

Lagebericht 2021

Geschäftstätigkeit

Die Diakoniewerk im nördlichen Mecklenburg gemeinnützige GmbH, im Folgenden „Diakoniewerk“ genannt, betreibt in den Landkreisen Nordwestmecklenburg, Rostock und Ludwigslust-Parchim sowie in der kreisfreien Stadt Schwerin ambulante Dienste, offene, voll- und teilstationäre Einrichtungen in den Leistungsbereichen des SGB II, SGB V, SGB VIII, SGB XI und SGB XII. Hierzu gehören Beratungsstellen, integrative evangelische Kindertageseinrichtungen und ein integrativer Hort, einen Schulverbund „Inklusive Evangelischen Schule“ an zwei Standorten, ambulante Dienste, teilstationäre und stationäre Einrichtungen sowie Wohnangebote für Seniorinnen, Senioren und Menschen mit Behinderung. Auch Werkstätten für Menschen mit Behinderung gehören zum Leistungsangebot des Diakoniewerks.

Die Zielgruppen der Einrichtungen und Dienste sind:

- Kinder und Jugendliche mit und ohne Behinderungen sowie deren Familien,
- Menschen mit geistiger Behinderung im Erwachsenenalter,
- Menschen mit einer psychischen Erkrankung,
- pflegebedürftige Menschen,
- Obdachlose und von Obdachlosigkeit bedrohte, gefährdete Personen im Erwachsenenalter

Die Einrichtungen und Dienste des Diakoniewerks arbeiten in ihrer Gesamtheit vernetzt, dezentral, gemeindenah und orientieren sich in den jeweiligen Sozialräumen an den Bedarfen bzw. Bedürfnissen der Menschen. Das Diakoniewerk und die Vorwerker Diakonie gemeinnützige GmbH, Lübeck, bilden einen Unternehmensverbund (UV).

Die Arbeit der einzelnen Einrichtungen ist bezogen auf die Aufbauorganisation des Diakoniewerks bzw. des UV in drei Operative Leistungsbereiche (OL) mit fünf zugeordneten Geschäftsbereichen (GB) und drei Unterstützenden Leistungsbereichen (UL) wie folgt gegliedert:

- OL 1 Kinder- und Jugendliche und Assistenz in der Teilhabe (GB 1)
- OL 2 Arbeit und berufliche Bildung für Menschen mit Behinderung und Assistenz in der Teilhabe (GB 3); Soziale Hilfen und Assistenz in der Teilhabe (GB 4)
- OL 3 Assistenz in der Teilhabe und Selbstversorgung Wohnen, Tagesstruktur, Beratung und Therapie (GB 5); Wohnen und Pflege für Senioren und pflegebedürftige Menschen (GB 6)
- UL 1 Personalentwicklung, Unternehmenskommunikation und Fundraising
- UL 2 Facility-Management, Arbeitssicherheit, Brandschutz
- UL 3 Betriebswirtschaft und Verwaltung

Darüber hinaus gibt es folgende Stabstellen:

- Qualitätsmanagement, Datenschutz und Compliance, IT-Sicherheit
- Beteiligungsmanagement,
- Tarif- und Arbeitsrecht,
- Veranstaltungsmanagement, Kulturakademie
- Diakonisches Profil und
- Projektmanagement.

Die sechs Stabsstellen sind direkt der Geschäftsführung unterstellt. Die Themen Digitalisierung, Nachhaltigkeit und VUCA-Welt wurden im Sinne des Projektmanagements ebenfalls in das Organigramm aufgenommen. Federführend ist auch hier die Geschäftsführung. Diese Themen werden in den kommenden Jahren für den UV von hoher strategischer Bedeutung und seine Weiterentwicklung sein.

Steuerungssysteme

Aufgrund der Vielzahl der Einrichtungen und Dienste des Diakoniewerks, ihrer inhaltlichen Differenziertheit, der unterschiedlichen Finanzierungssysteme bzw. der Unterschiede bezogen auf die rechtlichen Grundlagen für den Betrieb der Einrichtungen, sind dezentrale Steuerungs-, Controlling- und Informationsinstrumente für jede Einrichtung bzw. für jedes Leistungsangebot in den GB und UL sowie für das Diakoniewerk insgesamt wirksam. Es gibt ein EDV-gestütztes Chancen- und Risikomanagementsystem, welches laufend weiterentwickelt wird und in die Managementbewertung integriert ist.

