Pflegefamilien oder in Einrichtungen der Erziehungshilfe aufwachsen, die Hilfen aus einer Hand für Kinder mit und ohne Behinderungen sowie mehr Prävention vor Ort und mehr Beteiligung von jungen Menschen, Eltern und Familien neu geregelt.

Die verschärfte Lage auf dem regionalen Arbeitsmarkt hinsichtlich der Gewinnung von geeigneten Fachkräften im Pflegebereich hat sich im Jahr 2021 fortgesetzt. Auch für die Einrichtungen der AWO Rostock stellte die Personalakquise eine große Herausforderung dar. Das Pflegepersonal-Stärkungsgesetz (PpSG) soll dem Fachkräftemangel in der Kranken- und Altenpflege entgegenwirken. Auf Bundesebene wird dem Thema der personellen Ausstattung in der stationären Altenpflege derzeit große Aufmerksamkeit beigemessen. Das im Januar 2021 in Kraft getretene Gesundheitsversorgungs- und Pflegeverbesserungsgesetz

(GPVG) bildete die Finanzierungsgrundlage für 20.000 zusätzliche Stellen für Pflegehilfskräfte im Bundesgebiet.

Das Bundesteilhabegesetz (BTHG) dient der Weiterentwicklung des deutschen Rechtes im Rahmen der UN-Behindertenrechtskonvention. Es tritt in vier Stufen in Kraft. Die Reformstufen erstrecken sich über einen Zeitraum von Dezember 2016 bis Januar 2023. Gesetzliche Vorgaben aus dem BTHG betreffen die Bereiche Sozialpsychiatrie und Kindertagesstätten sowie die Pflegeeinrichtung "Alternative WohnOase". Diese sehen unter anderem weitreichende Änderungen in der Finanzierung vor.

Zum Oktober 2021 ist für die Kindertagesstätten die neue Satzung zur Kindertagesförderung in Kindertageseinrichtungen in der Hanse- und Universitätsstadt Rostock (KiföG-Satzung) in Kraft getreten. Diese ermöglicht die Verhandlung individueller Personalschlüssel unter Berücksichtigung der durchschnittlichen Inanspruchnahme der Betreuungszeit unabhängig von der Öffnungszeit der Kinderbetreuungseinrichtung sowie Schließzeiten und tarifliche Regelungen. Abweichend zur bisherigen Satzung erfolgt die Berechnung von Leitungsanteilen neu in Abhängigkeit der Vollzeitstellen. Jedoch blieben auch in der neuen Satzung soziale und sozialräumliche Kriterien unberücksichtigt.

Relevant für die Mutter-Kind-Klinik ist das im Oktober 2020 in Kraft getretene Gesetz zur Stärkung von intensivpflegerischer Versorgung und medizinischer Rehabilitation in der gesetzlichen Krankenversicherung (Intensivpflege- und Rehabilitationsstärkungsgesetz). Das Gesetz bringt die Aufhebung der Bindung an den § 71 SGB V mit sich, der eine Deckelung der Tagessatzerhöhung auf die Grundlohnsummensteigerung beinhaltet. Tarifverträge müssen nun in künftigen Verhandlungen anerkannt werden. Des Weiteren soll eine Bundesschiedsstelle eingerichtet werden.

Vorgesehen ist auch, dass die Reha-Leistungserbringer mit dem Spitzenverband der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) auf Bundesebene gemeinsam Rahmenempfehlungen zu Inhalt, Umfang und Qualität der Leistungen entwickeln. Diese werden die künftige Refinanzierung der Mutter-Kind-Kur-Maßnahmen maßgeblich bestimmen. Mit einer Fertigstellung der Empfehlungen ist voraussichtlich zum Jahresende 2022 zu rechnen.

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die übrigen Einrichtungen und Angebote der AWO haben sich gegenüber dem Vorjahr nicht verändert.

2. Geschäftsverlauf

Im Geschäftsjahr dauerte die epidemische Notlage von nationaler Tragweite bis Ende November an. Mit der Änderung des Infektionsschutzgesetzes wurden bundesweit einheitliche Schutzmaßnahmen befristet bis zum März 2022 beschlossen sowie individuelle landesrechtliche Regelungen ermöglicht.

Zur Kompensation pandemiebedingter Belastungen wurden durch die Bundesregierung zahlreiche Rettungsschirme und Hilfspakete aufgelegt.

In allen Einrichtungen wurden die Verordnungen und Verfügungen des Landes Mecklenburg Vorpommern und der Hanse- und Universitätsstadt Rostock durch die AWO umgesetzt.

Sozialdienstleister-Einsatzgesetz (SodEG)

Für das Berichtsjahr erfolgte keine Antragstellung für Unterstützungsleistungen.

COVID-19-Krankenhausentlastungsgesetz

Nach § 150 Absatz 3 SGB XI wurden pandemiebedingte Mehraufwendungen für die stationären Pflegeeinrichtungen geltend gemacht.

Einrichtungen mit einem Versorgungsvertrag nach § 111a SGB V wurden in die Regelungen des Krankenhausentlastungsgesetzes aufgenommen (Reha-Rettungsschirm). Die bundesweiten Regelungen zum Ausgleich der pandemiebedingten Mehrkosten und Mindereinnahmen wurden im ersten Halbjahr wiederholt verlängert. Entsprechend erfolgte die Geltendmachung der Mindereinnahmen für die Mutter-Kind-Klinik.

Gesundheitsversorgungs- und Pflegeverbesserungsgesetz (GPVG)

Zum Juli 2021 traten die Bundesrahmenempfehlungen zu den Corona-Sonderregelungen in Kraft. Auf der Grundlage des Gesundheitsversorgungs- und Pflegeverbesserungsgesetzes wurde mittels einer Ergänzungsvereinbarung zu den Rahmenempfehlungen Rehabilitation und Vorsorge zu Corona-Sonderregelungen gem. §§ 111ff SGB V (Rettungsschirm) die coronabedingte Anpassung von Vergütungsvereinbarungen geregelt. Entsprechend erfolgte die Abrechnung eines Hygiene-Zuschlags für anfallende Mehrkosten sowie Ausgleichszahlungen für Minderbelegungen.

Coronavirus-Testverordnung-TestV

Im Rahmen der Verschärfung der diesbezüglichen Regelungen wurden die stationäre, teilstationäre und ambulante Pflege sowie Betreuungsangebote der Eingliederungshilfe seit dem Jahr 2020 verpflichtet Bewohner, Mitarbeiter und Besucher zu testen. Entsprechend wurden die Aufwendungen für die Anschaffung der Tests sowie für den zusätzlichen Personalbedarf zur Durchführung der Testungen gemäß der Verordnung geltend gemacht. Ebenfalls erfolgte im Berichtsjahr auch für die Mutter-Kind-Klinik die Abrechnung der Aufwendungen über die Testverordnung.

Bereich Hilfen zur Erziehung

Der Bereich Hilfen zur Erziehung umfasst drei FAMILIEN-AKTIVierende Wohngruppen mit insgesamt 27 Plätzen, zwei Angebote für Trainingswohnen mit insgesamt vier Plätzen sowie ambulante Hilfen zur Erziehung.

Die Nachfrage nach stationären Betreuungsformen im Rahmen der Hilfen zur Erziehung war auch im Berichtsjahr ungebrochen hoch. Zurückzuführen ist dies auf das familienaktivierende Konzept sowie auf die vorhandene fachliche Kompetenz. Im Ergebnis ist wiederholt eine sehr gute Auslastung des Angebotes zu verzeichnen.

Die inhaltliche Weiterentwicklung des Angebotes erfolgt fortlaufend. Für die Wohngruppen stehen als Schwerpunkte weiterhin Partizipation und Gewaltprävention im Mittelpunkt. So stehen die Stärkung der Kinder und Jugendlichen in den Wohngruppen sowie der Ausbau der Beteiligungsformen auf der Agenda.

Im Trainingswohnen ist im Geschäftsjahr wieder ein Anstieg der Auslastung gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen. Die konzeptionelle Ausrichtung konnte weiter ausdifferenziert werden.

Im Bereich der ambulanten Hilfen zur Erziehung konnte eine anhaltend stabile Auslastung erzielt werden. Die Dienstleistung wurde bestmöglich unter Einhaltung der Hygieneregeln und soweit möglich kontaktvermeidend erbracht. Die erforderlichen Einzelkontakte in der Häuslichkeit der Familien fanden jedoch weiterhin statt, da die konkrete Wahrnehmung der familiären Situation vor Ort für die Tätigkeit der Mitarbeiter sehr bedeutsam ist. Die Belastung durch die Pandemie war in den Familien besonders hoch und verlangte besondere Aufmerksamkeit. Infolgedessen entstand eine Vielzahl zusätzlicher sozialer Probleme und Unterstützungsbedarfe. Demgegenüber stand die Bewilligung von Leistungen nicht entsprechend der eingeschätzten Bedarfe.

Bereich Pflege

Dieser Bereich umfasst drei stationäre Altenpflegeeinrichtungen in Rostock und Ribnitz-Damgarten mit 338 Plätzen, eine Einrichtung für schwerstmehrfach behinderte Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene mit 46 Plätzen sowie einen ambulanten Pflege- und Betreuungsdienst.

Im Geschäftsbereich Pflege wirkte sich die Pandemie auch im Jahr 2021 gravierend auf die Erbringung der Dienstleistung aus und erforderte ein hohes Maß an Engagement und Flexibilität aller Beteiligten. Die SARS-CoV-2-Variante „Omikron“ führte zu steigenden Inzidenzen in Mecklenburg-Vorpommern und auch in den Pflegeeinrichtungen der AWO Rostock waren vermehrt Bewohner betroffen bzw. fielen Mitarbeiter durch positive Befunde oder Quarantäneregulungen aus. Auch bei einer sehr hohen Impfquote hatte die pandemische Lage 2021 erneut großen Einfluss auf die Lebenssituation der Bewohner. Besuchsverbote und Ausgangsbeschränkungen erhöhten die psychischen Belastungen der Bewohner. Das Personal in den Einrichtungen stellte Gruppenangebote vermehrt auf Einzelbetreuungen um und unterstützte dadurch, dass das Ansteckungsrisiko einerseits minimiert und der sozialen Isolation andererseits bestmöglich entgegengewirkt werden konnte.

Die Auslastung der Pflegeeinrichtungen insgesamt entspricht dem Vorjahr (Geschäftsjahr 98,13 %, Vorjahr 98,16 %). Für die durchschnittliche Pflegegradstruktur ist zwischen den Jahren 2020 und 2021 wiederholt eine Verschiebung in den Pflegegrad fünf zu verzeichnen. Zu beobachten ist, dass sich der Trend der Multimorbidität der Bewohner in Pflegeheimen fortsetzt. Entsprechend sinkt die Verweildauer der Bewohner in den Einrichtungen.

Die verschärfte Lage auf dem regionalen Arbeitsmarkt hinsichtlich der Gewinnung von geeigneten Fachkräften im Pflegebereich wirkte sich im Betrachtungsjahr auf die Fachkraftquote aus. Diese konnte nicht ganzjährig in allen Einrichtungen erfüllt werden. Eine Unterschreitung wurde der Heimaufsicht fristgerecht angezeigt. In den stationären Einrichtungen "Alternative WohnOase", Seniorenzentrum Stadtweide und Pflegeheim "Haus am Bodden" erfolgte der Einsatz von zusätzlichen Fachkräften auf der Grundlage des Pflegepersonal-Stärkungsgesetzes (PpSG) sowie zusätzlichen Hilfskräften auf der Grundlage des Gesundheitsversorgungs- und Pflegeverbesserungsgesetzes (GPVG).

