

Bilanz der Elbkinder Vereinigung Hamburger Kitas gGmbH, Hamburg,
zum 31. Dezember 2021

Aktiva	Stand am 31.12.2021	Stand am 31.12.2020
	EUR	EUR
A. Anlagevermögen		
I. Immaterielle Vermögensgegenstände		
1. Entgeltlich erworbene Konzessionen, gewerbliche Schutzrechte und ähnliche Rechte und Werte sowie Lizenzen an solchen Rechten und Werten	975.529,23	1.424.888,25
2. Geleistete Anzahlungen	73.825,90	69.416,66
	1.049.355,13	1.494.304,91
II. Sachanlagen		
1. Grundstücke, grundstücksgleiche Rechte und Bauten einschließlich der Bauten auf fremden Grundstücken	100.876.806,84	102.194.609,66
2. Technische Anlagen und Maschinen	1.079.131,34	1.092.355,18
3. Andere Anlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung	13.611.023,20	14.524.075,44
4. Geleistete Anzahlungen und Anlagen im Bau	6.076.562,81	4.061.051,29
	121.643.524,19	121.872.091,57
III. Finanzanlagen		
1. Anteile an verbundenen Unternehmen	325.500,00	325.500,00
2. Wertpapiere des Anlagevermögens	21.696.695,00	21.713.925,00
	22.022.195,00	22.039.425,00
B. Umlaufvermögen		
I. Vorräte		
Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe	338.607,46	380.164,56
II. Forderungen und sonstige Vermögensgegenstände		
1. Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	7.068.020,62	4.561.858,21
2. Forderungen gegen die Gesellschafterin	451.352.714,19	420.795.525,46
3. Forderungen gegen verbundene Unternehmen	0,00	224.210,42
4. Sonstige Vermögensgegenstände	548.616,35	589.758,44
	458.969.351,16	426.171.352,53
III. Kassenbestand und Guthaben bei Kreditinstituten	1.612.172,16	2.638.494,97
C. Rechnungsabgrenzungsposten	2.068.606,18	1.950.322,07
	607.703.811,28	576.546.155,61

Passiva	Stand am 31.12.2021	Stand am 31.12.2020
	EUR	EUR
A. Eigenkapital		
I. Gezeichnetes Kapital	35.000.000,00	35.000.000,00
II. Kapitalrücklage	100.000,00	100.000,00
III. Gewinnrücklagen	50.959.157,79	54.009.729,05
IV. Bilanzgewinn	0,00	150.000,00
	86.059.157,79	89.259.729,05
B. Sonderposten aus Zuwendungen zur Finanzierung des Anlagevermögens	4.083.480,30	4.870.978,03
C. Rückstellungen		
1. Rückstellungen für Pensionen und ähnliche Verpflichtungen	389.650.956,00	360.830.210,00
2. Steuerrückstellungen	23.700,00	290.000,00
3. Sonstige Rückstellungen	23.066.032,25	19.746.137,99
	412.740.688,25	380.866.347,99
D. Verbindlichkeiten		
1. Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	3.737.818,75	4.221.793,83
2. Verbindlichkeiten gegenüber der Gesellschafterin	89.882.689,53	89.630.700,00
3. Verbindlichkeiten gegenüber verbundenen Unternehmen	6.677.544,30	3.022.667,64
4. Sonstige Verbindlichkeiten	4.380.632,36	4.673.939,07
- davon im Rahmen der sozialen Sicherheit EUR 0,00 (Vj. EUR 77.637,19)		
- davon aus Steuern EUR 3.585.084,22 (Vj. EUR 3.726.343,33)		
	104.678.684,94	101.549.100,54
E. Rechnungsabgrenzungsposten	141.800,00	0,00
	607.703.811,28	576.546.155,61

Gewinn- und Verlustrechnung
 der Elbkinder Vereinigung Hamburger Kitas gGmbH, Hamburg,
 für die Zeit vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021