Für jede Einrichtung bzw. Kostenstelle wird jährlich die Wirtschaftsplanung erstellt. Die Geschäftsbereichsleitungen (GBL) beziehen die ihnen unterstellten Abteilungs- und Einrichtungsleitungen aktiv in die Wirtschaftsplanung ein. Die Gesamtheit der Kostenstellen wird bezogen auf die OL's, jeden GB und UL sowie anschließend für das gesamte Diakoniewerk zu dem Wirtschaftsplan des Diakoniewerks zusammengeführt. Der Aufsichtsrat genehmigt den Wirtschaftsplan Anfang des I. Quartals jeden Jahres.

Die Geschäftsführung, die Leitungen der GB bzw. UL und die Abteilungs- und Einrichtungsleitungen können auf monatliche bzw. taggenaue Daten der Finanzbuchhaltung, der Kostenrechnung und auf die Stellen- bzw. Stellenbesetzungspläne online zugreifen. So ist es allen Führungskräften möglich, zeitnah auf Abweichungen zur Wirtschaftsplanung oder auf Belegungs- bzw. Auslastungsschwankungen zu reagieren. Die Kosten- und Leistungsrechnung bildet die Grundlage für das monatliche Berichtswesen bzw. für einen monatlichen Plan-Ist-Vergleich für das Diakoniewerk insgesamt und darüber hinaus für jede Einrichtung bzw. jedes Profitcenter. Die Kostenrechnung, die Belegungsstatistik bzw. die Analyse des belegungsabhängigen Personaleinsatzes auf der Grundlage des Stellenplanes bzw. des Stellenbesetzungsplanes im Soll-Ist-Vergleich, die Darstellung der Entwicklung der Mehrarbeit und die Prognose für die künftige Belegungssituation für jede einzelne Einrichtung sind die wesentlichen Bestandteile des standardisierten Monatsberichtes für die Geschäftsführung, die Leitungen der GB bzw. UL und die Abteilungs- und Einrichtungsleitungen. Auf dieser Datenbasis für die wesentlichen Leistungsindikatoren (Profitcenter- und Geschäftsbereichsergebnisse, Belegungssituation und Personaleinsatz) treffen die GBL in Abstimmung mit der Geschäftsführung während der monatlich stattfindenden Geschäftsbereichskonferenzen Entscheidungen im laufenden Wirtschaftsjahr und leiten ggf. zeitnah Korrekturmaßnahmen ein, um die Vorgaben der Wirtschaftsplanung zu erfüllen. Die GBL werten ihrerseits mit den Abteilungs- und Einrichtungsleitungen die Ergebnisse der Monatsberichte ihres Zuständigkeitsbereiches monatlich aus und verständigen sich mit ihnen über umzusetzende Maßnahmen bzw. entwickeln weitere Maßnahmen. Insgesamt gelingt es mit Hilfe der o. g. Steuerungssysteme, eine genaue und auf die Auslastung der einzelnen Einrichtung abgestimmte Personalsteuerung in den Einrichtungen des Diakoniewerks umzusetzen und die Vorgaben der Wirtschaftsplanung zu erreichen.

Zweimal jährlich findet in der Regel eine mehrtägige Klausurtagung der Geschäftsführung mit den Leitungen der GB, den Leitungen der UL und den Qualitätsmanagementbeauftragten statt, um die wesentlichen strategischen Ziele aus der Strategie des UV zu prüfen und ggf. weiterzuentwickeln. Themen sind darüber hinaus die inhaltliche und wirtschaftliche Entwicklung des Diakoniewerks und des Unternehmensverbundes sowie die kurz- und mittelfristig einzuleitende Veränderungsprozesse aufgrund sich verändernder gesetzlicher Rahmenbedingungen.

Der einmal jährlich stattfindende Klausurtag der Geschäftsführung mit den GBL, den Abteilungs- und Einrichtungsleitungen ist aufgrund der Corona-Pandemie abgesagt worden.

Während der einmal jährlich stattfindenden Betriebsversammlungen an verschiedenen Standorten des Diakoniewerks informiert die Geschäftsführung in der Regel die Mitarbeitenden über die wirtschaftliche Entwicklung des Diakoniewerks, über Projekte und neue Angebote. Die Zeitung für die Mitarbeitenden „DIA-look“ und das Intranet sind ebenfalls wichtige Instrumente der internen Kommunikation.