Für die stationären Pflegeeinrichtungen wurden im Geschäftsjahr die Entgelte für die Pflegeleistungen und die zusätzliche Betreuung und Aktivierung der Bewohner nach § 43b SGB XI neu vereinbart. Weiterhin erfolgte für die "Alternative WohnOase" die Erhöhung der Vergütung für die Leistungen der Eingliederungshilfe. In den ausbildenden Pflegeeinrichtungen wurde die Ausbildungsvergütung für das dritte Lehrjahr auf Basis des Tarifes sowie bei Veränderung der Anzahl der Ausbildungsverträge angepasst. In allen stationären Einrichtungen wurden Ausbildungsverhältnisse für das erste und zweite Lehrjahr auf der Grundlage des Pflegeberufereformgesetzes umgesetzt.

Aufgrund eines großflächigen Wasserschadens im Pflegewohnen "Am Wasserturm" waren vorübergehend fünf Bewohnerzimmer nicht nutzbar. Notwendige Instandhaltungsmaßnahmen erfolgten durch den Vermieter. Der Ertragsausfall wurde beim Versicherer angezeigt und im Geschäftsjahr anteilig in Höhe von 35 TEUR vergütet.

Im Berichtsjahr wurde im Rahmen des bundesweiten Projektes "Klimafreundlich pflegen" ein grüner Fußabdruck für das Seniorenzentrum Stadtweide erstellt. Dabei wurde der aktuelle, ökologische Fußabdruck der Einrichtung auf den Prüfstand gestellt. Das Seniorenzentrum Stadtweide schloss die Überprüfung mit der Klimateffizienzklasse B (grün) ab, bewegt sich damit bundesweit im oberen Feld und hat ein entsprechendes Zertifikat erhalten. Mit der erfolgreichen Projektteilnahme leistet das Seniorenzentrum Stadtweide einen wichtigen Beitrag zur Einhaltung des Leitsatzes der AWO Rostock zur gesellschaftlichen Verantwortung.

Der ambulante Pflege- und Betreuungsdienst war aufgrund seiner in Vorjahren anhaltenden negativen Entwicklung auch im Berichtsjahr kritisch zu betrachten. Das Ziel der Umsatzerhöhung pro Kunde konnte infolge der Pandemie nicht erreicht werden. Dennoch weist die Einrichtung für das Geschäftsjahr ein positives Ergebnis aus. Die wirtschaftliche Situation steht auch im engen Zusammenhang mit der pauschalen Vereinbarung der Vergütung der Leistungen nach SGB V auf Landesebene. Hier konnte eine Steigerung von 4,5 Prozent ab Januar 2021 mit den Krankenkassen vereinbart werden. Für die ambulanten Pflegeleistungen nach SGB XI wirkte sich weiterhin in der Vergütung die im Jahr 2019 geführte Einzelverhandlung mit den Pflegekassen mit einer Punktwertsteigerung von 17,8 Prozent positiv aus. Mit den Pflegekassen wurde für das Geschäftsjahr eine pauschale Steigerung in Höhe von 2,53 Prozent zum Januar 2021 vereinbart.

Im Jahr 2021 wurde der Medizinische Dienst der Krankenversicherung (MDK) in Medizinischer Dienst (MD) umbenannt. In allen Pflegeeinrichtungen erfolgten wieder Prüfungen des Medizinischen Dienstes sowie Prüfungen durch die Heimaufsicht und weitere externe Prüfinstitutionen. Die geprüften Pflegeeinrichtungen konnten wiederholt sehr gute bis gute Ergebnisse erzielen.

Begutachtungen zum Grad der Pflegebedürftigkeit durch den MD fanden weiterhin per Aktenlage und nur vereinzelt vor Ort statt.

Bereich Sozialpsychiatrie

Im Bereich Sozialpsychiatrie sind drei Tagesstätten mit insgesamt 69,5 Plätzen und der psychosoziale Wohnverbund mit einer Kapazität von 49 Plätzen sowie Arbeitstrainingsangebote für Klienten an verschiedenen Standorten angesiedelt.

Auch im Bereich der Sozialpsychiatrie wurde das Geschäftsjahr maßgeblich durch die Pandemie bestimmt. Während im Vorjahr vorübergehende Schließungen der Tagesstätten erfolgten, konnte im Geschäftsjahr die Dienstleistung ganzjährig angeboten werden. Zur Verringerung der Infektionsgefahr wurden im betreuten Wohnen zu Jahresbeginn Leistungsberechtigte nur im Einzelsetting und/ oder per Telefon begleitet. Im weiteren Verlauf des Jahres konnte die Gruppenarbeit wieder aufgenommen werden. Darüber hinaus erfolgten digitale Angebote an die Leistungsberechtigten.

Das Nichtzustandekommen einer Vergütungsvereinbarung führte gemäß den Regelungen im Landesrahmenvertrag erneut zur Beantragung der Überleitung der bestehenden Entgelte. Da hinsichtlich der Anwendung des Überleitungsverfahrens unterschiedliche Rechtsauffassungen bestehen, wurde im Jahr 2020 ein Schiedsstellenverfahren angestrebt. Dieses ist weiterhin anhängig. Für das Geschäftsjahr 2022 wurde durch das Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung M-V eine nochmalige Überleitungsregelung beschlossen. Zur Wahrung des Anspruches erfolgte die fristgerechte Beantragung. Hinsichtlich der andauernden Leistungsverhandlungen für die Angebote des Bereiches konnte im ersten Schritt eine Einigung der Leistungen mit dem Kostenträger erzielt werden. Wegen der weiterhin fehlenden Entgeltvereinbarung vergütet der Kostenträger die erbrachten Leistungen nur in Höhe seines Angebotes vom Dezember 2019. Dieses weicht deutlich von der Antragsstellung ab.

Zur Digitalisierung von Verwaltungsaufgaben wurde im vierten Quartal 2021 ein Pilotprojekt initiiert. Dieses hat das Ziel Leistungen schneller und effizienter zu dokumentieren sowie für die Abrechnung und Statistik aufzubereiten. Nach dem erfolgreichen Abschluss der Pilotphase ist die Übertragung in den gesamten Bereich vorgesehen. Die Finanzierung erfolgt aus Mitteln der Glücksspirale.

Bereich Migration

Der Bereich Migration umfasst den Jugendmigrationsdienst (JMD) und die Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer.

Auch das Jahr 2021 gestaltete sich aufgrund der Pandemie als große Herausforderung für den Beratungsalltag. Mittels Videotelefonie, telefonischer und digitaler Beratung konnte im Geschäftsjahr wiederholt ein hohes Maß an persönlicher Begleitung und Hilfe angeboten werden. Jedoch war die Vermittlung zur Vorbereitung auf eine Ausbildung sowie in Arbeit nur eingeschränkt möglich.

Insgesamt stellt sich die Nachfrage in Bezug auf die Beratung und Begleitung von Neuankommenden im Vergleich zum Vorjahr mit 125 Neuaufnahmen gleichbleibend dar. Schwerpunkte der Beratungen bleiben die Vermittlung und Beratung zur Vorbereitung auf eine Ausbildung, die Vermittlung in Arbeit sowie die Vorbereitung und Aufnahme eines Hochschulstudiums. Zusätzlich stieg aufgrund der Pandemie der Bedarf an psychosozialen Gesprächen zur Stabilisierung und Krisenintervention.

Das aus Bundesmitteln des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend finanzierte Projekt "Respekt Coaches" wurde im Geschäftsjahr fortgeführt. Dem Beratungsbedarf wurde mit der Zuführung einer Personalstelle entsprochen. Bei der Teilnahme an einem bundesweiten Wettbewerb zum Thema Diskriminierung und Toleranz belegte die AWO den zweiten Platz.

Das Angebot des Migrationsdienstes wurde im Berichtsjahr um das Projekt "Onländ-digitale Beratungsstrukturen für ländliche Räume" mit einer 0,5 Vollzeitstelle erweitert. Ziel ist der Einsatz digitaler Instrumente wie zum Beispiel einer Messenger-App zur Beratung und Information im ländlichen Raum.

Um der Nachfrage an Migrationsberatung für Erwachsene gerecht zu werden, zeigte die AWO im Berichtsjahr die Bedarfe gegenüber den Kostenträgern an. Infolgedessen wurden aus Bundesmitteln 0,5 Vollzeitstellen zusätzlich finanziert. Entsprechend konnte ein weiteres regelmäßiges Beratungsangebot installiert werden.

Akquise und Betreuung von ehrenamtlich tätigen Menschen war und ist ein wichtiger Bestandteil der Integrationsarbeit des Jugendmigrationsdienstes. Aufgrund der Pandemie konnten bestehende Angebote wiederholt nur eingeschränkt stattfinden.

Bereich Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern

Dem Bereich Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern sind drei Kindertagesstätten einschließlich des Hortes in Groß Klein mit einer Kapazität von 996 Plätzen (Vorjahr 956 Plätze) zugeordnet. Die Hortkapazität in der Kindertagesstätte Südstadt und dem Hort Groß Klein konnte um insgesamt 40 Plätze erweitert werden.

Die Gesamtauslastung der Kindertagesstätten lag bei 96,9 Prozent. Sie entsprach damit der Vorjahresauslastung, wobei auch in den einzelnen Einrichtungen nur geringfügige Abweichungen zu verzeichnen sind.

Wiederholt waren Einschränkungen im Zusammenhang mit der Pandemie aufgrund der geltenden gesetzlichen Bestimmungen erforderlich. Herausfordernd waren die ausschließliche Notbetreuung für Kinder von Eltern in systemrelevanten Berufen, die konsequente Einhaltung der Hygienerichtlinien verbunden mit Einschränkungen der pädagogischen Angebote sowie die Arbeit in kleinen Kohorten.

Mit Mitteln aus dem Förderprogramm "Alltagshilfen" konnten in den Kindertagesstätten befristet für drei Monate zusätzliche Hilfskräfte eingestellt werden. Diese unterstützten die pädagogischen Fachkräfte bei der Umsetzung der Hygienevorgaben und in den Bring- und Abholsituationen. Ebenfalls wurden über das Programm zusätzliche Hygienematerialien beschafft sowie Investitionen getätigt.

Zum März 2021 wurde die neue Containeranlage an die AWO als Mieter übergeben. Hierbei handelt es sich um eine Übergangslösung bis zur Fertigstellung (geplant zum Jahr 2024) eines neuen Hortgebäudes. Einhergehend mit dem Umzug konnte die Kapazität des Hortes um 22 Plätze erweitert werden. Jedoch bleibt die Situation im Hort Groß Klein aufgrund der hohen Anzahl von Kindern mit vielfältigen Problemlagen weiterhin angespannt. Hier gilt es auch zukünftig auf kommunaler Ebene und Landesebene, entsprechend der Möglichkeiten des KiföG M-V, sozialräumliche Besonderheiten auf Grundlage festgelegter Kriterien bei Leistungsverhandlungen im Rahmen der Fachkraft – Kind – Relation zu erwirken.

