Lagebericht für das Geschäftsjahr 2025

der AWO-Soziale Dienste gGmbH-Westmecklenburg

A. Wirtschaftsbericht

I. Geschäftsverlauf und Lage der Gesellschaft

1. Geschäfts– und Rahmenbedingungen

Alle in der Gesellschaft hatten gehofft, dass sich die Lage „normalisiert". Das ist leider nicht eingetroffen. Die Medien sprechen mittlerweile von Omnikrisen, die mittlerweile 5 Jahre anhalten.
Die Kriegsrhetorik beunruhigt und wird, wenn man es täglich hört normal.

Die schlechte Performance der Bundesregierung, Neuwahl und Neuordnung der Regierung und die Haushalte spielen dabei eine wesentliche Rolle.

Begünstigt durch Mängel in den Regelungen des Bundes und des Landes und deren teilweise willkürlich anmutenden Umsetzung durch die nachgeordneten Landesverwaltungen, die kommunale Ebene und durch die Kostenträger ist in allen Teilbereichen der Aufwand für Fördermittelanträge, Pflegesatz- und Entgeltverhandlungen exorbitant gestiegen.

Von Bürokratieabbau oder Entbürokratisierung, wie es in den Sonntagsreden der Politik immer genannt und in den Gesetzesvorhaben beschrieben wird, ist nichts zu merken.

Die realen Kosten der Nachweispflicht für sozialen Unternehmen übersteigt die Kosten, die in Verhandlungen für die Zentralverwaltung realisiert werden können.

Die Realisierung einer auskömmlichen Refinanzierung, insbesondere für unsere Beratungsstellen bei stetig steigenden Personal- und Sachkosten wird immer schwieriger.

Zumal von der Politik – Tariftreue per Gesetz – gefordert wird, was wir versuchen umzusetzen bzw. machen, aber es werden keine tarifgerechten Fördermittel ausgereicht.

Zusätzlich zu den genannten Tatsachen kommen Kosten für Datenschutz, Hinweisgeberschutzgesetz, die Nachhaltigkeitsberichterstattung, die Zuarbeiten für das Statistische Landesamt etc., welche nicht immer refinanziert werden.

Des Weiteren erschwert es die Verhandlungen, da von Seiten des Bundes, des Landes bis zu den Landkreisen, Landeshauptstadt die Haushalte in den Vordergrund gestellt werden, was richtig ist, dafür aber die steigenden Kosten im Jugend- und Sozialbereich verantwortlich gemacht werden und dass die Qualität in den Bereichen nicht mehr bezahlbar sein soll. Sei es im Kita-Bereich, in der stationären Jugendhilfe, der Behindertenhilfe und Pflegebereich.

Die allgemeine Frage bei den Haushalten bleibt die Prioritätensetzung. Bisher konnten wir uns durch unsere professionelle Struktur immer schnell auf die neuen Gegebenheiten einstellen und praktikable Maßnahmen und Lösungen finden.

II. Entwicklung der Unternehmensbereiche

Das Geschäftsjahr 2025 war in allen Unternehmensbereichen durch anspruchsvolle Rahmenbedingungen geprägt. Wesentliche Einflussfaktoren waren insbesondere weiter steigende Personal- und Sachkosten, ein hoher administrativer Aufwand im Zusammenhang mit Fördermittel-, Pflegesatz- und Entgeltverfahren, zunehmende regulatorische Anforderungen sowie ein anhaltender Fachkräftemangel. Zugleich wurden die internen Strukturen weiterentwickelt, Digitalisierungsvorhaben fortgeführt und die Angebote in mehreren Leistungsbereichen fachlich und organisatorisch angepasst.