Die beschriebene innerbetriebliche Kommunikationsstruktur unterstützt die umfassende Information aller Mitarbeitenden über die kurzfristigen und langfristigen strategischen Ziele des Diakoniewerks bzw. des Unternehmensverbundes. So ist sichergestellt, dass alle Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, sich über sozialpolitische Entwicklungen im jeweiligen Sozialraum zu informieren und sich mit ihrer Tätigkeit im Diakoniewerk zu identifizieren. Entscheidungen des Aufsichtsrates und der Geschäftsführung sollen für die Mitarbeitenden transparent sein. Das Ziel ist es, auf diese Weise Mitarbeitende in die Entscheidungsprozesse einzubeziehen und zu motivieren, für ihren Bereich Verantwortung zu übernehmen sowie Veränderungsprozesse in ihren Einrichtungen aktiv mitzugestalten.

Die Unternehmensstrategie 2025 des UV und die darin formulierten strategischen Ziele des Diakoniewerks und des Unternehmensverbundes bilden die Grundlage für das operative Handeln der Leitungen der GB sowie der UL. Die strategischen Ziele werden laufend in Abhängigkeit von sich verändernden Rahmenbedingungen weiterentwickelt. Mit Hilfe der Kennzahlen der Managementbewertung, die auf der Grundlage der BSC, mit den Perspektiven: Kunden, Finanzen, Lernen und Entwicklung, Prozesse und Ökologie, entwickelt wurden, wird regelmäßig der Grad der Zielerreichung gemessen. Die Managementbewertung mit den Kennzahlen bildet die Grundlage für die inhaltliche sowie wirtschaftliche Steuerung des Diakoniewerks und ist Bestandteil des Qualitätsmanagementsystems.

Neben den genannten Steuerungssystemen ist die Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung des Qualitätsmanagementsystems (QMS) auf Grundlage der DIN EN ISO 9001:2015 das entscheidende Instrument zur Führung und Steuerung des Diakoniewerks bzw. des UV und die Organisationsentwicklung insgesamt. Es geht vor allem um die Weiterentwicklung der kundenbezogenen Prozesse, der Führungsprozesse und der unterstützenden Prozesse im Sinne des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (PDCA-Zyklus) der einzelnen Einrichtungen und damit für das Diakoniewerk bzw. den UV insgesamt. Federführend für die Weiterentwicklung des Qualitätsmanagementsystems ist die Geschäftsführung. Zu der zentralen Steuerungsgruppe gehören neben der Geschäftsführung, die Leitungen der GB und UL sowie die Qualitätsmanagementbeauftragten. Hier werden die Prozesse, welche in den einzelnen Qualitätszirkeln erarbeitet werden, abschließend beraten und freigegeben. Gleichzeitig werden auf Leitungsebene getroffene Festlegungen prozessorientiert beschrieben und in das QMS nach Freigabe durch die zentrale Steuerungsgruppe in das Qualitätsmanagementhandbuch (QMH) übernommen. Durch die Weiterentwicklung des QMS, die regelmäßig stattfindenden internen Audits und das externe Zertifizierungsaudit ist sichergestellt, dass die zentralen Dienstleistungs- und Führungsprozesse sowie die kundenbezogenen und unterstützenden Prozesse verbindlich festgelegt sind und in der täglichen Arbeit umgesetzt werden. Mit Abschluss des Wirtschaftsjahres 2021 sind 27 von 54 Einrichtungen/Standorten auf der Grundlage der DIN EN ISO 9001:2015 zertifiziert. Hinzu kommt die Zertifizierung für den Bereich der Werkstatt für Menschen mit Behinderung auf der Grundlage des § 179 SGB II nach Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) für vier Arbeitsbereiche.

Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Die Angebote und Dienste des Diakoniewerks entwickeln sich kontinuierlich qualitativ und quantitativ weiter. Die Leistungsentgeltverhandlungen mit den Leistungsträgern sind im Berichtszeitraum für alle Einrichtungen des Diakoniewerks geführt worden. Strittig war bis zur Entscheidung der Schiedsstelle SGB XII am 12. Oktober 2021 die Höhe der Vergütung zum 1. Januar 2021 gemäß der Übergangsregelungen Anlage 6 a zum Landesrahmenvertrag für Mecklenburg-Vorpommern nach § 131 Absatz 1 SGB IX für 24 Leistungsangebote bzw. Einrichtungen der Eingliederungshilfe. Der Vorsitzende der Schiedsstelle hat für alle 24 Anträge des Diakoniewerks die Höhe der Vergütung in der Verhandlung am 12. Oktober 2021 für den Zeitraum rückwirkend zum 1. Januar 2021, wie beantragt, festgelegt. Die neue Vergütung beinhaltet die Tarifsteigerungen 2021 und die Zahlung der 2. Hälfte der Jahressonderzahlung 2021 gemäß Anlage 2 und 14 AVR DW M-V inklusive der pauschalen Steigerung der Sachkosten in Höhe von 2 %. Die Leistungsträger haben die Nachzahlungen auf der Grundlage der Beschlüsse der Schiedsstelle SGB XII bis zum 31. Dezember 2021 veranlasst.