Auch im Geschäftsjahr gestaltete sich die Besetzung von kurzfristig und zeitlich befristeten Stellen schwierig. Nach Abschluss der dualen Ausbildung für Erzieher konnten vier

Auszubildende als Fachkräfte übernommen werden. Im August 2021 haben drei Auszubildende ihre Ausbildung in den Kindertagesstätten begonnen. Kritisch zu betrachten ist weiterhin die Anrechnung der Auszubildenden auf den Fachkraftschlüssel. Für den Ausbildungszeitraum August 2019 bis Juli 2022 wird die Ausbildungsvergütung im Rahmen des Bundesprogramms "Fachkräfte-Offensive Erzieherinnen und Erzieher" anteilig finanziert.

Die Kindertagesstätte Südstadt wurde aufgrund des bilingualen Konzeptes in das Netzwerk der Élysée Kindertagesstätten (deutschlandweit 179 Einrichtungen) aufgenommen. In der Kindertagesstätte Groß Klein erfolgte die Fortsetzung des Bundesprogramms "Sprachkitas". Des Weiteren wurden im Rahmen sozialräumlicher Angebote zusätzliche Projekte für Kinder und Familien gefördert. Mit Fördermitteln der Aktion Mensch konnten darüber hinaus zur Vereinfachung der Dokumentation zusätzliche Tablets angeschafft werden.

Mit der Neuverhandlung der Leistungsentgelte im Jahr 2022 erfolgte die Umsetzung der neuen KiföG-Satzung für die Kindertagesstätten.

Das bei der Schiedsstelle anhängige Verfahren hinsichtlich der Höhe der zu berücksichtigenden Verwaltungskosten in Entgeltvereinbarungen dauert weiterhin an.

Bereich Familienarbeit

Der Bereich Familienarbeit umfasst das Stadtteil- und Begegnungszentrum "Bürgerhus" inkl. des Jugendzentrums "224" und das Fanprojekt.

Das Berichtsjahr war für die Einrichtungen wiederholt massiv geprägt von der Pandemie-Situation. Alle Angebote der offenen Jugendarbeit, der Jugendsozialarbeit sowie der Gemeinwesenarbeit mussten zeitweise für den Publikumsverkehr schließen. Ausgenommen hiervon war die Schulsozialarbeit. Diese wurde an den geöffneten Schulen unter Einhaltung der Hygienekonzepte angeboten. Die Arbeitsweisen der übrigen Angebote wurden den aktuellen Gegebenheiten angepasst und die Zusammenarbeit mit Zielgruppen und Netzwerkpartnern kontaktreduzierend umgesetzt (Telefon, E-Mail, Videokonferenzen, Nutzung der sozialen Medien etc.) Einhergehend mit den Lockerungen Ende Mai konnten die offenen Räume der Jugendarbeit unter strengen Auflagen des Infektionsschutzes wieder geöffnet werden.

Die vom Deutschen Fußballbund geplante Reform der bundesweiten Förderbedingungen einhergehend mit einer vorübergehenden Deckelung der Fördersummen für die Fanprojekte, wurde im Geschäftsjahr nach massiver Kritik der Fachöffentlichkeit und Fachgremien auf Bundesebene nicht umgesetzt. Während hinsichtlich der Begrenzung der Fördersummen Abstand genommen wurde, soll die Überarbeitung der Förderkriterien der Fanprojekte in einer Arbeitsgemeinschaft des nationalen Ausschusses für Sport und Sicherheit in strukturiertem Rahmen weiterhin erfolgen.

Die in diesem Kontext gegründete Trägervertretung der Fanprojekte wird sich in die Diskussion auf Bundesebene einbringen und sich für auskömmliche Rahmenbedingungen der Fansozialarbeit einsetzen. Die AWO Rostock bringt sich als Mitglied aktiv in die Arbeit ein.

Für die Einrichtungen des Bereiches entstanden angesichts der Fortzahlung der Zuwendungen keine zusätzlichen finanziellen Defizite im Zusammenhang mit der Pandemie.

Die Prüfung der Verwendung von Landesmitteln der Jahre 2008 bis 2015 (excl. 2010) durch das Landesamt für Gesundheit und Soziales Mecklenburg-Vorpommern bzw. die Landeszentrale für politische Bildung zur Finanzierung des Fanprojektes dauert an. Die gebildete Rückstellung in Höhe von 76,6 TEUR besteht weiterhin fort.

Bereich Seniorenwohnen und Betreuung

Zum Bereich Seniorenwohnen und Betreuung gehören ein betreutes Wohnen mit einem Platz und die Wohngemeinschaft für demenziell Erkrankte mit acht Plätzen.

Der angestrebte Umbau des betreuten Wohnens am Standort Stadtweide in Pflegeheimplätze konnte aufgrund bestehender Mietverhältnisse auch im Jahr 2021 noch nicht abgeschlossen werden.

Die Wohngemeinschaft für demenziell Erkrankte erreichte wiederholt eine sehr gute Jahresauslastung von 100 Prozent (Vorjahr 100 %).

Bereich sonstige Dienste

In diesem Bereich ist die Mutter-Kind-Klinik in Kühlungsborn mit 125 Plätzen angesiedelt.

Die Auslastung der Mutter-Kind-Klinik lag im Geschäftsjahr bei 78,6 Prozent (Vorjahr 58 Prozent). Sie liegt damit wieder über der pandemiebedingten geringen Auslastung des Vorjahres. Jedoch haben sich im ersten Quartal Kurabsagen im Zusammenhang mit der Pandemie negativ auf die Auslastung ausgewirkt. Zur Kompensation der Minderauslastung wurde vorübergehend Kurzarbeit angeordnet. Aufgrund der sich stabilisierenden Auslastung in den Folgemonaten war diese nur in geringem Umfang erforderlich. Ebenfalls Einfluss auf die Auslastung nahm der Abbruch des letzten Kurdurchganges. Dieser wurde nach einem erheblichen krankheitsbedingten Personalausfall erforderlich, da die Erfüllung des Versorgungsvertrages unter Einhaltung der gültigen Einrichtungs-, Hygiene- und Testkonzepte nicht umzusetzen war.

Den pandemiebedingten Mindereinnahmen stehen Ausgleichszahlungen aus dem Rettungsschirm sowie erhebliche Einsparungen im Personal- und Sachaufwand gegenüber. Des Weiteren konnten im Geschäftsjahr Ansprüche aus bisher nicht berücksichtigten Zeiträumen der Minderbelegung des Vorjahres geltend gemacht werden. Nach Ablauf der Vergütungsvereinbarung zum Januar 2021 konnte mit den Krankenkassen ab Februar 2022 eine Anhebung des Tagessatzes vereinbart werden.

Bereich "AWO Umwelt"

Dieser Bereich umfasst die Bewirtschaftung von Photovoltaikanlagen an den Standorten Seniorenzentrum Stadtweide, Öko-Kindertagesstätte Stadtweide und Mutter-Kind-Klinik Kühlungsborn.

Insgesamt erzielte der Bereich ein konstantes Jahresergebnis.

Qualitätsmanagement des Unternehmens

Gemäß des Beschlusses der AWO Bundeskonferenz unterliegt die AWO-Sozialdienst Rostock gemeinnützige GmbH einer Zertifizierungsverpflichtung.

Das Unternehmen hat im Juni 2018 die AWO-Tandem-Zertifizierung auf Grundlage der DIN EN ISO 9001:2015 erreicht und im Juni 2021 das Rezertifizierungsaudit erfolgreich bestanden.

Die Mutter-Kind-Klinik wurde im Juni 2021 zusätzlich gemäß der Qualitätskriterien der Elly-Heuss-Knapp-Stiftung (Müttergenesungswerk) erfolgreich rezertifiziert.

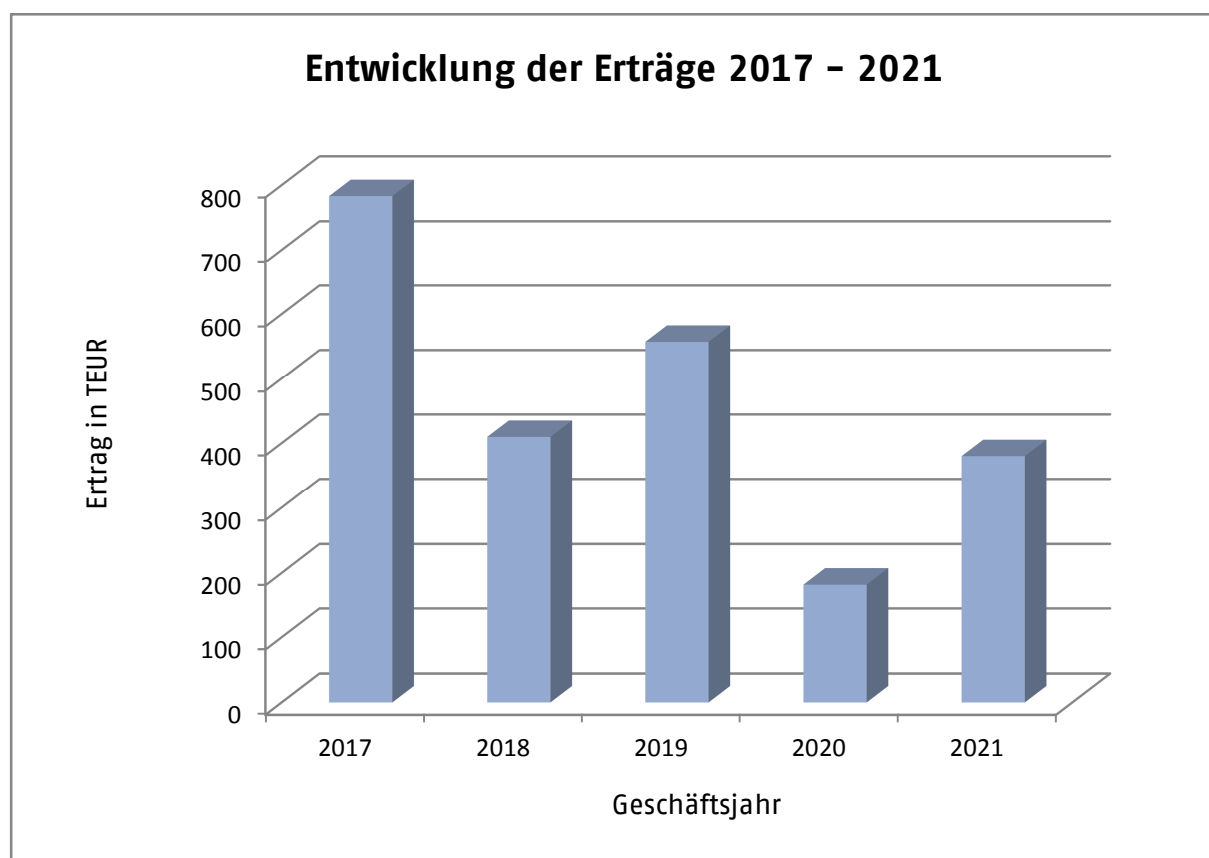
Die AWO erfüllt die geforderte Energieauditpflicht nach § 8 Abs. 1 i.V.m. § 1 Nr. 4 EDL-G und plant, sich alle vier Jahre einem Energieaudit zu unterziehen.

3. Vermögens-, Finanz- und Ertragslage

a) Ertragslage

Ertragslage des Unternehmens und der Bereiche

Das Geschäftsjahr schließt mit einem Jahresüberschuss in Höhe von 380,0 TEUR (Vorjahr 182,1 TEUR) ab.