	2021	2020
	EUR	EUR
1. Umsatzerlöse	362.209.928,63	349.204.601,58
2. Andere aktivierte Eigenleistungen	42.250,62	67.807,28
3. Sonstige betriebliche Erträge	45.423.052,99	39.566.409,48
	<u>407.675.232,24</u>	<u>388.838.818,34</u>
4. Materialaufwand		
a) Aufwendungen für Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe und für bezogene Waren	15.513.496,27	14.540.382,99
b) Aufwendungen für bezogene Leistungen	53.606.887,45	48.417.186,26
	<u>69.120.383,72</u>	<u>62.957.569,25</u>
5. Personalaufwand		
a) Löhne und Gehälter	224.695.566,83	223.073.680,09
b) Soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und für Unterstützung	61.180.532,27	59.650.336,12
	<u>285.876.099,10</u>	<u>282.724.016,21</u>
6. Abschreibungen auf immaterielle Vermögensgegenstände des Anlagevermögens und Sachanlagen	11.389.981,47	10.340.956,94
7. Sonstige betriebliche Aufwendungen	10.297.912,44	8.224.200,17
	<u>30.990.855,51</u>	<u>24.592.075,77</u>
8. Erträge aus anderen Wertpapieren und Ausleihungen des Finanzanlagevermögens	130.644,45	201.530,56
9. Sonstige Zinsen und ähnliche Erträge	198.830,14	28.753,45
- davon aus der Abzinsung		
EUR 174.233,23 (Vj. EUR 4.145,77)		
10. Abschreibungen auf Finanzanlagen und auf Wertpapiere des Umlaufvermögens	149.230,00	0,00
11. Zinsen und ähnliche Aufwendungen	34.367.215,48	31.652.214,72
- davon aus der Aufzinsung		
EUR 34.363.353,23 (Vj. EUR 31.622.214,72)		
12. Ergebnis vor Steuern	<u>-3.196.115,38</u>	<u>-6.829.854,94</u>
13. Sonstige Steuern	4.455,88	264.525,24
14. Jahresfehlbetrag	<u>-3.200.571,26</u>	<u>-7.094.380,18</u>
15. Gewinnvortrag	150.000,00	150.000,00
16. Entnahmen aus Gewinnrücklagen	3.050.571,26	7.094.380,18
17. Bilanzgewinn	<u>0,00</u>	<u>150.000,00</u>

Elbkinder Vereinigung Hamburger Kitas gGmbH, Hamburg

LAGEBERICHT

für das Geschäftsjahr 2021

1. Grundlagen des Unternehmens

Die Elbkinder Vereinigung Hamburger Kitas gGmbH (im Folgenden „EHK“ genannt) ist in drei Geschäftsbereichen der Jugendhilfe tätig – zum einen im Kita-Gutscheinsystem und zum anderen im Bereich der Ganztagsbetreuung an Schulen (GBS). Beide Bereiche sind in jeweiligen Landesrahmenverträgen mit der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) geregelt. Der dritte Bereich, Unterstützung in der Ganztagschule (GTS), ist privatrechtlich organisiert.

Kita-Gutscheinsystem

Das Hamburger Kita-Gutscheinsystem unterscheidet sich von den Kita-Finanzierungssystemen in anderen Bundesländern. Mit seiner Einführung in 2004 wurde ein Kita-Markt geschaffen, bei dem sich Eltern einen Kita-Platz aussuchen können. Jeder Kita-Träger erhält für das betreute Kind je nach Betreuungsumfang eine Leistungsvergütung. Je mehr Kinder betreut werden, desto mehr Umsätze kann der Kita-Träger erzielen. Es handelt sich also um eine Kind-Finanzierung, nicht um eine Platz-Finanzierung.

Die Eltern erhalten beim zuständigen Bezirksamt einen Kita-Gutschein, den sie in einer der vielen Kitas in Hamburg, die im Wettbewerb stehen, einlösen können. Jeder Kita-Träger erhält je „eingelöstem“ Gutschein dann das gleiche Entgelt für seine Leistung von der FHH, ggf. auch einen Elternbeitrag. Der Kita-Gutschein kann verschiedene Betreuungsumfänge haben. Je nach Bedarf der Eltern durch Berufstätigkeit kann er 4 bis 12 Stunden täglich umfassen, von 0 Jahren bis Schuleintritt. Mit Einführung der Elternbeitragsfreiheit für eine Betreuungsleistung von bis zu 5 Stunden inkl. Mittagessen in 2014 haben alle Eltern in Hamburg einen Anspruch auf eine für sie kostenlose Betreuung ihrer Kinder, unabhängig von der Berufstätigkeit.