Die Erhöhung der Tabellenwerte gemäß den Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission des DW M-V (ARK DW M-V) Anlage 2 AVR DW M-V wurden für die Mitarbeitenden des Diakoniewerks im Berichtszeitraum umgesetzt. Zum 1. Februar 2021 und zum 1. Oktober 2021 erhöhten sich die Tabellenwerte für die Entgeltgruppen 1 bis 13 um jeweils 4,0 %; insgesamt eine Steigerung der Tabellenentgelte von 8,0 % im Berichtszeitraum. Die 1. Hälfte der Jahressonderzahlung gemäß Anlage 14 AVR DW M-V wurde in Höhe von 50 % im November 2021 ausgezahlt und die 2. Hälfte der Jahressonderzahlung 2021 wird im Juni 2022 an die Mitarbeitenden des Diakoniewerks ausgezahlt werden.

Insbesondere die Umsetzung der Beschlüsse der ARK DW M-V und die gestiegene Zahl der Mitarbeitenden führte im Jahr 2021 insgesamt zu einer Steigerung des Personalaufwandes im Vergleich zum Vorjahr von 8,54 %.

Geschäftsentwicklung

a) Angebotsentwicklung des Diakoniewerks

Im Diakoniewerk wurden 2021 durchschnittlich 1.900 Menschen ambulant und 767 Menschen teil- oder vollstationär begleitet bzw. betreut, dazu kommen insgesamt 22.680 geleistete Fachleistungsstunden (Vorjahr 22.596) im Bereich des Ambulant Betreuten Wohnens sowie der Frühförderung. Durchschnittlich 850 (Vorjahr 814) Kinder besuchten die integrativen Kindertageseinrichtungen (inkl. Hort) und 207 (Vorjahr 201) Kinder die Evangelische Inklusive Schule „An der Maurine“ in Schönberg bzw. 72 (Vorjahr 68) Kinder die Staatlich anerkannte Ersatzschule mit dem Förderschwerpunkt geistige Behinderung „MOSAIK-Schule“ in Grevesmühlen.

Seit Beginn des Schuljahres 2021 / 2022 wurde für den Hort an der Ev. Inklusiven Schule „An der Maurine“ die Betriebserlaubnis von 84 auf 96 Hortplätze als ein Teilzeitangebot erhöht, die durchschnittliche Inanspruchnahme dieses Angebotes lag bei 95 Plätzen. Die Verhandlungen mit dem Fachdienst Jugend, die Teilzeithortplätze in Ganztagsplätze Hort umzuwandeln, werden weitergeführt, da der Bedarf der Eltern vorhanden ist.

b) Ertragslage

Die wesentlichen Leistungsindikatoren der Gesellschaft sind die Umsatzerlöse und der Jahresüberschuss.

Die Umsatzerlöse des Diakoniewerks (einschließlich der Erlöse aus der Berechnung von Investitionskosten sowie Zuweisungen und Zuschüsse öffentlicher Zuwendungsgeber) belaufen sich im Berichtsjahr auf T€ 45.484 (Vorjahr T€ 42.698). Die Steigerung im Jahr 2021 in Höhe von T€ 2.786 resultiert bei einer konstant hohen Auslastung aus Anpassungen der Leistungsentgelte im Vor- und Berichtsjahr. Die Zuweisungen und Zuschüsse der öffentlichen Hand von T€ 13.463 (Vorjahr T€ 12.177) sind aufgrund höherer Zuweisungen für die Finanzierung der Schulen und Kindertageseinrichtungen gestiegen. Seit der Novellierung des Kindertagesförderungsgesetzes (KiföG M-V) mit der Einführung der Beitragsfreiheit für Eltern hat das Land Mecklenburg-Vorpommern die Kosten für die Beitragsfreiheit übernommen, sodass die entsprechenden Zuweisungen und Zuschüsse der öffentlichen Hand für Kindertageseinrichtungen im Berichtsjahr weiter gestiegen sind (T€ 6.732; Vorjahr T€ 6.190).