Die AWO erzielte in den Jahren 2017 bis 2021 Jahresüberschüsse aus der Geschäftstätigkeit. Für das Jahr 2021 ist wieder ein Anstieg der Ertragslage gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen. Während im Jahr 2017 der Bereich Pflege zu dem erheblich positiven Ergebnis beitragen konnte, setzte sich diese positive Einflussnahme auf das Ergebnis erst im Jahr

2020 wieder fort. Auch der Bereich der sonstigen Dienste nimmt positiven Einfluss auf die Ertragslage des Unternehmens. Jedoch wirkt sich im Geschäftsjahr 2020 die Zuwendung in Höhe von 180 TEUR an den Arbeiterwohlfahrt Kreisverband e.V. zur Finanzierung der Baumaßnahme zur Schaffung eines Aktivbereiches negativ auf die Ertragslage aus. Ebenfalls erheblichen negativen Einfluss auf die Jahresergebnisse hat der defizitäre Bereich Sozialpsychiatrie. Hier konnte die positive Ergebnisentwicklung aufgrund nicht zustande gekommener Vergütungsvereinbarungen in den Jahren 2020 und 2021 nicht fortgesetzt werden.

Zur Verwendung im gemeinnützigen Bereich, für die Erfüllung von steuerbegünstigten satzungsmäßigen Zwecken, berücksichtigten die Jahre 2017 (94,4 TEUR), 2018 (66,7 TEUR) und 2021 (77,7 TEUR) eine Zuwendung an den AWO Kreisverband Rostock e.V.

Das Geschäftsjahr enthält ein neutrales Ergebnis in Höhe von 140,2 TEUR (Vorjahr -32,3 TEUR). Dieses berücksichtigt periodenfremde Aufwendungen und Erträge, Buchgewinne, Abgänge aus dem Anlagevermögen sowie Erträge aus der Auflösung von Rückstellungen und Wertberichtigungen. Im Geschäftsjahr nehmen periodenfremde Erträge aus der Geltendmachung von Unterstützungsleistungen im Zusammenhang mit der Pandemie positiven Einfluss auf das neutrale Ergebnis.

Für den Bereich Hilfen zur Erziehung ist ein positiver Jahresüberschuss zu verzeichnen. Der Anstieg gegenüber dem Vorjahr ist begründet in einer höheren Auslastung der Wohngruppen einhergehend mit einem geringeren Personalaufwand. Der im Vorjahr erhöhte Personalbedarf ist auf einen pandemiebedingten Mehrbedarf an Personal zurückzuführen. Die flexiblen ambulanten Erziehungshilfen konnten die Auslastung des Vorjahres nicht erreichen. Entsprechend nimmt die Einrichtung einen negativen Einfluss auf das Jahresergebnis des Bereiches.

Das Ergebnis des Bereiches Pflege stellt sich zum Vorjahr positiver dar. Ursächlich hierfür ist die Entwicklung des Jahresergebnisses des ambulanten Pflege- und Betreuungsdienstes im Berichtszeitraum. Während für die Einrichtung in den Vorjahren negative Ergebnisse ausgewiesen wurden, kann für das Geschäftsjahr ein positives Ergebnis verzeichnet werden.

Insgesamt stehen in den stationären Pflegeeinrichtungen den Mehraufwendungen für den Personal- und Materialaufwand sowie den sonstigen betrieblichen Aufwendungen Mehreinnahmen in den Umsatzerlösen und den sonstigen betrieblichen Erträgen gegenüber. Zum erheblichen Anstieg der Umsatzerlöse führten die Mehreinnahmen aus den Vergütungsverhandlungen der Jahre 2020 und 2021 sowie eine Verschiebung der Pflegegradstruktur in höhere Pflegegrade. Die sonstigen betrieblichen Erträge enthalten die aus dem Pflegepersonal-Stärkungsgesetz erhaltenen Vergütungszuschläge für die zusätzlichen Personalstellen gemäß § 8 Absatz 6 SGB XI sowie Unterstützungsleistungen im Zusammenhang mit der Pandemie. Im Materialaufwand wirken sich die Preisanpassungen der Wirtschaftsdienste GmbH in den bezogenen Leistungen aus. Den Mehraufwendungen in den Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen für die Ausstattung der Einrichtungen mit Schutzbekleidung, Desinfektionsmitteln, PoC-Antigen-Tests sowie zusätzlichen Personalkosten im Zusammenhang mit der Pandemie stehen Erstattungen in den sonstigen betrieblichen Erträgen gegenüber.

Die positive Entwicklung des ambulanten Pflege- und Betreuungsdienstes ist auf eine Umsatzsteigerung verbunden mit der Anhebung der Vergütungssätze sowie einer Reduzierung des Personalaufwandes zurückzuführen.

Der Bereich Sozialpsychiatrie weist gegenüber dem Vorjahr eine weitere erhebliche negative Ergebnisentwicklung aus. Ursächlich hierfür sind der weiterhin fehlende Abschluss von Vergütungsvereinbarungen sowie die im Vorjahr geltend gemachten Unterstützungsleistungen aus dem SodEG. Ausgehend von den geeinten Leistungen fanden keine Anpassungen der Angebote statt. Den ausgewiesenen Umsatzerlösen in Höhe von 2.075,5 TEUR steht eine Einzelwertberichtigung in Höhe von 644,1 TEUR in den sonstigen betrieblichen Aufwendungen gegenüber. Das zum Sachverhalt angestrebte Schiedsstellenverfahren dauert derzeit noch an.

Mit dem Neuabschluss eines Mietvertrages für das Objekt in der Herzfeldstraße im Jahr 2019 erfolgte die Geltendmachung einer Entschädigung für die Herrichtung der Einrichtung im Jahr 1994. Hinsichtlich der Höhe der Forderung von 559,7 TEUR besteht weiterhin noch kein Einvernehmen mit dem Vermieter. Die an den AWO Kreisverband Rostock e.V. als ehemaliger Vermieter der Immobilie geleistete Vorauszahlung der AWO führt gegebenenfalls zu einer Rückforderung.

Der zuwendungsfinanzierte Bereich Migration stellt sich negativ dar. Der Jugendmigrationsdienst wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert sowie aus Teilnehmerbeiträgen finanziert. Die Weiterreichung der Bundesmittel erfolgt in Form von Personal- und Sachkostenpauschalen. Für übersteigende Aufwendungen sind Eigenmittel einzusetzen. Das negative Ergebnis ist auf die Absenkung des Förderbetrages für Personalgemeinkosten zurückzuführen. Demgegenüber steht ein periodenfremder Ertrag aus der Verwendungsnachweisprüfung des Vorjahres. Die aus Bundesmitteln finanzierten Projekte des Jugendmigrationsdienstes werden zu 100 Prozent gefördert.

Die Finanzierung der Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer erfolgt nicht kostendeckend aus Bundesmitteln. Mit der Zuführung von Stellenanteilen im Geschäftsjahr erhöhen sich die Eigenmittel für das Projekt.

Der Bereich der Kindertagesstätten erzielte im Berichtsjahr kein positives Jahresergebnis. Ursächlich hierfür ist die Fortschreibung der Vergütungen der Kindertagesstätten bei gleichzeitigem Anstieg von in den Vergütungsvereinbarungen unberücksichtigten Aufwendungen (sonstige betriebliche Aufwendungen). Mit dem Abschluss einer neuen Vergütungsvereinbarung (Umsatzerlöse) für den Hort Groß Klein konnte dem erheblichen Anstieg der Mietaufwendungen (Materialaufwand) sowie der Abschreibungen (Neuausstattung) begegnet werden. Der Rückgang der sonstigen betrieblichen Erträge ist begründet in den im Vorjahr berücksichtigten Unterstützungsleistungen im Zusammenhang mit der Pandemie. Ebenfalls wirkt sich der sinkende Förderbetrag für die Erzieherausbildung aus.

Während im Bereich der Familienarbeit das Stadtteil- und Begegnungszentrum aus kommunalen Mitteln sowie aus Eigenmitteln finanziert wird, bilden für das Fanprojekt kommunale Mittel, Landesmittel und Drittmittel die Finanzierungsgrundlage. Zunehmende Eigenanteile für die Angebote führen auch in den Folgejahren zu einem negativen Ergebnis des Bereiches. Insbesondere wirken sich hier die nicht zuwendungsfähigen Aufwendungen sowie geforderte Eigenmittel aus.

Die Ertragslage des Bereiches Seniorenwohnen und Betreuung stellt sich negativ dar. Während am Standort der Wohngemeinschaft für demenziell Erkrankte ein ausgeglichenes Ergebnis erzielt werden konnte, weist der Standort Stadtweide ein negatives Ergebnis aus. Diese Entwicklung ist zurückzuführen auf die Fortzahlung der Mietaufwendungen an den AWO KV unabhängig vom Stand der verbleibenden Wohneinheiten.

Im Bereich sonstige Dienste stellt sich das Jahresergebnis zum Vorjahr wieder positiv dar. Ursächlich hierfür sind die Mehreinnahmen aus der Auslastung sowie der Anhebung des Vergütungssatzes. Während im Vorjahr pandemiebedingt eine Unterbrechung des Kurbetriebes erfolgen musste, konnten im Geschäftsjahr wieder 16 Kuren angeboten werden. Jedoch führte die Pandemie wiederholt zu Minderbelegungen. Entsprechend wurden Unterstützungsleistungen beantragt, die sich in den sonstigen betrieblichen Erträgen widerspiegeln. Ebenfalls sind hier Unterstützungsleistungen für das Vorjahr erfasst. Die Abweichungen im Material- und dem sonstigen betrieblichen Aufwand resultieren überwiegend aus dem Anstieg belegungsabhängiger Aufwendungen entsprechend der Auslastung. Demgegenüber steht die im Vorjahr an den AWO KV geleistete Zuwendung in Höhe von 180 TEUR (sonstiger betrieblicher Aufwand) zur Finanzierung der Baumaßnahme zur Schaffung eines Aktivbereiches.

Entsprechend dem angewendeten Umlageschlüssel erfolgt die Verteilung der Ergebnisse der Geschäftsstelle, des Betriebsrates sowie des Qualitäts- und Energiemanagements auf die Einrichtungen. Aufgrund von Mehraufwendungen für das Personal und die Umsetzung des IT-Konzeptes erhöhte sich die Umlage im Berichtsjahr.