Die Kita-Träger stehen untereinander in einem Wettbewerb, in dem pädagogische Konzepte und Qualität, Personalausstattung, attraktive Kita-Gebäude und Gelände, die Lage der Kita sowie die Öffnungszeiten entscheidende Wettbewerbsfaktoren sind. Die Hamburger Bildungsempfehlungen bilden den für alle Kita-Träger verbindlichen Orientierungsrahmen für die pädagogische Arbeit. Sie beschreiben das grundsätzliche Bildungsverständnis und formulieren die Bildungsziele.

Die unternehmerische Freiheit, die das Gutscheinsystem für Kita-Träger mit sich bringt, hat in Hamburg zu hohen Investitionen in Kitas in kurzer Zeit geführt und so eine für Eltern im Bundeslandvergleich gemessen an der Platzanzahl sehr gute Versorgung geschaffen. In Hamburg gibt es derzeit rd. 500 Kita-Träger mit rd. 1.100 Kitas. So findet der überwiegende Teil der Eltern in der Regel einen Kita-Platz für ihr Kind.

Hamburg ist eine der wenigen Regionen in Deutschland, die Bevölkerungszuwachs zu verzeichnen hat. Es werden neue Wohngebiete (z. B. in der Hafen City oder im Bereich Süderelbe) ausgewiesen. In diesen Gebieten besteht weiterhin bzw. entsteht ein neuer Bedarf an Kita-Plätzen. Die EHK bewirbt sich hier über die Projektentwicklung in Ausschreibungsverfahren oder wird als bekannter und großer Träger direkt angesprochen. Unterstützend wirkt dabei die eigene Bauabteilung mit rund 25 Fachingenieuren, -planern und Architekten. Der Kita-Markt ist in einigen Stadtteilen bereits gesättigt. Es kann aber von einem weiteren Bedarf durch umzugsbedingte Fluktuation sowie auch einem Bevölkerungswachstum vor allem durch den Wohnungsbau oder auch aufgrund von weiterem Zuzug geflüchteter Familien ausgegangen werden.

Jeder Kita-Träger erhält das gleiche pauschale Entgelt je Betreuungsumfang. Für welche Ressourcen er dieses Entgelt einsetzt, kann er unternehmerisch frei entscheiden, solange die Vorgaben des Landesrahmenvertrages Kita eingehalten werden (z. B. Personalqualifikation und -kapazität). Auf etwaige Kostenstrukturen eines Trägers wie Tarife stellt dieses pauschale Entgeltsystem nur bedingt ab. In den Sommermonaten werden aufgrund des Schuleintritts häufig weniger Kinder als im Winter betreut. Diese saisonalen Schwankungen müssen betriebswirtschaftlich und organisatorisch vom Kita-Träger bewältigt werden, da die Vergütung je Betreuungstag erfolgt. Zur Refinanzierung von Kostensteigerungen dient die Fortschreibungsrate laut Landesrahmenvertrag. Sie wird jährlich anhand der Entwicklung aller Hamburger Tarife sowie anhand des bundesweiten Verbraucherpreisindex festgelegt. Seit 2017 erhalten Tarifanwender wie die Elbkinder befristet bis 2022 eine zusätzliche, abschmelzende Fortschreibungsrate für die strukturell angehobenen Tarifentgelte pädagogischer Fachkräfte. Um diese Prozentsätze werden die Entgelte jährlich erhöht. In 2014 haben die Kita-Träger zugestimmt, im Sinne eines eigenen Qualitätsbeitrages ab 2015 diese jährliche Fortschreibungsrate Kita für bis zu 10 Jahre um je 0,5 %-Punkte abzusenken.