2.1 Bereich Pflege

Der Bereich Pflege stand 2025 im Zeichen der Themen Finanzierung, Personal, Digitalisierung und Qualitätsentwicklung. Die geplanten Pflegesatzverhandlungen im stationären und teilstationären Bereich konnten im Berichtsjahr nicht wie vorgesehen umgesetzt werden, da der neue Haustarifvertrag noch nicht abschließend unterzeichnet war und deshalb von den Kostenträgern nicht anerkannt worden wäre. Die Verhandlungen wurden auf den 1. Januar 2026 verschoben. Die gesetzlichen Leistungsanpassungen in der Pflege führten zwar zu punktuellen Entlastungen, konnten die insgesamt steigenden Kosten und strukturellen Herausforderungen jedoch nur begrenzt kompensieren.
Im Personalbereich lag der Schwerpunkt auf der Analyse und Reduzierung von Krankenquoten, der Stabilisierung der Personalsituation sowie der weiteren Steigerung der Arbeitgeberattraktivität. Der Fachkräftemangel blieb insbesondere in einzelnen Einrichtungen spürbar. Zur flexibleren Abdeckung von Engpässen wurden Vorbereitungen für einen internen Springerpool vorangetrieben. Die geplante Einführung des Haustarifvertrages soll die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens am Arbeitsmarkt weiter stärken.
Die Digitalisierung wurde weiter ausgebaut. Die notwendigen Voraussetzungen für die Anbindung an die Telematikinfrastruktur wurden in den Einrichtungen geschaffen; die technische Umsetzung verzögert sich jedoch bis 2026. Die Sozialstation Grevesmühlen nimmt hierbei weiterhin eine Vorreiterrolle ein. Zudem wurde im Bereich der Tagespflege die Software .snap eingeführt, wodurch Dokumentation, Dienstplanung und Abrechnung weiter professionalisiert wurden.

2.1.1 Vollstationäre Altenpflege

Die Gesellschaft betreibt weiterhin fünf stationäre Pflegeeinrichtungen. Die Gesamtkapazität verringerte sich 2025 leicht, insbesondere aufgrund von Personalakquiseproblemen und der Umnutzung von Doppelzimmern in Einzelzimmer. Die Belegung lag unter dem Vorjahresniveau und blieb auch aufgrund von Personalwechseln, unbesetzten Stellen sowie Bau- und Sanierungsmaßnahmen angespannt. Die Gesellschaft arbeitet fortlaufend daran, die Auslastung zu stabilisieren und die Rahmenbedingungen in den Einrichtungen weiter zu verbessern.
Die bereits 2024 geführten Pflegesatzverhandlungen konnten nach Verzögerungen und einem Schiedsstellenverfahren rückwirkend umgesetzt werden. Dies führte zu einem erheblichen, nicht refinanzierten administrativen Zusatzaufwand. Im

Investitionskostenbereich konnten für mehrere Einrichtungen neue Sätze vereinbart werden; einzelne Verfahren sind jedoch weiterhin offen.

2.1.2 Ambulante Pflegedienste

Im ambulanten Bereich betreibt die Gesellschaft fünf Sozialstationen. Durch die neue Servicewohnanlage in Schwerin sowie zwei neue Demenz-Wohngemeinschaften in Goldberg wurde das Leistungsangebot erweitert. Die Zahl der betreuten Klientinnen und Klienten erhöhte sich, und auch der Hausnotruf konnte seinen Bestand ausbauen.
Die wirtschaftliche Lage der ambulanten Dienste bleibt angespannt. Belastend wirken insbesondere steigende Personal- und Sachkosten, verzögerte Vergütungsverhandlungen sowie offene Fragestellungen im Bereich der HKP-Vergütung. Zwei Einrichtungen arbeiten seit mehreren Jahren defizitär. Vor diesem Hintergrund werden im Jahr 2026 strukturelle und strategische Entscheidungen erforderlich sein, um die wirtschaftliche Stabilität der ambulanten Angebote langfristig zu sichern.

2.1.3 Teilstationäre Pflege

Die Gesellschaft betreibt drei Tagespflegeeinrichtungen mit insgesamt 51 Plätzen. Die Auslastung konnte im Jahr 2025 verbessert werden, blieb jedoch insgesamt herausfordernd. Positiv entwickelte sich insbesondere die Tagespflege Grevesmühlen. Die neue Tagespflege Goldberg befindet sich weiterhin in der Aufbauphase. Die weitere Erhöhung der Nachfrage und die standortbezogene Weiterentwicklung des Angebots bleiben zentrale Aufgaben.
Herausfordernd bleibt die gesetzliche Rahmenlage, insbesondere die seit Jahren nicht angepassten Leistungsbeträge nach § 41 SGB XI. Eine künftige Anpassung könnte die wirtschaftliche Situation der Tagespflegen verbessern.