Umsatzentwicklung

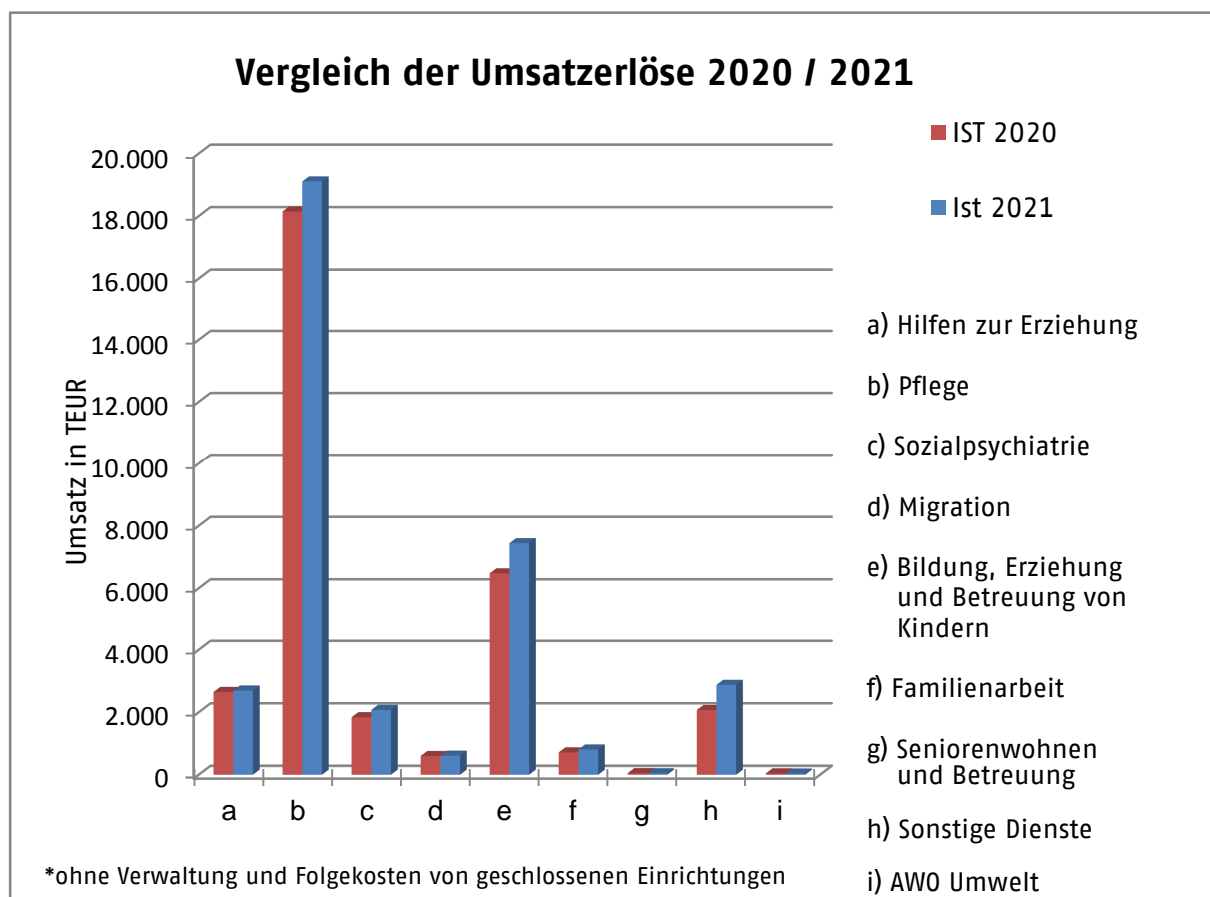
Insgesamt wurden gegenüber dem Vorjahr 3.117,7 TEUR höhere Umsatzerlöse erzielt, damit stiegen diese gegenüber dem Jahr 2020 um 9,6 Prozent. Zu diesem Ergebnis trugen im Wesentlichen die Bereiche Pflege, Sozialpsychiatrie, Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern sowie sonstige Dienste bei.

Umsatzsteigerungen im Berichtsjahr waren durch die ganzjährige Wirkung von Entgeltabschlüssen aus dem Vorjahr sowie Neuvereinbarungen in den Einrichtungen der Pflege, der Mutter-Kind-Klinik und dem Hort Groß Klein möglich. Für die stationären Pflegeeinrichtungen wirken sich zusätzlich die Verschiebung der Bewohnerstruktur in höhere Pflegegrade sowie die Umsetzung des Gesundheitsversorgungs- und Pflegeverbesserungsgesetz (GPVG) aus.

Nach den vorübergehenden Schließungen der Mutter-Kind-Klinik und der Einrichtungen der Sozialpsychiatrie im Vorjahr wirkte sich die ganzjährige Öffnung der Angebote umsatzsteigernd aus. Den Umsatzerlösen im Bereich Sozialpsychiatrie steht in den sonstigen betrieblichen Aufwendungen eine Einzelwertberichtigung in Höhe von 644,1 TEUR gegenüber.

Im Bereich Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern wirkt sich die Neuvereinbarung des Entgeltes für den Hort Groß Klein unter Berücksichtigung des Abschlusses des Mietvertrages für die Containeranlage erheblich umsatzsteigernd aus. Ebenfalls wirkt sich die ganzjährige Öffnung der Kindertagesstätten in der Verpflegung und der Eingliederungshilfe positiv auf die Entwicklung des Umsatzes aus.

In den zuwendungsfinanzierten Einrichtungen begründet sich die Abweichung des Umsatzes in der Anpassung der Zuschüsse an den Personal- und Sachaufwand. Weiterhin erfolgte im Bereich Migration eine Erweiterung des Angebotes.



Der umsatzstärkste Bereich mit einem Anteil von 53,5 Prozent am Gesamtumsatz ist weiterhin der Bereich Pflege.

Die Umsatzrentabilität betrug im Berichtszeitraum 1,06 Prozent (Vorjahr 0,56 Prozent) und stieg damit gegenüber dem Vorjahr um 0,5 Prozentpunkte.

sonstige betriebliche Erträge

Die sonstigen betrieblichen Erträge enthalten Zuschüsse zum Ausgleich von Mindereinnahmen und Mehrausgaben im Zusammenhang mit der Pandemie in Höhe von 1.783,0 TEUR. Darin enthalten sind periodenfremde Erträge in Höhe von 183,9 TEUR.

Materialaufwand

Der Materialaufwand erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr um 1.346,3 TEUR.

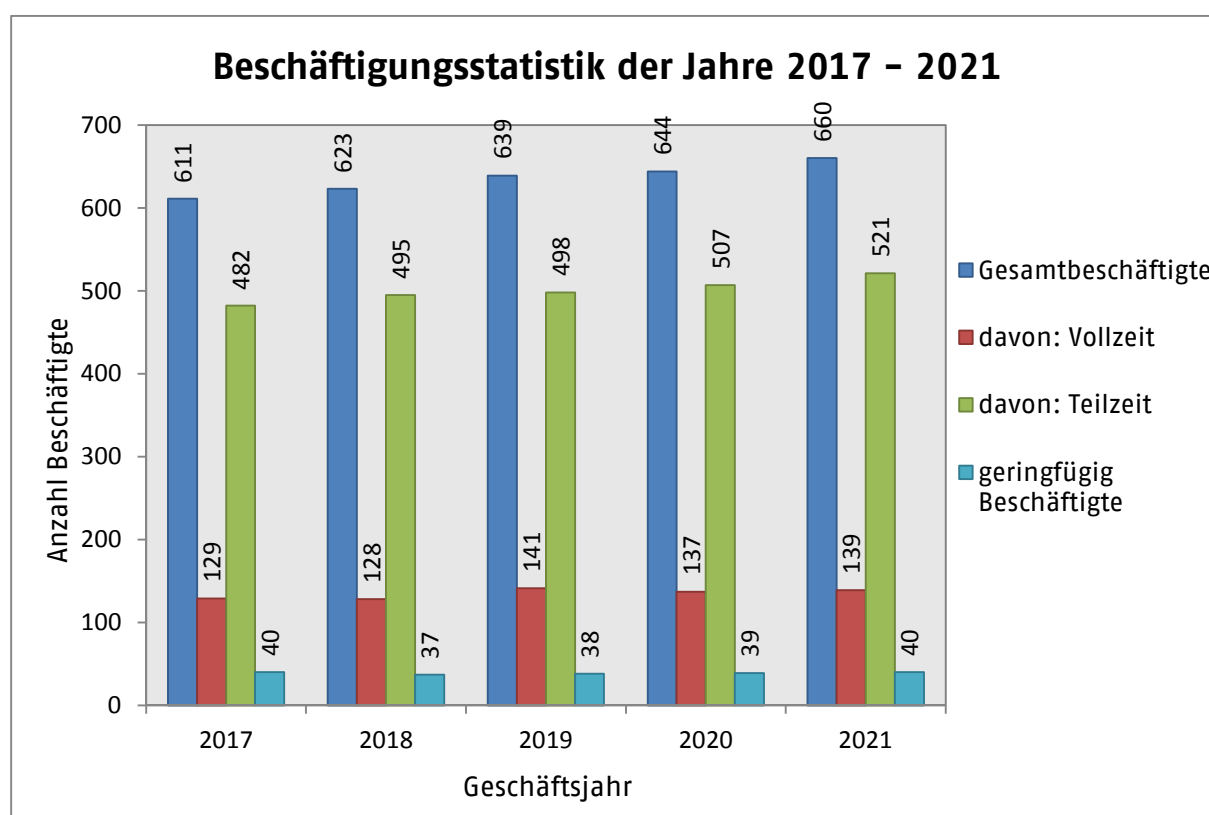
Der Anstieg der Aufwendungen für die Betriebskosten sowie coronabedingte Mehraufwendungen führen in den Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen zu einer Erhöhung gegenüber dem Vorjahr. Der erhebliche Anstieg in den bezogenen Leistungen ist auf den Mietaufwand für den Hortcontainer in Groß Klein zurückzuführen. Ebenfalls Einfluss auf die Abweichung im Materialaufwand nehmen in den bezogenen Leistungen auslastungsbedingte Mehraufwendungen nach vorübergehenden Schließungen von Einrichtungen sowie die Instandhaltungskosten der Öko-Kindertagesstätte im Vorjahr und die Miete aus Betriebsübergang. Weiterhin wirkt sich die Vertragsanpassung für

Fremddienstleistungen in der Wäsche- und Unterhaltsreinigung sowie dem Catering erhöhend aus.

Die Materialaufwandsquote betrug im Berichtszeitraum 27,7 Prozent (Vorjahr 26,2 Prozent) und stieg damit gegenüber dem Vorjahr um 1,5 Prozentpunkte.

Personalaufwand

Insgesamt ist die durchschnittliche Beschäftigtenzahl einschließlich der Teilzeitbeschäftigten gegenüber dem Vorjahr wiederholt angestiegen. Ursächlich hierfür sind das Anpassen von Angeboten hinsichtlich der Belegungsstruktur sowie das zusätzliche Personal aus der Erhöhung der Pflegegradstruktur und dem Gesundheitsversorgungs- und Pflegeverbesserungsgesetz in der Pflege.



Während in den ambulanten Hilfen zur Erziehung, der Pflege, den Kindertagesstätten und den sozialpsychiatrischen Einrichtungen die verhandelten Stellenschlüssel in Abhängigkeit von der tatsächlichen Belegung die Basis des Personalbedarfes bilden, ist in den stationären Hilfen zur Erziehung und der Mutter-Kind-Klinik das verhandelte Stellenvolumen ganzjährig vorzuhalten.

Die Personalaufwandsquote betrug im Berichtszeitraum 70,3 Prozent (Vorjahr 75,3 Prozent) und sank damit gegenüber dem Vorjahr um 5,0 Prozentpunkte. Die AWO ist als Anbieter sozialer Dienstleistungen ein personalkostenintensives Unternehmen. Der Personalaufwand (Anstieg 2,3 %) stieg nicht im gleichen Verhältnis zu den Umsatzerlösen (Anstieg 9,6 %) an. Die Umsatzerlöse beinhalten wieder die ganzjährige Öffnung der Einrichtungen einhergehend mit einer Erhöhung der Auslastung. Für den Personalaufwand ist mit dem Erreichen des Niveaus des Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes im Jahr 2020 eine geringe Steigerung zu den Vorjahren zu verzeichnen. Ebenfalls führte im Vorjahr die

Zahlung von Corona-Prämien zu einem Mehraufwand für das Personal. Insgesamt sank damit die Personalaufwandsquote.