Die sonstigen betrieblichen Erträge sind um T€ 985 auf T€ 2.304 gestiegen. Der Anstieg des Berichtsjahres resultiert im Wesentlichen aus der Erstattung der infolge des Coronavirus angefallenen Mehraufwendungen (insbesondere für Sachmittel und Testungen) sowie aus der Erstattung von eingetretenen Mindererlösen. Insgesamt wurden für diese Sachverhalte im Berichtsjahr Coronahilfen in Höhe von T€ 1.478 (Vorjahr T€ 750) vereinnahmt.

Der Materialaufwand ist gegenüber dem Vorjahr insbesondere durch coronabedingte Mehraufwendungen um T€ 657 auf T€ 4.632 gestiegen. Die Materialaufwandsquote (Verhältnis Materialaufwand zu Umsatzerlösen inkl. Zuweisungen und Zuschüssen) hat sich leicht erhöht und beträgt 10,2 % (Vorjahr 9,3 %).

Der Personalaufwand ist insgesamt um T€ 2.121 auf T€ 32.749 und die Zahl der Vollbeschäftigten ist gegenüber dem Vorjahr im Jahresdurchschnitt um 22 auf insgesamt 657 Vollkräfte gestiegen. Ohne die Arbeitsentgelte und Sozialabgaben für Betreute (T€ 2.331; Vorjahr T€ 2.284) sowie im Vorjahr gekürzt um die erstattete Corona-Prämie (T€ 320) beträgt der Personalaufwand T€ 30.418 (Vorjahr T€ 28.024) und ist somit im Vergleich zum Vorjahr um 8,54 % gestiegen. Der Anstieg des Personalaufwands resultiert bei einer höheren Anzahl an Vollkräften insbesondere aus der Anhebung der Tabellenentgelte gemäß Anlage 2 AVR DW M-V für die Mitarbeitenden des Diakoniewerks im Vor- und Berichtsjahr entsprechend den Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werks Mecklenburg-Vorpommern e.V., Schwerin. Wie im Vorjahr wird die zweite Hälfte der Jahressonderzahlung auch für 2021 in voller Höhe gewährt. Die Personalaufwandsquote des Diakoniewerks (Personalaufwand – gekürzt um die Arbeitsentgelte und Sozialabgaben für Betreute sowie im Vorjahr gekürzt um die erstattete Corona-Prämie – im Verhältnis zum Umsatz inkl. Zuweisungen und Zuschüssen – ohne Erstattungen für Betreute von T€ 1.951 bzw. T€ 1.921 im Vorjahr) beträgt 69,87 % (Vorjahr 68,73 %).

Die planmäßigen Abschreibungen liegen auf Vorjahresniveau und betragen T€ 2.022 (Vorjahr T€ 2.096).

Die sonstigen betrieblichen Aufwendungen sind um T€ 532 auf T€ 7.487 gestiegen. Der Anstieg resultiert insbesondere aus Zuführungen zu Rückstellungen für ausstehende Verwendungsnachweisprüfungen für Zuweisungen und Zuschüsse sowie für erhaltene Billigkeitsleistungen der öffentlichen Hand von T€ 549 (Vorjahr T€ 469), aus höheren Mietaufwendungen (+ T€ 163) sowie aus wieder vermehrt durchgeführten Transportfahrten für die Adressat*innen der Einrichtungen und Angebote (Transportaufwendungen + T€ 85).

Die Zinsaufwendungen sind um T€ 43 auf T€ 299 (Vorjahr T€ 342) gesunken. Die Verringerung resultiert bei nur geringen Darlehensauszahlungen aus den planmäßigen Tilgungen und einem geringeren Zinsniveau im Vergleich zu den Vorjahren.

Durch die gestiegenen Umsatzerlöse sowie Zuweisungen und Zuschüsse der öffentlichen Hand und die erhöhten sonstigen betrieblichen Erträge hat sich das Jahresergebnis trotz der gestiegenen Aufwendungen um T€ 406 auf T€ 1.322 erhöht. Für das Geschäftsjahr 2021 wurde eine positive Geschäftsentwicklung – allerdings mit einem Jahresergebnis leicht unter dem des Vorjahres - prognostiziert. Der Jahresüberschuss 2021 liegt über dem des Vorjahres, sodass die Prognose übertroffen wurde. Die positive Ergebnisentwicklung resultiert trotz der gestiegenen Aufwendungen bei einer konstant guten Belegung und im Jahresvergleich für viele Einrichtungen/Leistungsangebote leicht höheren Leistungsentgelten insbesondere auch aus den Erstattungen für coronabedingte Mehraufwendungen und Mindererlöse.

c) Vermögens- und Finanzlage

Die Bilanzsumme ist um T€ 288 auf T€ 48.018 (Vorjahr T€ 47.730) gestiegen. Ursächlich hierfür ist insbesondere die Zunahme der Forderungen aus Lieferungen und Leistungen T€ 1.430 (Vorjahr T€ 1.231), Guthaben bei Kreditinstituten von T€ 3.794 (Vorjahr T€ 3.359) sowie des Eigenkapitals von T€ 15.653 (Vorjahr T€ 14.330) und der sonstigen Rückstellungen von T€ 3.288 (Vorjahr T€ 2.724).