GBS- und GTS-System

Die Leistungsangebote GBS und GTS in Kooperation mit Grundschulen haben sich in Hamburg etabliert. Grundschulen in Hamburg können seit 2012 entscheiden, ob sie ihre ganztägige Betreuung im Rahmen der Ganztagschule (GTS) in Eigenregie anbieten oder aber am Nachmittag die Betreuung in Kooperation mit Jugendhelfeträgern wie der EHK durchführen (GBS). Bei GTS bietet ein Jugendhelfeträger den Schulen Betreuungsleistungen auch am Vormittag und in den Ferien an, die dann in den Schulalltag der Schule komplett integriert sind. Verantwortlich ist in GTS die Schule. In GBS übernimmt der Träger als souveräner Partner in enger Kooperation mit der Schule die Betreuung am Nachmittag und in den Ferien in Räumen der Schule. Im Unterschied zum Kita-Bereich ist der Träger verpflichtet, alle angemeldeten Schulkinder zu betreuen. Dies ist

im Kita-Bereich eine unternehmerische Entscheidung, in Abhängigkeit von den personellen und räumlichen Rahmenbedingungen.

GBS ist für die Eltern während der Schulzeit von 13 Uhr bis 16 Uhr kostenlos, für die Randbetreuung vor Schulbeginn und nach 16 Uhr sowie die Ferienbetreuung und zum Mittagessen müssen die Eltern einen Eigenbeitrag leisten. BuT-berechtigte Familien erhalten 6 Wochen Ferienbetreuung kostenlos. Das Leistungsentgelt für GBS erhalten die Träger analog zum Kita-Gutscheinsystem als pauschales Entgelt, abhängig von der Buchung von GBS in der Schul- und Ferienzeit. Im Gegensatz zum Kita-Gutscheinsystem erfolgt die Abrechnung jedoch schuljahresbezogen und nicht Tag genau. Für welche Ressourcen der GBS-Träger das Entgelt einsetzt, kann er - analog zum Kita-Gutscheinsystem - unternehmerisch frei entscheiden, solange die Vorgaben des Landesrahmenvertrages GBS eingehalten werden (z. B. Personalqualifikation und -einsatz). Die Fortschreibung der Entgelte erfolgt analog zum Kita-Gutscheinsystem für jedes Schuljahr, jedoch ohne Absenkung um je 0,5 %.

Im Bereich von GTS werden privatrechtliche Dienstleistungsverträge zwischen der Grundschule und dem Träger abgeschlossen. Die Preise sind grundsätzlich frei verhandelbar. Eine Anlehnung an die GBS-Entgelte gibt es für die Betreuung in GTS in den Ferien.

In Hamburg gibt es rund 194 staatliche Grundschulen, davon rund 120 mit der offenen Ganztätigkeit im Rahmen GBS. Weitere Grundschulen können durch die neuen Wohngebiete entstehen. Dem Wunsch auf Wechsel von GBS in GTS und umgekehrt für eine Grundschule stimmt die Schulbehörde derzeit und nach ersten Erkenntnissen voraussichtlich bis auf weiteres nicht zu. Ein Kooperationsvertrag kann nach Durchlaufen eines Mediationsverfahrens von beiden Partnern gekündigt werden. Dadurch können bestehende Kooperationen sich auflösen oder aber neue entstehen. Der GBS- und GTS-Bereich ist aber nicht so dynamisch wie der Kita-Markt, weil die Schulkonferenz, d. h. Eltern zusammen mit der Schule den dort tätigen GBS-Träger wählen müssen.

2. Wirtschaftsbericht

a. Branchenentwicklung und Geschäftsverlauf 2021

In 2021 liegt die Anzahl der durchschnittlich betreuten Kinder in den Kitas bedingt durch die Corona-Pandemie seit mehr als 7 Jahren erstmals leicht unter der des Vorjahres (-202, -0,9 %). Die Betreuung an Schulen (GBS/GTS) ist leicht um 0,9 % gestiegen.

Das Gutscheinsystem macht Eltern zu Kunden und sie verhalten sich dementsprechend. Viele äußern klare Erwartungen an Kitas, vertreten die Interessen ihrer Kinder offensiv, überprüfen selbst aktiv die Einhaltung der Hamburgischen Rahmenstandards wie Personalvorhaltung, Raumgrößen etc. und fordern eine Überprüfung der Qualität.