Für die Beschäftigten der Mutter-Kind-Klinik wurde für den Februar 2021 von der Bundesagentur für Arbeit Kurzarbeitergeld erstattet. Durch den Arbeitgeber erfolgten Aufstockungen bis zur Höhe von 95 Prozent des arbeitsvertraglich vereinbarten Entgeltes.

Teilweise stehen dem Mehrbedarf an Beschäftigten in den sonstigen betrieblichen Erträgen Erstattungen zum Ausgleich der finanziellen Belastungen aus Beschäftigungsverboten, dem Mutterschutz und sonstige Personalkostenzuschüsse gegenüber.

Der Personalaufwand des Projektmitarbeiters im Zusammenhang mit dem Projekt Ribnitz-Damgarten wurde wie in Vorjahren über eine Rücklage finanziert.

Für das Jahr 2022 werden die Ergebnisse des Tarifabschlusses der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft für den öffentlichen Dienst aus dem Jahr 2020 sowie Stufenaufstiege zu einem weiteren Anstieg des Personalaufwandes führen.

Darüber hinaus wird sich die Absenkung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ab Januar 2022 von 40 Stunden auf 39,5 Wochenstunden im Personalaufwand erhöhend widerspiegeln. Ausgenommen hiervon ist die Mutter-Kind-Klinik, da im Bereich des TVÖD Besonderer Teil Krankenhäuser (BT-K) die Arbeitszeit erst ab Januar 2023 abgesenkt wird.

b) Finanzlage

Die Liquidität der Gesellschaft war durch die stetigen Mittelzuflüsse aus der laufenden Geschäftstätigkeit und insbesondere durch vorhandene Guthaben aus Vorjahren jederzeit gesichert.

Zum 31. Dezember 2021 betragen die Guthaben bei den Kreditinstituten einschließlich der Kassenbestände 3.554,3 TEUR, damit sanken sie um 444,3 TEUR gegenüber dem Vorjahr.

Die Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten haben sich infolge von Tilgungen um 96,5 TEUR reduziert.

Dem AWO Kreisverband Rostock e.V. wurden im Geschäftsjahr Liquiditätshilfen in Höhe von 800 TEUR gewährt.

c) Vermögenslage

Im Laufe des Berichtsjahres stieg die Bilanzsumme um 190,3 TEUR auf 11.468,8 TEUR. Während auf der Aktivseite ein Anstieg des Anlage- und des Umlaufvermögens sowie eine Reduzierung des aktiven Rechnungsabgrenzungsposten zu verzeichnen sind, weist die Passivseite einen Anstieg des Eigenkapitals sowie einen Rückgang der Rückstellungen, der Verbindlichkeiten, der Rechnungsabgrenzungsposten und der Sonderposten aus Zuschüssen und Zuweisungen aus.

Die zum Vorjahr enthaltene Veränderung im Anlagevermögen begründet sich einerseits in der planmäßigen Abschreibung, einhergehend mit der Auflösung von Sonderposten aus Zuschüssen und andererseits in der Aktivierung der im Berichtsjahr angeschafften Anlagegüter. Weiterhin berücksichtigt das Anlagevermögen Aufwendungen für im Bau befindliche Anlagen in Höhe von 155,7 TEUR. Diese sind überwiegend auf

Planungsleistungen im Zusammenhang mit dem Neubau Ribnitz-Damgarten zurückzuführen.

Im Umlaufvermögen ist ein Anstieg der Forderungen zu verzeichnen. Dieser begründet sich im Wesentlichen in den dem AWO KV im Geschäftsjahr gewährten Liquiditätshilfen sowie der Geltendmachung von Mehrausgaben in Verbindung mit der Pandemie und sonstigen Forderungen aus Lieferungen und Leistungen. Dem gegenüber steht ein Rückgang in den sonstigen Vermögensgegenständen, begründet in der im Vorjahr erfolgten Geltendmachung pandemiebedingter Zuschüsse. Ebenfalls ist ein Rückgang der Guthaben bei Kreditinstituten zu verzeichnen. Dieser ist auf die Gewährung der Liquiditätshilfe zurückzuführen. Insgesamt steigt damit das Umlaufvermögen um 147,9 TEUR an.

Mit der Zuführung des Bilanzgewinns des Jahres 2020 in die Gewinnrücklage sowie dem erzielten positiven Ergebnis steigt das Eigenkapital des Unternehmens.

Die Rückstellungen umfassen Personalrückstellungen für geleistete Mehrstunden, noch nicht gewährten Urlaub, Jubiläen und Prozesskosten sowie Rückstellungen für die Wirtschaftsprüfung, die Archivierung und Erstellung des Jahresabschlusses, Steuern und Sonstiges. Insgesamt ist ein Rückgang der Rückstellungen im Geschäftsjahr zu verzeichnen.

In der Bilanz werden Verbindlichkeiten in Höhe von insgesamt 2.169,9 TEUR (Vorjahr 2.214,2 TEUR) ausgewiesen. Davon betreffen 483,0 TEUR (Vorjahr 510,5 TEUR) Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen. Die Summe der sonstigen kurzfristigen Verbindlichkeiten beläuft sich auf 470,2 TEUR (Vorjahr 535,4 TEUR). Der Rückgang der Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten ist auf die Tilgungen der bestehenden Kreditverpflichtungen zurückzuführen.

Investitionen

Im Geschäftsjahr betrug die Gesamtinvestitionssumme 585,4 TEUR. Überwiegend betreffen die Investitionen den Bereich Pflege, die Mutter-Kind-Klinik (Küchenausstattung) und den Hort Groß Klein (Erstausstattung). Aufwendungen im Bereich Pflege sind auf die Anschaffung von Pflegebetten, Pflegehilfsmitteln sowie diverser Ausstattungsgegenstände zurückzuführen.

Die Investitionen setzen sich wie folgt zusammen:

10,5 TEUR	immaterielle Vermögensgegenstände
10,4 TEUR	Außenanlagen
460,4 TEUR	Einrichtungen und Ausstattungen
104,1 TEUR	Anlagen im Bau

Weiterhin wurden Instandhaltungen mit einem Gesamtumfang von 391,3 TEUR umgesetzt.

Der überwiegende Anteil der Instandhaltungen wurde an den Gebäuden der Einrichtungen durchgeführt. Diese umfassten die Sanierung des Kellers im Seniorenzentrum Stadtweide sowie weitere diverse Instandhaltungen in den Pflegeeinrichtungen und der Mutter-Kind-Klinik.

Finanzielle Leistungsindikatoren

Für die interne Unternehmenssteuerung werden die Kennzahlen Umsatzrentabilität, Materialaufwands- sowie Personalaufwandsquote herangezogen.

- Die Umsatzrentabilität stieg zum Vorjahr um 0,5 Prozentpunkte auf 1,06 Prozent.
- Die Personalaufwandsquote sank gegenüber dem Vorjahr um 5,0 Prozentpunkte auf 70,3 Prozent.
- Die Materialaufwandsquote stieg gegenüber dem Vorjahr um 1,5 Prozentpunkte auf 27,7 Prozent.

Gesamtaussage

Insgesamt wird die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage für das Geschäftsjahr positiv eingeschätzt. Die Umsatz- und Ergebnisentwicklung überstieg die Erwartungen. Ursächlich hierfür ist der deutlich geringere Aufwand in den Personal- und Instandhaltungsaufwendungen. Des Weiteren wurden geplante Investitionen für Anwenderprogramme nicht wie vorgesehen umgesetzt.

Das Finanzmanagement ist darauf ausgerichtet, Verbindlichkeiten stets innerhalb der Zahlungsfristen zu begleichen und Forderungen innerhalb der Zahlungsziele zu vereinnahmen. Die kurzfristigen Verbindlichkeiten sowie die Rückstellungen sind durch die liquiden Mittel gedeckt.

III. Prognose-, Chancen- und Risikobericht

Prognosebericht

In allen Fachbereichen arbeitet die AWO-Sozialdienst Rostock gemeinnützige GmbH an der Optimierung der Standorte durch Veränderung oder Erweiterung der Angebote sowie an der konsequenten Dienstleistungsverbesserung. Die damit einhergehenden strukturellen, prozessualen und inhaltlichen Entwicklungen erfordern weiterhin ein hohes Maß an Flexibilität, Engagement und Einsatzbereitschaft der Mitarbeiter.

Ziel bleibt es weiterhin die Platzierung der AWO-Sozialdienst Rostock gemeinnützige GmbH am regionalen "Markt sozialer Dienstleistungen" zu behaupten und auszubauen.

Bedeutsam für den Bereich Hilfen zur Erziehung wird in den nächsten Jahren die SGB VIII-Reform sein. Mit den gesetzlichen Änderungen sind sowohl Risiken als auch Chancen verbunden. Es wird stark von der Umsetzung der Hanse- und Universitätsstadt Rostock als öffentlichen Jugendhilfeträger abhängen, inwieweit sich das Innovationspotential der Regelungen entfalten kann. Hervorzuheben ist die inklusive Ausrichtung des Gesetzesentwurfs, welche einen bedeutsamen fachlichen Meilenstein darstellt.

Die Verhandlungen von Leistungsentgelten münden infolge der Rechtsauffassung des Kostenträgers bezüglich der Prospektivität zunehmend in Rechtsstreitigkeiten. Während für die stationären Hilfen zur Erziehung nach § 78g SGB VIII die Schiedsstelle angerufen werden kann, besteht diese Möglichkeit für Leistungen nach dem § 77 SGB VIII nicht.

Der Druck auf die stationäre Altenhilfe nimmt stetig zu. Politisch wird der Grundsatz "ambulant vor stationär" in der Gesetzgebung weiter verfolgt. Das Angebotsspektrum hat sich in den letzten Jahren deutlich verändert und erweitert. Ambulante Pflegedienste

bieten zunehmend ein breites Angebotsportfolio und gewährleisten zusammen mit der zunehmenden Anzahl von Tagespflegen ein starkes Versorgungsnetz, welches Pflegebedürftigen auch bei zunehmendem Unterstützungsbedarf ein längeres Verbleiben in der Häuslichkeit ermöglicht. Durch die neu entstandene Angebotsvielfalt und den längeren Verbleib in der Häuslichkeit sinkt zudem die Verweildauer in stationären Einrichtungen. Ebenfalls ändert sich das Anforderungsprofil an die Pflegekräfte durch multimorbide Bewohner, häufig mit stark eingeschränkter Alltagskompetenz.

Das im Januar 2019 in Kraft getretene Pflegepersonal-Stärkungsgesetz (PpSG) soll spürbare Verbesserungen im Alltag der Pflegekräfte durch eine Erhöhung der Personalausstattung und besserer Arbeitsbedingungen in der Kranken- und Altenhilfe erreichen und damit die Attraktivität des Pflegeberufes erhöhen. Jedoch trägt das PpSG nicht dem Umstand Rechnung, dass auf dem Arbeitsmarkt nicht genügend Personal zur Verfügung steht. Ebenso soll das im Januar 2021 in Kraft getretene Gesundheitsversorgungs- und Pflegeverbesserungsgesetz (GPVG) mit der Finanzierung von 20.000 zusätzlichen Stellen für Pflegehilfskräfte die personelle Ausstattung in der stationären Altenpflege verbessern. Abzuwarten bleibt die weitere Entwicklung im Zusammenhang mit der Einführung eines Personalbemessungsverfahrens für vollstationäre Pflegeeinrichtungen nach § 113c SGB XI. Im Ergebnis wird eine langfristige Verbesserung in der Pflege erwartet.