3. Entwicklung des Unternehmensbereiches Kindertagesstätte/Familie

3.1 Kindertagesstätten

Der Bereich Kindertagesstätten/Familie war 2025 erneut durch steigende fachliche, administrative und wirtschaftliche Anforderungen geprägt. Im Mittelpunkt standen die Weiterentwicklung pädagogischer Konzepte, die Qualitätssicherung, die Vorbereitung und Durchführung von Leistungs-, Qualitäts- und Entgeltverhandlungen sowie der Umgang mit rückläufigen Kinderzahlen. Die sechs Kindertagesstätten der Gesellschaft bleiben wichtige Einrichtungen der sozialen Infrastruktur und des Gemeinwesens.
Die Umsetzung gesetzlicher Vorgaben, insbesondere des KiföG M-V und des Landesrahmenvertrages, führte weiterhin zu erheblichem Verwaltungsaufwand. Dieser Aufwand wird nach Einschätzung der Gesellschaft nicht vollständig refinanziert. Im Rahmen der Entgeltverhandlungen wurde deutlich, dass fachlich-inhaltliche Ziele zur Qualitätsentwicklung und -sicherung nicht immer vollumfänglich von den örtlichen Trägern anerkannt werden. Für einzelne Einrichtungen mussten aufwendige Verfahren geführt werden; in Schwerin wurde ein Schiedsstellenverfahren erforderlich.
Die Auslastung der Kindertageseinrichtungen war aufgrund rückläufiger Geburtenzahlen und veränderter Bedarfsplanungen nicht durchgängig zufriedenstellend. Die Gesellschaft reagiert darauf mit einer fortlaufenden Überprüfung der Kapazitäten, einer Optimierung der Verwaltungsprozesse und Maßnahmen zur Verbesserung der Wirtschaftlichkeit. Zusätzliche Fördermittel konnten weiterhin eingeworben werden, fielen jedoch teilweise geringer aus als im Vorjahr.

3.2 Eltern-Kind-Zentrum

Das Eltern-Kind-Zentrum in Schwerin-Mueßer Holz wurde auch 2025 in Zusammenarbeit mit dem AWO Kreisverband Schwerin-Parchim e.V. weiterentwickelt. Die Angebote im Bereich Beratung, Unterstützung, Gesundheitsförderung und Familienbildung wurden fortgeführt und bedarfsgerecht ausgebaut. Die Projektförderung im Zusammenhang mit dem Kinder- und Familienzentrum wurde positiv beschieden, sodass die anteilige Finanzierung einer Koordinationsstelle erreicht werden konnte. Das Zentrum soll sich weiter zu einer an den Bedürfnissen des Sozialraums orientierten Einrichtung entwickeln.

4. Bereich Hilfen zur Erziehung / Hilfen zur Lebensbewältigung (HzE/HzL)

Der Bereich HzE/HzL entwickelte sich im Geschäftsjahr 2025 insgesamt stabil und wirtschaftlich positiv. Die Qualität der Arbeit, die professionellen Strukturen und die Angebotsvielfalt wurden von den Jugendämtern grundsätzlich positiv bewertet. Gleichzeitig wirkten sich kommunale Sparzwänge, steigende Personalkosten und schwierige Entgeltverhandlungen weiterhin belastend aus. Zur Absicherung der geplanten tariflichen Entwicklungen wurden Verhandlungen mit dem zuständigen Jugendamt geführt; wegen schwieriger Verläufe war teilweise die Einbindung der Schiedsstelle erforderlich.
Die Einrichtungen des Bereichs waren überwiegend gut bis sehr gut ausgelastet. In einzelnen Angeboten kam es zu Überauslastungen; teilweise bestanden Wartelisten. Die Kinder- und Jugendwohngruppe am Demmlerplatz wurde konzeptionell weiterentwickelt und als Regelwohngruppe ohne Spezialisierung ausgerichtet. Die ambulanten Hilfen zur Erziehung verzeichneten zwar rückläufige Anfragen des zuständigen Jugendamtes, konnten die Auslastung jedoch durch externe Auftraggeber stabilisieren. Das Betreute Wohnen für Jugendliche profitierte von einer hohen Nachfrage, war jedoch durch begrenzten Wohnraum belastet.
Auch die Gemeinsame Wohnform für Alleinerziehende, der Kinder- und Jugendnotdienst, die Kinder- und Jugendwohngruppe Görries, die Junge Mütter WG und die Kinderwohngruppe am Zoo entwickelten sich fachlich und wirtschaftlich überwiegend positiv. Besonders herausfordernd blieb der Kinder- und Jugendnotdienst aufgrund komplexer Fallkonstellationen, langer Aufenthaltsdauern einzelner Kinder und Jugendlicher sowie eines hohen Abstimmungsbedarfs mit Jugendamt, Polizei und weiteren Stellen. Durch angepasste Standards, zusätzliche Ressourcen und fortlaufende Abstimmungen konnte die Leistungsfähigkeit jedoch gesichert werden.
Im Jahr 2025 wurden außerdem interne Zuständigkeiten angepasst. Der Jugendtreff „Deja Vu“ und die Kindertafel wurden organisatorisch dem Bereich Beratung zugeordnet. Das Sportinternat hat sich nach der internen Umstrukturierung weiter in den Bereich HzE/HzL integriert und verzeichnete eine weiter steigende Auslastung. Für mehrere Einrichtungen wurden konzeptionelle und räumliche Weiterentwicklungen vorbereitet, um die Angebote auch künftig bedarfsgerecht und wirtschaftlich tragfähig fortzuführen.
Ausblickend bleibt für den Bereich HzE/HzL entscheidend, die fachlichen Standards mit den wirtschaftlichen Anforderungen der öffentlichen Kostenträger in Einklang zu bringen. Aufgrund steigender Bedarfe, zunehmender Fallkomplexität und hoher Personalanforderungen wird die Gesellschaft die Entgelt- und Konzeptentwicklung weiterhin aktiv verfolgen und zugleich prüfen, welche Angebote langfristig fachlich und wirtschaftlich tragfähig sind.