Bei im Berichtsjahr getätigten Investitionen in das Anlagevermögen von T€ 1.668, denen planmäßige Abschreibungen von T€ 2.022 sowie Abgänge zu Restbuchwerten von T€ 8 gegenüberstehen, hat sich das Anlagevermögen um insgesamt T€ 361 auf T€ 41.420 verringert.

Für Instandhaltungen wurden im abgelaufenen Wirtschaftsjahr T€ 1.107 (Vorjahr T€ 1.076) aufgewendet.

Das Umlaufvermögen inkl. Rechnungsabgrenzungsposten hat sich insbesondere aufgrund gestiegener Guthaben bei Kreditinstituten und gestiegener Forderungen aus Lieferungen und Leistungen um insgesamt T€ 649 auf T€ 6.598 erhöht.

Die Tilgungen der Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten erfolgten vertragsgemäß und die Bankverbindlichkeiten haben um T€ 844 auf T€ 10.017 abgenommen. Den Darlehenstilgungen von T€ 924 standen Darlehensauszahlungen von insgesamt T€ 80 gegenüber. Die Verbindlichkeiten gegenüber anderen Darlehensgebern haben sich durch planmäßige Tilgungen um T€ 92 auf T€ 3.901 verringert. Die langfristigen Darlehensverbindlichkeiten gegenüber Gesellschaftern aus der Übernahme von Einrichtungen in den Vorjahren wurden im Berichtsjahr ebenfalls planmäßig getilgt.

Aus dem Mittelzufluss der laufenden Geschäftstätigkeit von T€ 3.297 konnte der Mittelabfluss aus der Investitionstätigkeit von T€ 1.660 und der Mittelabfluss aus der Finanzierungstätigkeit von T€ 1.202 vollständig finanziert werden, so dass sich die Guthaben bei Kreditinstituten um T€ 435 auf T€ 3.794 erhöht haben.

Die Sonderposten aus Zuwendungen zur Finanzierung des Anlagevermögens haben sich insbesondere aufgrund ihrer planmäßigen Auflösung um T€ 677 verringert und werden zum Bilanzstichtag mit T€ 12.602 ausgewiesen.

Das wirtschaftliche Eigenkapital des Diakoniewerks (Eigenkapital zzgl. Sonderposten aus Zuwendungen zur Finanzierung des Anlagevermögens und aus nicht verwendeten Spenden) beträgt zum Bilanzstichtag T€ 28.295 (Vorjahr T€ 27.653). Es hat sich durch den Jahresüberschuss trotz des rückläufigen Sonderpostens aus Zuwendungen zur Finanzierung des Anlagevermögens um T€ 642 erhöht. Durch das gestiegene wirtschaftliche Eigenkapital liegt die Eigenkapitalquote mit 58,9 % leicht über der des Vorjahres (57,9 %).

Das mittel- und langfristig gebundene Vermögen ist wie im Vorjahr vollständig durch das Eigenkapital, die Sonderposten sowie die mittel- und langfristig zur Verfügung stehenden Fremdmittel finanziert.

Die Liquiditätslage der Gesellschaft hat sich aufgrund des Anstiegs der Guthaben bei Kreditinstituten von T€ 3.359 auf T€ 3.794 zum Bilanzstichtag im Vergleich zum Vorjahr verbessert. Zum Stichtag 31.12.2021 wird eine leichte Überdeckung von T€ 108 (im Vorjahr von T€ 68) ausgewiesen, so dass das kurzfristige Fremdkapital vollständig durch kurzfristiges Vermögen gedeckt ist.

Personal- und Sachbericht

Das Diakoniewerk beschäftigte zum 31.12.2021 insgesamt 855 Mitarbeitende. Hierin enthalten sind auch Praktikanten, Teilnehmende des Freiwilligen Sozialen Jahres und Teilnehmende des Bundesfreiwilligendienstes. Im Jahresdurchschnitt waren insgesamt 657 Vollzeitkräfte beschäftigt (Vorjahr 635 Vollzeitkräfte). Die gesetzlich vorgeschriebenen Fachkraftquoten wurden in allen Bereichen eingehalten bzw. sind die temporären Abweichungen den Kostenträgern angezeigt worden. Somit wurde den Anforderungen der Leistungsträger an die Ergebnis-, Prozess- und Strukturqualität entsprochen.