Die einzelne Kita kann und muss durch ein einladendes bauliches und räumliches Äußeres, durch gute pädagogische Arbeit mit besonderen inhaltlichen Schwerpunkten und nicht zuletzt einer

gesunden und ausgewogenen Ernährung überzeugen. Der Träger EHK unterstützt die Kitas durch Marketingmaßnahmen, systematische Qualitätsentwicklung sowie fachliche Impulse durch Beratung, Fortbildung, und geeignete Arbeitsmaterialien. Außerdem pflegt die EHK gute Kontakte und gelegentliche Kooperationen mit dem Landeselternausschuss, die sich auch bei Problemen im Einzelfall schon bewährt haben.

Es gibt weiterhin insbesondere in einigen Stadtteilen der Innenstadt, sowie insbesondere im Harburger Raum einen höheren Bedarf als vorhandene Betreuungsplätze. Diese Situation und der weiterhin sehr spürbare Fachkräftemangel (s.u.) stellen die Kita-Leitungen vor große Herausforderungen.

Fachkräftemangel und mehr Kita-Plätze zu schaffen stehen in einem Spannungsverhältnis zueinander: Einerseits möchte man angesichts der Not vieler Eltern die Belegkapazität der Kita voll ausschöpfen, dies ist aber kaum möglich, wenn immer wieder Personalvakancen entstehen, die nicht nahtlos wiederbesetzt werden können. Ein besonderes Problem stellen hier die Beschäftigungsverbote wegen Schwangerschaft dar, die unvorhersehbar auftreten. Diese Problematik stellt sich immer wieder auch bei der Besetzung von Leitungsstellen mit jüngeren Frauen heraus. Da die zentrale Rolle der Leitung mit Umsicht und Augenmaß besetzt werden muss, ist neben einer Interimslösung auch über die Verteilung der Stunden an andere Fachkräfte nachzudenken. Nicht selten greifen die Regionalleitungen auf bewährte und erfahrene Leitungen im Ruhestand zurück, die dann bereit sind, eine Kita über einige Wochen über Wasser zu halten.

b. Kapazitäts-, Belegungs- und Umsatzentwicklung

Die EHK betreibt zum Jahresende 2021 173 Kindertagesstätten an 188 Standorten (somit 15 Dependancen).

Im Jahresdurchschnitt wurden insgesamt 418 Kinder weniger betreut als im Vorjahr. Die derzeit geringeren Aufnahmen und Neueingewöhnungen hängen mit der Corona-Pandemie zusammen. Eltern sind zögerlicher und vorsichtiger, sowohl aus Sorge vor einer Infektion ihrer kleinen Kinder als auch mit Blick auf eine konstante Betreuungssituation. Ebenso ist derzeit ein verändertes Inanspruchnahmeverhalten durch vermehrtes Home Office zu verzeichnen. Die Gutscheinumfänge fallen geringer aus als im Vorjahr. Die Nachfrage nach Krippenplätzen wird aber nicht generell in Frage gestellt.

Die nachstehende Tabelle zeigt die Entwicklung nach Leistungsarten.

Anzahl der jahresdurchschnittlich in den Kitas der EHK betreuten Kinder¹⁾

		2017	2018	2019	2020	2021
Krippe (Kinder unter 3 Jahren)	K 4 Stunden	2	2	2	1	0
	K 5 Stunden	1.990	1.889	1.912	2.124	2.314
	K 6 Stunden	550	505	467	439	464
	K 8 Stunden	2.986	2.942	3.032	2.910	2.827
	K 10 Stunden	1.705	1.779	1.795	1.754	1.577
	K 12 Stunden	195	187	184	187	156
	Summe Krippe	7.428	7.304	7.392	7.415	7.339
Elementarbereich (Kinder von 3 Jahren bis zur Einschulung)	E 4 Stunden	3	1	1	0	0
	E 5 Stunden ohne Mittagessen	2	2	1	0	0
	E 5 Stunden mit Mittagessen	4.294	4.270	4.195	4.300	4.470
	E 6 Stunden	908	858	809	750	751
	E 8 Stunden	5.397	5.465	5.594	5.640	5.577
	E 10 Stunden	3.046	3.071	3.209	3.301	3.030
	E 12 Stunden	357	356	357	334	297
	Anschlussbetreuung Vorschule 2 Std.	0	0	0	0	0
	Anschlussbetreuung Vorschule 3 Std.	0	0	0	0	0
	Anschlussbetreuung Vorschule 5 Std.	0	0	0	0	0
	Anschlussbetreuung Vorschule 7 Std.	0	0	0	0	0
	Behinderte Kinder 5 Stunden	6	5	4	3	4
	Behinderte Kinder 6 Stunden	105	107	120	138	133
	Behinderte Kinder 8 Stunden	854	827	835	835	908
	Behinderte Kinder 10 Stunden	182	192	193	190	188
	Behinderte Kinder 12 Stunden	21	15	20	23	19
	Summe Elementar	15.177	15.171	15.338	15.514	15.379
Kita-Gutscheinsystem		22.605	22.475	22.730	22.929	22.719
Ganztagsbetreuung an Schulen (GBS / GTS)		8.395	8.677	9.193	9.078	8.869
Insgesamt		30.999	31.151	31.923	32.006	31.588