5. Bereich Beratung

Der Bereich Beratung wurde 2025 strukturell weiterentwickelt und ausgebaut. Mit elf Beratungsstellen und rund fünfzig Mitarbeitenden deckt der Bereich ein breites Spektrum an Beratungs- und Unterstützungsleistungen ab. Die Angebote orientieren sich insbesondere an den Anforderungen des Wohlfahrtstransparenzgesetzes sowie der einschlägigen Sozialgesetzbücher. Die Fallkonstellationen sind zunehmend komplex und erfordern eine enge Vernetzung unterschiedlicher Hilfesysteme.
Wesentliche strukturelle Änderungen betrafen die Verselbständigung der bisherigen Arbeitsbereiche Migration und Familienwerkstatt, die Integration des Jugendclubs „Deja Vu" sowie personelle Erweiterungen in mehreren Beratungsstellen. Im Bereich Gewaltschutz wurden Kapazitäten erhöht und spezialisierte Angebote fortgeführt bzw. wieder aufgenommen. Auch der Integrationsfachdienst, die Beratungsstelle KOBI, die Beratungsstelle JuSt sowie Projekte im Bereich Migration und Integration wurden fachlich weiterentwickelt.
Die interne Vernetzung, die kollegiale Beratung und die Personalentwicklung wurden gestärkt. Zugleich bleibt die finanzielle Situation angespannt. Steigende Fallzahlen, höhere Anforderungen und wachsende Personalkosten stehen teilweise stagnierenden Fördermitteln gegenüber. Dies betrifft insbesondere Angebote, die überwiegend über öffentliche Zuschüsse finanziert werden. Die Gesellschaft gleicht entstehende Fehlbedarfe teilweise durch Eigenmittel aus, um wichtige Beratungsangebote aufrechterhalten zu können.
Neue gesetzliche Anforderungen, insbesondere im Bereich Gewaltschutz und Inklusion, werden den Beratungsbereich in den kommenden Jahren weiter beeinflussen. Die Gesellschaft sieht den Bereich Beratung gleichwohl als wichtigen Bestandteil ihres sozialen Leistungsangebots und wird die fachliche, organisatorische und wirtschaftliche Weiterentwicklung fortsetzen.

II. Personalbereich

Die Bereichsleiterinnen- und Bereichsleiterstruktur hat sich sowohl intern als auch in der Zusammenarbeit mit Politik, Verwaltung, Fachgremien und Kostenträgern bewährt. Im Jahr 2025 wurde die Organisationsstruktur weiterentwickelt; der Bereich Beratung wurde neu aufgestellt. Die neue Bereichsleiterin ist zugleich als designierte Nachfolgerin der Geschäftsführung vorgesehen.
Im Jahresdurchschnitt beschäftigte die Gesellschaft 810 Mitarbeitende, davon 691 auf dem ersten Arbeitsmarkt. Im Unternehmensverbund waren zum 31. Dezember 2025 insgesamt 868 Mitarbeitende beschäftigt. Zur Sicherung des Fachkräftebedarfs wurden die Recruiting-Maßnahmen weiterentwickelt, digitale Kanäle ausgebaut und die Karriereseite überarbeitet. Die Ausbildung eigener Fachkräfte bleibt ein zentraler Bestandteil der Personalstrategie; mit Beginn des Berufsschuljahres beschäftigte das Unternehmen 46 Auszubildende.
Mit dem geplanten Haustarifvertrag verfolgt die Gesellschaft das Ziel, ihre Attraktivität als Arbeitgeber weiter zu erhöhen und zugleich die Anerkennung von Personalkosten in Entgelt- und Pflegesatzverhandlungen zu erleichtern. Darüber hinaus wurden die Vorbereitungen für die eigenständige Gehaltsabrechnung ab 2026 durch Einführung des Programms P+I vorangetrieben.