Da die Personalgewinnung und -bindung unverändert ein zentrales Thema für die Leistungsfähigkeit des Diakoniewerks ist, wurden das Personalentwicklungskonzept und das Personalgewinnungskonzept im Berichtsjahr weiterentwickelt. Mit dem Personalentwicklungskonzept soll das Ziel erreicht werden, mittel- und langfristig die fachliche und persönliche Qualifikation der Mitarbeitenden zu erhalten, zu entwickeln und die Mitarbeitenden an das Unternehmen zu binden. Um neue Mitarbeitende für das Diakoniewerk zu interessieren bzw. zu gewinnen, werden alle Möglichkeiten und Instrumente der sozialen Medien kreativ genutzt. Das Führungskräftenachwuchsprogramm und das elektronische Bewerbungseingangsverfahren sind für die Personalgewinnung und -bindung wichtige und wirksame Instrumente im Diakoniewerk und im UV. Ein weiterer wichtiger Bestandteil des Personalentwicklungskonzeptes sind die Fort- und Weiterbildungsangebote, die bedarfsgerecht vom UL 1 konzipiert werden.

Strukturelle Änderungen

Aufgrund der Corona-Pandemie sind die Verhandlungen zur Umsetzung des Landesrahmenvertrages nach § 131 SGB IX nicht abgeschlossen worden. Deshalb ist die Überleitungsvereinbarung für ein Jahr bis zum 31.12.2021 verlängert worden. Für alle Leistungsangebote und Einrichtungen der Eingliederungshilfe sind die Anträge auf Anwendung der Überleitungsvereinbarung zum 1. Januar 2022 gestellt worden.

Mit den Leistungsträgern und insbesondere mit den Verhandlungsführenden der Landkreise Nordwestmecklenburg und Rostock ist ein Zeitplan für die Verhandlung der Leistungsvereinbarungen und der Entgeltanträge gemäß § 125 Abs. 3 SGB IX i.V.m. Landesrahmenvertrag M-V § 131 SGB IX für das Jahr 2022 einvernehmlich abgestimmt worden.

Chancen und Risiken für die zukünftige Entwicklung

Der Ausbruch des Coronavirus SARS-Cov-2 hat das Diakoniewerk im Jahr 2021 vor unerwartete Herausforderungen gestellt. Auch im Berichtszeitraum sind alle Schutzmaßnahmen gegen das Coronavirus entsprechend den gesetzlichen Vorgaben auf der Ebene des Bundes und des Landes umgesetzt worden. Es ging in erster Linie um den Schutz der Bewohner*innen in den stationären Wohnformen der Pflege und Eingliederungshilfe, den Kund*innen der ambulanten Dienste, den Beschäftigten der WfbM, den Kindern in den Kindertageseinrichtungen und in den Schulen, den Ratsuchenden in den Beratungsstellen sowie den Mitarbeitenden. Es ging aber auch darum, die Arbeitsfähigkeit aller Leitungsbereiche, Hilfen und Angebote aufrecht zu erhalten.

Der von der Geschäftsführung des UV am 9. März 2020 installierte Lenkungskreis Covid-19 hat seine Arbeit im Jahr 2021 fortgesetzt. Ein fester Teilnehmendenkreis tagte regelmäßig unter der Federführung der Geschäftsführung zu folgenden Themen:

1. Maßnahmen zur Umsetzung der Gesetze und Verordnungen des Bundes und der Länder im Zusammenhang mit dem Coronavirus
2. laufende Aktualisierung des Pandemieplanes im UV in Bezug auf notwendige Anpassungen aufgrund der sich verändernden aktuellen Situation in der Corona-Pandemie
3. Erarbeitung und fortlaufende Aktualisierung der Hygiene- und Schutzkonzepte für alle Einrichtungen des UV und deren inhaltliche Abstimmung mit den Gesundheitsämtern
4. Erarbeitung und ständige Anpassung von Besuchs- und Betretungskonzepten an das regionale Infektionsgeschehen für die stationären und teilstationären Seniorenpflegeeinrichtungen sowie für die besonderen Wohnformen der Eingliederungshilfe, die Kindertageseinrichtungen und Schulen
5. Maßnahmen zur Einhaltung und Umsetzung der Hygieneanforderungen und Schutzmaßnahmen in den GB und UL wie z. B. Maßnahmen zur Kontaktnachverfolgung, der Symptomkontrollen, der Testungen
6. Abstimmung von Regelungen zum Einsatz von Mitarbeitenden in Einrichtungen, in denen das Corona-Virus nachgewiesen wurde
7. Umsetzung der behördlichen Auflagen zum Betretungs- und Besuchsverbot, zur Schließung von Einrichtungen und Isolation von Covid-19 positiv getesteten Bewohnerinnen und Bewohnern
8. Beschaffung und Bereitstellung von Schutzausrüstung und Desinfektionsmitteln
9. Umsetzung von SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards des BMAS
10. Maßnahmen der internen und externen Kommunikation
11. Beantragung bzw. Abrechnung des coronabedingten Mehraufwandes
12. Abrechnung der Leistungserbringung unter den Bedingungen der Corona-Pandemie