Insgesamt ist eine Verschärfung des Konkurrenzkampfes um das Personal zu erwarten. Während bisher die Vergütung in Anlehnung an den TvÖD die Attraktivität der AWO Rostock als Arbeitgeber erhöhte, wird die ab September 2022 gesetzlich verankerte Tarifbindung im Gesundheitsversorgungsentwicklungsgesetzes (GVWG) den Konkurrenzkampf um das Personal weiter erhöhen.

Darüber hinaus wurde im Dezember 2021 mit Wirkung zum März 2022 eine einrichtungsbezogene COVID-19-Impfpflicht gesetzlich verankert. Entsprechend entfällt eine Einstellung von Personal ohne den betreffenden Impfschutz, Genesenenstatus oder Kontraindikation. Zudem sind Behörden berechtigt, betreffende Mitarbeiter ohne gültigen Nachweis von der Arbeit freizustellen. Die Einführung dieser Impfpflicht dient dem wichtigen Schutz vulnerabler Gruppen, birgt jedoch gleichzeitig das Risiko, dass die Attraktivität des Pflegeberufes weiter sinkt.

Mit der Einführung des Pflegeberufereformgesetzes strebte der Gesetzgeber eine Steigerung der Attraktivität des Berufes an. Altenpflegeverbände lehnen jedoch eine Vereinheitlichung der Ausbildung ab. Sie setzen dies faktisch mit einer Abschaffung des Altenpflegeberufes gleich und warnen, dass sich dadurch der Fachkräftemangel verstärken wird.

Um die Leistungen der Pflegekräfte in der Pandemie zu würdigen, hat die Bundesregierung für das Jahr 2022 wieder die Zahlung einer Corona-Prämie beschlossen.

Ein Strategieziel der AWO widmet sich der Thematik der Mitarbeiterakquise und Mitarbeiterbindung, um auch zukünftig ausreichend geeignetes Fachpersonal vorzuhalten. Weiterhin sieht das PpSG die Förderung der Anschaffung digitaler oder technischer Ausrüstung und die Unterstützung der betrieblichen Gesundheitsförderung mit dem Ziel, die Fachkräfte in ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen zu entlasten vor. Auch die AWO sieht hier für den Bereich Pflege in den kommenden Jahren eine Möglichkeit durch den Einsatz der Fördermittel die Mitarbeiter weiter zu entlasten.

Ausgehend von den Regelungen im Landespflegegesetz Mecklenburg-Vorpommern sind weiterhin die Bedingungen für den Neubau von Pflegeimmobilien in Bezug auf den pro Einrichtungsplatz berücksichtigungsfähigen Aufwand für investive Maßnahmen sowie den Abschreibungssatz für Gebäude kritisch hinsichtlich der Refinanzierung zu betrachten.

Die Verhandlung eines Unternehmergewinns gestaltet sich in der Praxis, bezogen auf das Finden eines angemessenen Aufschlags, schwierig. Dieser ist jedoch erforderlich um das steigende unternehmerische Risiko auszugleichen.

Für die "Alternative WohnOase" gilt es die ergänzende Eingliederungshilfe in Form einer neuen Leistungs- und Vergütungsvereinbarung in das SGB IX zu überführen. Eine Herausforderung im Jahr 2022 wird dabei die Steuerung der Dienstleistung auf der Grundlage von Fachleistungsstunden sein.

Mit den Zielen den ambulanten Pflege- und Betreuungsdienst um den Schwerpunkt der Beratung zu verstärken, der Erhöhung des Umsatzes pro Kunde sowie der Erweiterung des Einzugsbereiches, wird die Möglichkeit gesehen, die Einrichtung zu einem zukunftsfähigen wirtschaftlichen Angebot zu entwickeln.

Im Zuge des Inkrafttretens des Gesundheitsversorgungsentwicklungsgesetzes (GWVG) werden die Pflegesachleistungen für den Ambulanten Pflege- und Betreuungsdienst zum Januar 2022 angehoben. Im stationären Pflegebereich werden ebenfalls zum Januar 2022 die Zuschüsse der Leistungsträger zu den Heimentgelten erhöht, wodurch die Bewohner in unterschiedlicher Höhe entsprechend ihrer Aufenthaltsdauer finanziell entlastet werden. Der Umfang der Pflegereform entspricht nicht den Erwartungen. Sie bietet jedoch Chancen durch die langfristige finanzielle Entlastung pflegebedürftiger Menschen.

Für das Geschäftsfeld der Pflege werden auch zukünftig Möglichkeiten einer Erweiterung gesehen. Der demographische Wandel der Bevölkerung, also die fortschreitende Alterung der Gesellschaft, lässt hier in den Folgejahren auf eine steigende Hilfe- und Pflegebedürftigkeit schließen, wobei der sich zuspitzende Fachkräftemangel sowohl fachlich, als auch wirtschaftlich ein Risiko darstellt und nicht vernachlässigt werden darf.

Auf der Grundlage des § 131 Absatz 1 SGB IX schlossen die Träger der Eingliederungshilfe mit den Vereinigungen der Leistungserbringer einen neuen Landesrahmenvertrag mit Wirkung zum Januar 2020 ab. Jedoch zeigt sich in den laufenden Verhandlungen aller Leistungserbringer, dass hinsichtlich der Auslegung des Landesrahmenvertrages sowie des Angebotsspektrums teilweise kein Konsens mit dem Kostenträger erzielt werden kann. Hier werden von der Schiedsstelle für den Bereich SGB IX im Rahmen von zukünftigen Verfahren richtungsweisende Entscheidungen für alle Leistungserbringer erwartet.

Einhergehend mit dem Interessenbekundungsverfahren im Jahr 2019 erweiterte sich die Anzahl der Leistungsanbieter. Der Zusammenschluss dieser soll den fachlichen Austausch fördern sowie eine gemeinsame fachliche Position entwickeln, um mit dem Kostenträger in Fachdiskussion zu treten und Qualitätsstandards zu vereinbaren.

Zum Jahresende 2021 konnten Leistungsvereinbarungen für alle Einrichtungen des Fachbereiches Sozialpsychiatrie abgeschlossen werden. Ziel ist es kurzfristig Entgeltvereinbarungen abzuschließen.

Ziele des Bereiches Sozialpsychiatrie sind nach wie vor die Erweiterung der Leistungen um neue Standorte und die Digitalisierung der Arbeit mit den Leistungsberechtigten sowie der Verwaltungsaufgaben. Darüber hinaus strebt der Bereich Sozialpsychiatrie auf der Grundlage des neuen Landesrahmenvertrages einen Ausbau des Leistungsspektrums an. Beispiele hierfür sind unter anderem die Schnittstelle zwischen Eingliederungshilfe und Pflege aber auch die neue Teilhabe an der Bildung und dem Arbeitsleben.

Aufgrund der politischen Situation wird mit einer hohen Nachfrage im Bereich Migration an Beratung von ukrainischen Familien gerechnet. Insbesondere das Projekt "Respekt Coach" wird hier in den Schulen vor Ort für die Kinder und Jugendlichen unterstützend mitwirken. Weiterhin gilt es die Auswirkungen der Pandemie zu beobachten und Jugendlichen bedürfnisorientierte Angebote zu machen. Ziel für das Jahr 2022 ist es, mit einer eigenen Messenger-App inklusive einem Sprachprogramm mit Übersetzertool, einen zeitgemäßen datenschutzkonformen Austausch mit der Zielgruppe zu erreichen.

Auf Grundlage der neuen KiföG-Satzung der Hanse- und Universitätsstadt Rostock wird zukünftig für jede Kindertagesstätte ein individueller Personalschlüssel verhandelt. Dieser führt in den Einrichtungen der AWO zu einer Verbesserung der Personalausstattung. Kritisch zu betrachten in der neuen Satzung sind weiterhin die fehlenden Indikatoren der sozialen und sozialräumlichen Gegebenheiten sowie die Nichtberücksichtigung der Inklusion außerhalb vom Bundesteilhabegesetz.

Während dem steigenden Bedarf an Hortplätzen im Hort Groß Klein mit einer Kapazitätserweiterung begegnet wird, kann für den Standort Südstadt aufgrund der räumlichen Bedingungen keine Erweiterung umgesetzt werden. Für das Jahr 2022 wird eine stabile Auslastung der Kindertagesstätten erwartet.

Zur Sicherstellung der weiterhin hohen Qualität im Bereich Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern bedarf es auch zukünftig einer professionellen Akquise von qualifizierten Fachkräften.

Gesetzliche Vorgaben aus dem Bundesteilhabegesetz führen im Bereich der Integrativen Kindertagesstätten zu erheblichen Veränderungen der Finanzierung. Infolge der Pandemie wurde in 2021 wiederholt die Möglichkeit zur Verlängerung der Übergangsvereinbarung für die Pauschalfinanzierung der Integrativgruppen befristet bis Dezember 2022 fortgesetzt. In der Abkehr von der pauschalen Vergütung in die Vergütung von Fachleistungstunden wird hinsichtlich der Bewilligung einhergehend mit der Personalvorhaltung ein Risiko gesehen.

Nach Auffassung der LIGA Mecklenburg-Vorpommern verstößt das Gesetz zur Förderung von Kindertagesstätten gegen diverse Landes- und Bundesgesetze sowie Grundrechte. Die im Zusammenschluss mit weiteren Trägern eingereichte Verfassungsbeschwerde beim Bundesverfassungsgericht ist noch anhängig.

Der Bereich Familienarbeit muss hinsichtlich steigender Eigenanteile kritisch betrachtet werden. Für die Zukunftssicherung des Bereiches ist es erforderlich, dass hier auf verbandspolitischer Ebene sowie im Rahmen trägerübergreifender Netzwerke stärkere Aktivitäten entfaltet werden, um gemeinsam Position für den Erhalt der Vielfalt in der Jugendhilfelandchaft zu beziehen und sich für auskömmliche Rahmenbedingungen der Jugend- und Gemeinwesenarbeit einzusetzen.

Mit der Änderung der Richtlinie zur Förderung der Kinder- und Jugendhilfe in Mecklenburg-Vorpommern wird für das Fanprojekt ab dem Jahr 2022 die Landesförderung wieder direkt an die AWO ausgereicht. Nach zwei Jahren endet damit die gemeinsame Ausreichung der Landes- und Kommunalförderung über einen Zuwendungsgeber. Entsprechend steigt der Verwaltungsaufwand zur Beantragung und Abrechnung der Zuwendung an.

Um förderliche Rahmenbedingungen für die Mutter-Kind-Kliniken auf Bundesebene zu sichern, ist das Engagement von der GesundheitsService AWO GmbH, vom AWO Bundesverband sowie vom Müttergenesungswerk weiterhin von zentraler Bedeutung. Dieses wurde nochmals durch das Erreichen der finanziellen Unterstützung der Träger von Vorsorgeeinrichtungen in der Pandemie deutlich.