III. Bereich Qualitätsmanagement

Das Qualitätsmanagementsystem der Gesellschaft orientiert sich weiterhin an der DIN EN ISO 9001:2015 und wird durch das digitale QM-Handbuch in ConSense unterstützt.

Regelmäßige Qualitätszirkel, interne Audits und der jährliche Managementbericht bilden zentrale Instrumente zur Sicherung und Weiterentwicklung der Qualitätsstandards.
Im Jahr 2025 waren aufgrund organisatorischer Veränderungen, insbesondere der Zuordnung einzelner Einrichtungen zum Bereich Beratung, umfangreiche Anpassungen von Dokumenten und Prozessen erforderlich. Das Qualitätsmanagement trägt dazu bei, Verantwortlichkeiten transparent zu machen, Prozesse einheitlich zu dokumentieren und Mitarbeitenden sowie Leitungskräften Orientierung für die tägliche Arbeit zu geben. Durch Schulungen, interne Audits und den Austausch der Auditorinnen und Auditoren wird das Qualitätsbewusstsein im Unternehmen weiter gestärkt.

IV. Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit ist für die Gesellschaft Bestandteil ihres Selbstverständnisses als sozialer Dienstleister. Sie umfasst soziale, wirtschaftliche und ökologische Aspekte. Im Mittelpunkt stehen die Qualität der Leistungen für die betreuten Menschen, eine wertschätzende Unternehmenskultur, die Bindung und Entwicklung von Mitarbeitenden, die Einhaltung von Compliance- und Qualitätsanforderungen sowie ein sparsamer und verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen.
Die Gesellschaft ist Unterzeichnerin der „Charta der Vielfalt" und fördert eine Organisations- und Willkommenskultur, die von Respekt, Toleranz und gegenseitiger Wertschätzung geprägt ist. Nachhaltigkeit zeigt sich insbesondere in Maßnahmen zur Arbeitssicherheit, Gesundheitsförderung, Personalbindung, Digitalisierung, Qualitätssicherung und regionalen Beschaffung.
Im Umweltbereich verfolgt die Gesellschaft Maßnahmen zur Reduzierung von Energie-, Wasser- und Papierverbrauch sowie zur Abfallvermeidung und Mülltrennung. Ein externes Energieaudit unterstützt die Identifikation von Einsparpotenzialen in den Einrichtungen. Zu den umgesetzten Maßnahmen zählen unter anderem die Umstellung auf LED-Beleuchtung, der Einsatz von Bewegungsmeldern, die Nutzung digitaler Prozesse, die elektronische Gehaltsabrechnung, digitale Rechnungslegung sowie die papierlose Kommunikation über die Kita-Care-App. Einzelne Einrichtungen dienen mit konkreten Energie- und CO_2-Einsparungen als Referenz für weitere Maßnahmen.
Nachhaltiges Handeln wird damit sowohl als Beitrag zur ökologischen Verantwortung als auch als Instrument zur Stabilisierung der Wirtschaftlichkeit verstanden. Die Gesellschaft wird die begonnenen Maßnahmen fortführen und bei Sanierungen, Neubauten und Prozessanpassungen weiterhin auf Ressourcenschonung und Digitalisierung achten.

V. Vermögens–, Finanz– und Liquiditätslage

Die Finanzlage der AWO-Soziale Dienste gGmbH-Westmecklenburg ist im Jahr 2025 solide gewesen. Die Liquidität war gegeben, obwohl wir nicht nur im „umgangssprachlichen" Freiwilligenbereich wie die Beratungsstellen trotz Bewilligungsbescheide der öffentlichen Verwaltung (teilweise bis zu acht Monaten) und durch die Schiedsstellenverfahren über 12 Monate in Vorleistung gehen mussten.

Insgesamt konnten im Finanzbereich durch die neue Teamleitung, die 100 %ige Umstellung auf DATEV und dem Zusatzprogramm ELO die Prozesse optimiert und die Abläufe verbessert werden.