Die Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen des Lenkungskreises wird über die GBL und die Leitungen der UL, die Abteilungs- und Einrichtungsleitungen in allen Leistungsbereichen sichergestellt.

Aufgrund der stringenten Umsetzung der Hygiene- und Schutzkonzepte in den Einrichtungen und Angeboten des Diakoniewerks ist es gelungen, die Mitarbeitenden und die Adressat*innen der Leistungserbringung vor einer Erkrankung bzw. vor lebensbedrohlichen Krankheitsverläufen zu schützen. Mit Beginn der Impfkampagne gegen das Coronavirus Anfang des Jahres 2021 war die Bereitschaft der Mitarbeitenden und der Adressat*innen der Einrichtungen und Angebote hoch, sich gegen das Coronavirus impfen zu lassen. Es gab zahlreiche Impfangebote der mobilen Impfteams in den Einrichtungen des Diakoniewerks. Die Impfquote aller Mitarbeitenden im Diakoniewerk beträgt 89 %.

Für die Wohnanlage für Senior*innen in Dassow ist ein notarieller Kaufvertrag am 15. November 2021 geschlossen worden. Die Wohnanlage wurde an die Grundstücksgesellschaft Dassow GmbH vom Diakoniewerk verkauft. Der Besitzübergang zum 1. Januar 2022 beurkundet. Das Diakoniewerk wird für die Bewohner*innen der Wohnanlage weiterhin die Service- und Betreuungsleistungen erbringen.

Die Strategie zur Digitalisierung im UV und insbesondere die Weiterentwicklung der Digitalisierung von Arbeitsabläufen und Prozessen im UV wird von der Geschäftsführung mit sehr hoher Priorität weiterentwickelt. Die Umsetzung der Digitalisierungsstrategie wird zusätzliche Investitionen erfordern.

Prognosebericht

Das Diakoniewerk steht mit dem Blick auf die aktuelle Situation weiterhin vor der Herausforderung unter den Bedingungen der Pandemie verlässlich und qualitativ hochwertige Leistungen für die Menschen in den Einrichtungen und Diensten zu erbringen und gleichzeitig alle Hygiene- und Schutzmaßnahmen umzusetzen.

Im Wirtschaftsjahr 2022 wird mit dem Neubau einer Tagespflege mit 20 Plätzen, einem Bürostandort für einen ambulanten Pflegedienst und 18 Wohnungen mit Service für Senior*innen in Kühlungsborn begonnen. Dieses Angebot erweitert und ergänzt inhaltlich das bestehende Angebot der stationären Pflege in Kühlungsborn.

Im Feriendorf in Boltenhagen werden zwei Ferienhäuser mit 12 Ferienwohnungen entstehen, um auch hier das Angebot zu erweitern und wirtschaftlich zu stabilisieren.

Auf Vorgänge von besonderer Bedeutung nach dem Bilanzstichtag wurde in diesem Lagebericht eingegangen.

Auf der Grundlage des Ergebnisses der Monate Januar und Februar 2022 sowie der aktuellen Belegungssituation wird auch für das Wirtschaftsjahr 2022 eine positive Geschäftsentwicklung für das Diakoniewerk prognostiziert. Derzeit sind – mit Ausnahme steigender Energiepreise - keine Auswirkungen durch den Krieg in der Ukraine erkennbar. Bei einer vorsichtigen Planung schließt der Wirtschaftsplan für das Geschäftsjahr 2022 unter Beachtung der andauernden COVID-19-Pandemie mit einem Umsatz leicht über dem Berichtsjahr und einem Jahresüberschuss deutlich unter dem des Berichtsjahres ab.

Grevesmühlen, 31. März 2022

Kirsten Balzer
Geschäftsführerin