Für die Folgejahre sind für die Mutter-Kind-Klinik weitere Sanierungsmaßnahmen am Gebäude erforderlich, um die Substanz und die Zukunftsfähigkeit der Einrichtung zu sichern.

Das im Berichtsjahr in Kraft getretene Intensivpflege- und Rehabilitationsstärkungsgesetz (GKV-IPReG), welches die Regelung gem. § 71 SGB V für Vorsorgeeinrichtungen außer Kraft setzt, ermöglicht neu die Anerkennung tarifvertraglicher Vergütungen im Tagessatz.

Positiv zu bewerten ist auch, dass im GKV-IPReG die Reha-Leistungserbringer auf Augenhöhe mit dem GKV-Spitzenverband eine gemeinsame Verantwortung hinsichtlich der Vereinbarung von Rahmenempfehlungen zu Inhalt, Umfang und Qualität der Leistungen auf Bundesebene tragen und an der Ausgestaltung der Leistungs- und Vergütungsgrundlagen beteiligt werden.

Vor dem Hintergrund stetig steigender Energiepreise für alle Energieformen und des Klimaschutzes hat die Energieeinsparung und die rationelle Energieanwendung unter Beachtung traditioneller und regenerativer Energien in den Objekten der AWO eine große Bedeutung.

Für das Geschäftsjahr 2022 wird im Wirtschaftsplan ein Jahresfehlbetrag in Höhe von 492,5 TEUR geplant. Das negative Ergebnis der Gewinn- und Verlustrechnung ist auf Instandhaltungsmaßnahmen im Bereich Pflege und der Mutter-Kind-Klinik, die Gewährung einer Zuwendung an den AWO KV, das erwartete negative Ergebnis des Bereiches Sozialpsychiatrie, diverse Eigenmittel für zuwendungsfinanzierte Einrichtungen und nicht refinanzierten Aufwand in den Angeboten des Unternehmens sowie die unternehmensweite Umstrukturierung der Informationstechnik zurückzuführen. Die deutliche Erhöhung der Kosten für die Informationstechnik wird sich auch im Folgejahr auf das Ergebnis auswirken. Die angestrebte digitale Transformation soll zu einer Verschlinkung von Prozessen der Leitungs- und Verwaltungsstruktur führen. In Verbindung mit prognostizierten Mehreinnahmen aus Vergütungsverhandlungen wird von einer positiven Entwicklung des Unternehmensergebnisses ausgegangen.

Die erwarteten Mehraufwendungen wirken sich auf die Entwicklung der finanziellen Leistungsindikatoren aus. Sowohl die Umsatzrentabilität als auch die Personal- und Materialaufwandsquote sinken gegenüber dem Berichtszeitraum. Während die Umsatzrentabilität aufgrund des Jahresfehlbetrages sinkt, ist für die Material- und Personalaufwandsquote ein Rückgang resultierend aus der nicht im gleichen Verhältnis steigenden Personal- und Materialaufwendungen zu den Umsatzerlösen zu verzeichnen.

Nach Einschätzung der Geschäftsleitung wird für das Geschäftsjahr 2022 eine weitere Zunahme der Umsatzerlöse erwartet. Mehreinnahmen aus Entgeltvereinbarungen und Zuwendungen führen zu diesem Ergebnis. Die Umsetzung der Vergütung der Mitarbeiter in Anlehnung an den TVöD sowie das berücksichtigte Personal verursachen einen Anstieg des Personalaufwandes. Vergütungsverhandlungen im laufenden Geschäftsjahr können zu einer weiteren Erhöhung der Umsatzerlöse verbunden mit einem Anstieg des Ergebnisses des Unternehmens führen.

Die Pandemie wird auch im Jahr 2022 die Arbeit in allen Geschäftsbereichen beeinflussen. Neben dem Schutz der Betreuten, der Kunden und der Mitarbeiter geht es um die Sicherstellung einer größtmöglichen Dienstleistungsqualität unter den Bedingungen der Pandemie.

Der weitere Verlauf der Pandemie und die wirtschaftlichen Folgen sind für die AWO zu diesem Zeitpunkt schwer abschätzbar und stellen in Hinsicht auf die zeitlichen Befristungen der Schutzschirme sowie die nachgelagerten Prüfverfahren ein Risiko dar.

In den Folgejahren 2022 bis 2024 sind umfangreiche Maßnahmen zur Neustrukturierung der internen Prozesse geplant. Ziel ist es hierbei, Abläufe zu optimieren, um Kosteneinsparungspotentiale insbesondere im Zusammenhang mit der Digitalisierung zu nutzen. Des Weiteren wird eine deutliche Verschlankung der Verwaltung im Blickpunkt stehen. Ferner soll der Prozess der Umsetzung von erforderlichen Instandhaltungsmaßnahmen neu aufgestellt werden. Die Prognose für die Geschäftsjahre 2022 bis 2024, die die Auswirkungen dieser Maßnahmen berücksichtigt, zeigt, dass ab dem Geschäftsjahr 2023 wieder nachhaltig auskömmliche positive Erträge erzielt werden. Erste Maßnahmen haben im Berichtsjahr schon positive Auswirkungen gezeigt.

Chancen- und Risikobericht

Die finanzielle Situation der Bundesländer, Landkreise und Kommunen sowie die finanzielle Lage der Kranken- und Pflegekassen und der hiermit verbundenen Gesetzgebung im Sozialbereich beeinflussen auch die wirtschaftliche Entwicklung der AWO. Einfluss werden auch die hohen Ausgaben der öffentlichen Hand und der Sozialkassen zur Bewältigung der Pandemie haben. Für die mit öffentlichen Zuschüssen finanzierten Einrichtungen und Maßnahmen besteht dadurch ein erhöhtes Risiko, dass sich Zuschussbedingungen ändern und es zu Veränderungen von Zuwendungsgrundlagen kommen kann. Die Verhandlung leistungsgerechter Entgelte gestaltet sich auch daher schwierig. Teilweise finden nachgewiesene Aufwendungen keine Berücksichtigung im vereinbarten Entgelt. Damit werden die Möglichkeiten für die Ausgestaltung der vorgehaltenen Angebote eingeschränkt.

Durch die sozialpolitische Lobbyarbeit des AWO-Landes- und Bundesverbandes kann eine Verbesserung der Grundsatzprobleme herbeigeführt werden, die in den Leistungsverhandlungen auftreten, aber nicht durch den einzelnen Verband zu lösen sind.

Die im Rahmen des Qualitätsmanagementsystems erarbeitete Kommunikationsmatrix soll dazu beitragen die innerbetriebliche Kommunikation zu fördern. Die in der Risikobewertung erfassten Risiken finden Eingang in die strategischen Ziele des Unternehmens. Um an der Entwicklung sozialer Dienstleistungen teilhaben zu können, ist ein vollständiger Ausschluss von Risiken nicht möglich. Entscheidend ist es diese zu erkennen und in einem vertretbaren Rahmen zu halten und Maßnahmen abzuleiten.

Ebenfalls ist es im Rahmen der Risikovorsorge erforderlich in Entgeltverhandlungen Risiko- und Gewinnzuschläge zu vereinbaren.

Eine regelmäßige Berichterstattung aus dem internen Rechnungswesen sichert den Informationsbedarf der Geschäftsführung und der Einrichtungen und dient der Steuerung des operativen Geschäftes. Über ein monatliches Reporting werden der Geschäfts- sowie den Einrichtungsleitungen die steuerungsrelevanten Daten und Kennzahlen aufgezeigt und die Ertragsentwicklung überwacht.

Die im Zusammenhang mit der steuerlichen Betriebsprüfung für den Zeitraum 2013 –2016 noch offenen Sachverhalte befinden sich derzeit mit dem Finanzamt Rostock in Klärung.

Hinsichtlich der Ukraine-Krise werden Auswirkungen auf die Betriebskosten der Einrichtungen erwartet. Diese Auswirkungen lassen sich aber gegenwärtig nicht abschließend einschätzen.

Mit dem Abschluss des Tarifvertrages der AWO in Anlehnung an den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes ab Januar 2015 wird weiterhin die Chance gesehen, die Mitarbeiter zu motivieren und leistungsgerecht zu vergüten sowie dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken. Die mit dem demographischen Wandel einhergehend sinkende Zahl an erwerbsfähigen Menschen und dem sich damit zuspitzenden Mangel an Fachkräften erfordert jedoch weitere Maßnahmen zur Personalbindung und Personalgewinnung. In diesem Zusammenhang ist es gleichermaßen wichtig, auch auf der Ebene der Organisationsentwicklung tätig zu sein und unter anderem geeignete Maßnahmen zur Personalentwicklung sowie betrieblichen Gesundheitsförderung zu forcieren.

Die AWO hat sich die Sicherung des eigenen Fachkräftebedarfes zum Ziel gesetzt. Seit dem Jahr 1997 werden Ausbildungsplätze im Bereich Pflege und der Verwaltung sowie ab dem Jahr 2017 für Erzieher angeboten. Das Unternehmen ist ein zuverlässiger Partner der Ausbildung in der Hanse- und Universitätsstadt Rostock und Umgebung. Auch im Jahr 2021 wurde die AWO als "TOP Ausbildungsbetrieb 2021" ausgezeichnet.

Ebenfalls bietet die AWO jungen Menschen die Möglichkeit durch die Ableistung des Bundesfreiwilligendienstes, eines freiwilligen sozialen Jahres oder eines freiwilligen ökologischen Jahres einen Einblick in die soziale Arbeit der Einrichtungen zu gewinnen.

Alle Geschäftsbereiche werden sich den Herausforderungen der Digitalisierung stellen. Die Voraussetzungen dafür stellt eine zukunftssichere IT-Struktur dar, welche sich derzeit in der Umsetzung befindet. Diese soll die Basis für den Aufbau und die Implementierung zukunftsweisender Applikationen wie Pflegeassistenzsysteme, moderne Personal- und Buchhaltungsprogramme mit dann digitalisierten Workflows und den Aufbau einer digitalisierten Kommunikationsplattform bilden. Die Optimierung der Verwaltung wird als Chance gesehen, um sich für die nächsten Jahre zukunftsfähig aufzustellen. Maßnahmen zur Senkung des Umlageschlüssels für die zentrale Verwaltung werden weitergeführt.

Eine strategische Zielanpassung mit einhergehender operativer Planung der Ziele und Maßnahmen für die jeweiligen Geschäftsjahre, wird im Folgejahr weiter die Steuerung des Unternehmens positiv beeinflussen und zur Optimierung der Kostenstruktur beitragen.

Um wirtschaftliche Risiken durch Auslastungsschwankungen im Unternehmen minimieren zu können, muss eine kontinuierliche Akquise von potentiellen Interessenten sichergestellt werden. Darüber hinaus ist es von Bedeutung, Anfragen von zukünftig zu betreuenden

Menschen effizient zu verwalten, sodass Abgänge zeitnah ausgeglichen werden können. Auch ist die Zusammenarbeit mit den Kostenträgern hinsichtlich der Belegungssteuerung von zentraler Bedeutung für die zukünftige Auslastung der Angebote. In diesem Zusammenhang wird ersichtlich, dass diese Aspekte eine große Herausforderung an die Mitarbeiter darstellen und in der täglichen Arbeit berücksichtigt werden müssen.

Rostock, 29.04.2022

Matthias Siems
Geschäftsführer