In Zahlen stellt sich die Vermögens- Finanz- und Ertragslage wie folgt dar:

Vermögenslage

	31.12.2025 T€	31.12.2025 %	31.12.2024 T€	31.12.2024 %	Veränderung T€
VERMÖGEN					
Immaterielle Vermögensgegenstände	0	0,0	23	0,2	-23
Sachanlagen	2.799	26,5	2.373	22,0	426
Finanzanlagen	232	2,2	230	2,1	2
Langfristig gebundenes Vermögen	**3.031**	**28,7**	**2.626**	**24,3**	**405**
Vorräte	417	3,9	415	3,8	2
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	2.123	20,1	3.524	32,6	-1.401
Forderungen gegen verbundene Unternehmen und Unternehmen mit Beteiligungen	1.944	18,4	2.455	22,7	-511
Sonstige Vermögensgegenstände und Rechnungsabgrenzungen	460	4,4	462	4,3	-2
Flüssige Mittel	2.589	24,5	1.327	12,3	1.262
Kurzfristig gebundenes Vermögen	**7.533**	**71,3**	**8.183**	**75,7**	**-650**
Vermögen insgesamt	**10.564**	**100,0**	**10.809**	**100,0**	**-245**

	31.12.2025 T€	31.12.2025 %	31.12.2024 T€	31.12.2024 %	Veränderung T€
KAPITAL					
Eigenkapital	6.183	58,5	5.774	53,4	409
Sonderposten aus Zuschüssen und Zuweisungen zur Finanzierung des Sachanlagevermögens	2	0,0	11	0,1	-9
Sonstige Rückstellungen	623	5,9	1.954	18,1	-1.331
Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten	2.356	22,3	1.631	15,1	725
Erhaltene Anzahlungen	241	2,3	249	2,3	-8
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	504	4,8	682	6,3	-178
Verbindlichkeiten gegenüber verbundenen Unternehmen	27	0,3	29	0,3	-2
Sonstige Verbindlichkeiten und Rechnungsabgrenzungsposten	627	5,9	479	4,4	148
Kapital insgesamt	**10.564**	**100,0**	**10.809**	**100,0**	**-245**

Ertragslage

	2025 T€	2024 T€	Veränderung T€
Umsatzerlöse inkl. Bestandsänderung	44.069	42.199	1.870
sonstige betriebliche Erträge	3.358	3.171	187
Betriebsleistung	**47.426**	**45.370**	**2.056**
Materialaufwand	-3.725	-3.594	-131
Personalaufwand	-33.425	-31.231	-2.194
Abschreibungen	-213	-167	-46
sonstige betriebliche Aufwendungen	-9.602	-9.822	220
Betriebsergebnis	**460**	**555**	**-95**
Zinserträge	2	0	2
Zinsaufwendungen	-42	-40	-2
Finanzergebnis / Zinsergebnis	**-39**	**-39**	**0**
Ergebnis vor Steuern	**421**	**516**	**-95**
Steuern vom Einkommen und vom Ertrag	0	-6	6
Ergebnis nach Steuern	**420**	**510**	**-90**
sonstige Steuern	-12	-14	2
Jahresüberschuss	**408**	**497**	**-89**

Finanzlage

	2025 T€	2024 T€
Jahresüberschuss	408	497
Abschreibungen	213	167
Sonstige nicht zahlungswirksame Vorgänge	-9	0
Zunahme/Abnahme (./.) der Rückstellungen	-1.330	1.397
Gewinn/ Verlust aus dem Abgang von Gegenständen des Anlagevermögens	0	-1
Zunahme (./.)/Abnahme der Vorräte, Forderungen und sonstigen Vermögensgegenstände, Rechnungsabgrenzungsposten	1.911	-1.529
Zunahme/Abnahme (./.) der Verbindlichkeiten und sonstiger Passiva	-40	210
Saldo Zinserträge/-aufwendungen	39	39
Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit	**1.193**	**780**
Einzahlungen aus Anlagenverkäufen	0	1
Auszahlungen für Investitionen in das Anlagevermögen	-618	-255
Zinserträge	2	1
Cashflow aus Investitionstätigkeit	**-616**	**-253**
Einzahlung aus der Aufnahme von Krediten	860	0
Tilgung von Darlehen	-134	-136
Ausschüttung an Gesellschafter	0	0
Gezahlte Zinsen	-42	-40
Cashflow aus Finanzierungstätigkeit	**684**	**-176**
Zahlungswirksame Veränderungen des Finanzmittelfonds	**1.262**	**351**
Finanzmittelfonds am 1. Januar	1.327	976
Finanzmittelfonds am 31. Dezember	**2.589**	**1.327**

VI. Angaben zur Forschung und Entwicklung

Branchenbedingt betreibt die Gesellschaft keine Forschung und Entwicklung.

VII. Angaben zu Zweigniederlassungen

Die Gesellschaft unterhält keine Zweigniederlassungen, jedoch eine größere Zahl von Betriebsstätten, Einrichtungen und Diensten in der Landeshauptstadt Schwerin sowie in den Landkreisen Ludwigslust–Parchim und Nordwestmecklenburg.

Die AWO–Soziale Dienste gGmbH–Westmecklenburg ist an mehreren Gesellschaften beteiligt.

B. Risikobericht

I. Prognosebericht

Das Risikomanagement wurde verstetigt, die monatlichen Kostenstellenauswertungen, BWA´s, Verprobungen und Kontenklärungen, Liquiditätsplanung und Prüfung, Auslastungsgrade der Einrichtungen, Führung und Abarbeitung der „offenen Posten Liste“, Spenden– und Vertragsmanagement sind geübte Praxis.

Dadurch können die Pflegesatz– und Entgeltverhandlungen qualitativ schneller vorbereitet werden, wir sind besser aufgestellt und können zeitnaher und regelmäßiger zu Pflegesatz- und Entgeltverhandlungen aufrufen.

Für das Jahr 2026 planen wir mit einem voraussichtlichen Umsatz von 56,8 Mill.€ (plus von 7,3 Mill.€) und einem gleichbleibenden Überschuss wie in den letzten 3 Jahren.

II. Risiken

Latente Risiken sind vorrangig durch die finanziellen Probleme der öffentlichen Haushalte (für sog. freiwillige Leistungen, insbesondere Beratungsdienste) und dem ständigen politischen Paradigmenwechsel begründet. Damit einhergehend ist die schlechte Zahlungsmoral für gewollte und erbrachte Leistungen – trotz verhandelter Entgelte bzw. Pflegesätze (so z. B. Nichtanerkennung von erbrachten Leistungen von den Pflege- und Krankenkassen) und teilweiser Abkehr bestehender Rahmenvereinbarungen (hier ambulante Hilfen zur Erziehung). Wir gehen davon aus, dass mit großer Sicherheit langfristig die Zuwendungen und Zuschüsse für sogenannte „freiwillige Leistungen" auf dem Status Quo bleibt und damit mit den steigenden Kosten (Personalkosten, Betriebs- und Sachkosten) eine Kürzung erfolgt und die Einrichtungen und Dienste ganz wegfallen bzw. wir diese auf den Prüfstand stellen werden.

Wie oben beschrieben (S. 4) gibt es ein latentes Risiko in Bezug auf das Klageverfahren der Kostenträger zum Schiedsspruch der HKP Vergütung. Wir gehen davon aus, dass das Sozialgericht dem Schiedsspruch folgen wird.

Auf Grund der schlechten Haushaltlage der öffentlichen Hand und der medialen Diskussion zu Kostensteigerungen in der Jugendhilfe sehen wir hier eher die Gefahr, dass z. Zt. bestehende fachliche Standards und Rahmenbedingungen durch neue ersetzt werden sollen um die bestehende hohe Qualität und damit die Entgelte zu senken. Hier werden wir genau prüfen ob wir dann noch Dienste und Einrichtungen anbieten werden.

Eine weitere Herausforderung bleibt darin bestehen die „neuen" Verwaltungsstrukturen der Kreisgebietsreform zu bedienen. Der Verwaltungsaufwand hat sich exorbitant erhöht und wird trotz transparenter Darstellung unsererseits in den Entgeltverhandlungen nicht immer refinanziert. Insbesondere solche vom Gesetzgeber vorgeschriebenen Querschnittsaufgaben wie Betriebsratskosten, Datenschutzbeauftragte u.a. wollen die Kostenträger nicht anerkennen bzw. wegdiskutieren.

Darüber hinaus haben wir im Rahmen unseres Qualitätsmanagements Prozess- und Dienstleistungsrisiken für die Risikoabschätzung entwickelt, die von den Einrichtungen und Bereichen bewertet werden. Dadurch werden weitere Risikopotentiale eruiert und wir können gegensteuern.

Die von den Einrichtungsleiter*innen festgestellten Risiken werden auf Bereichsebene zusammengefasst und münden in einen gesonderten Bericht – Risikomanagement.

III. Chancen

Künftig müssen wir punktuell entscheiden welchen Dienst, welche Einrichtung noch ins Portfolio passt und/oder ggf. beendet bzw. geschlossen werden muss. Auf Grund der Größe und unseres Dienstleistungsspektrums hätten wir dann ausreichende Einsatzmöglichkeiten für die davon betroffenen Mitarbeiter*innen.

Der Bereich Pflege ist seit Jahren stabil. In diesem Geschäftsfeld sehen wir auch künftig noch neue Möglichkeiten für innovative Ideen und Produkte. Wobei für uns Bedarfe und Standortfaktoren ausschlaggebende Faktoren sind und wir Anfragen einer genauen Prüfung unterziehen werden, obwohl es in den letzten Jahren durch sogenannte Investorenmodelle zu einer Überkapazität in der „klassischen" Pflege gekommen ist. Ausschlaggebend werden auch auskömmliche Pflegesätze bzw. Leistungsentgelte und Findung fachlich qualifizierter Mitarbeiter*innen sein.

Im Bereich der Kindertagesstätten werden wir den begonnenen Weg der Weiterentwicklung neuer pädagogischer Konzepte weitergehen und unsere bestehenden Einrichtungen weiter profilieren, so dass wir im Wettbewerb mit den anderen Trägern gut aufgestellt sind. Für zwei unserer Einrichtungen planen wir Sanierungen bzw. Ersatzneubauten, um auch mit den Gebäuden konkurrenzfähig zu bleiben.

In 2023 haben wir, wie im Lagebericht 2022 beschrieben, die beiden Parchimer Kitas zur Kita „Abenteuerland" zusammengelegt und eröffnet.

In 2025 werden für alle 6 Einrichtungen neue Entgeltverhandlungen geführt und die Kapazitäten laut Betriebserlaubnissen und Kitabedarfsplanungen den tatsächlichen Bedarfen (Geburten) angepasst.

Gleiches gilt auch für den Bereich Hilfen zur Erziehung/ Lebensbewältigung, wo wir neue Konzepte entwickeln und den Ämtern vorschlagen. Hier gehen wir davon aus, dass spezialisierte und qualitativ gute Angebote und Einrichtungen an Bedeutung gewinnen werden. Durch die Internetplattform „Freie Plätze.de" wissen wir, dass wir mit unseren Einrichtungen auch bundesweite Bedarfe abdecken können.

In allen Bereichen arbeiten wir zielstrebig an der Entwicklung und Umsetzung neuer Ideen und Angebote. So schaffen wir uns einen Vorlauf, um auf sich verändernde Bedarfe schneller reagieren zu können.

Zum Ende des Jahres 2023 wurde auf der Gesellschafterversammlung die Novellierung unserer Allgemeinen Arbeits- und Vergütungsordnung (AAVO) mit den neuen Vergütungstabellen beschlossen.

Mit dem neuen Vergütungssystem sind wir modern und in Anlehnung des öffentlichen Tarifes (TVöD-L) angekommen und damit zu anderen Mitbewerbern konkurrenzfähig. Wie schon erwähnt, arbeiten wir mit einer Gewerkschaft und unserem Betriebsrat an einem Haustarif, den wir voraussichtlich in 2025 abschließen werden. Wir erhoffen uns dadurch weitere Mitarbeiterzufriedenheit und Vereinfachungen in den Entgelt- und Pflegesatzverhandlungen, da das Bundessozialgericht entschieden hat, dass Tarife per se wirtschaftlich und anzuerkennen sind.

Auch für die ambulante Pflege haben wir ein neues zeitgemäßes System - snap - eingeführt und damit die Prozesse weiter digitalisiert. Wir erhoffen uns dadurch, auch schneller gegensteuern zu können. Das snap-System hat sich bewährt und wir werden es auf die Tagespflegen ausweiten.

Ziel bleibt es, die AWO-Soziale Dienste gGmbH-Westmecklenburg strategisch im regionalen „Sozialmarkt" künftig gut zu platzieren sowie unsere teilweise „Marktführende Position" zu erhalten bzw. auszubauen. Wir stellen uns dem Wettbewerb mit den anderen Anbietern, so auch bei Ausschreibungen neuer Dienstleistungen, wobei wir mittlerweile die

Erfahrung machen mussten, dass nicht die Inhalte/ Konzepte das Entscheidungskriterium sind, sondern der angebotene Preis.

Schwerin, 9. April 2026

Axel Mielke
Geschäftsführer