¹⁾ ohne vollständig privat oder betrieblich finanzierte Betreuungen, einschließlich Kinder aus Umlandgemeinden.

Der Marktanteil der EHK am Kita-Markt liegt auf Vorjahresniveau. Die Marktanteile der Jahre 2017 bis 2021 ergeben sich aus der folgenden Tabelle:

Anteile der EHK an der Gesamtzahl der in Hamburger Kitas betreuten hamburgischen Kinder im Jahresdurchschnitt

Art der Betreuung	2017	2018	2019	2020	2021
Krippe (gesamt)	30%	28%	28%	28%	28%
Elementar (4-5 stündige Angebote)	24%	23%	24%	23%	23%
Elementar (6-12 stündige Angebote)	32%	32%	31%	30%	29%
Elementar (ohne Kinder mit Behinderung)	29%	29%	29%	27%	27%
Elementar Kinder mit Behinderung	52%	50%	51%	48%	47%
Gesamt	30%	29%	29%	29%	28%

Die Umsatzerlöse der EHK entwickelten sich von 349,2 Mio. € auf 362,2 Mio. € (+3,7%).

c. Entwicklung der ganztägigen Bildung und Betreuung an Schulen

Auf Basis einer politischen Grundsatzentscheidung aus Mai 2009 wurde innerhalb von 2 Jahren, beginnend mit dem 01.08.2012, eine flächendeckende Ganztagsbetreuung an Hamburger Schulen realisiert. Zuvor wurden bereits an Modell- und Pilotstandorten Konzepte der Zusammenarbeit zwischen Schule und Kooperationspartnern der Kinder- und Jugendhilfe (insbesondere bisherige Hort-Träger) getestet und optimiert.

Zum 01.08.2021 bestanden 33 GBS-Kooperationen (Vj. 32) sowie 4 GTS-Kooperationen (Vj. 4).

d. Die Corona-Pandemie

Auch im zweiten Jahr der Corona-Pandemie trat anstelle der Projektbearbeitung und Wirtschaftsplanumsetzung vorrangig die Steuerung der Elbkinder und ihrer Tochtergesellschaften durch die Corona-Krise. Das erfolgreiche Krisenmanagement wurde fortgeführt. Die Rückmeldungen aus dem Innen- und Außenverhältnis waren weiterhin sehr anerkennend. Da die Pandemie noch andauert, ist auch das Krisenmanagement in 2022 noch nicht abgeschlossen und muss neben den Regelaufgaben weitergeführt werden. Die Geschäftsführung muss sich als Leitung des Krisenstabes weiter auf das Krisenmanagement konzentrieren.

Mit dem Anstieg des Infektionsgeschehens in Hamburg ist auch das Infektionsgeschehen im Elbkinder-Konzern gestiegen. Mit Stand 28.02.2022 haben sich seit September 2020 insgesamt bei den Elbkindern 3.521 Kinder (11% der betreuten Kinder) in Kita und GBS sowie 2.367 Mitarbeitende (37 % der Belegschaft) in Kita, GBS und Zentrale infiziert. Es waren neben der Zentrale statistisch alle Kitas und GBS-Standorte teilweise mehrfach betroffen. Naturgemäß zog dies Einschränkungen in der Kinderbetreuung nach sich. Oft mussten die betroffenen Kohorten und somit Teilbetriebe für einige Tage geschlossen werden. Vereinzelt kam es auch zu Kita-Schließungen. Durch die Quarantäne-Regelungen haben einige Hundert Eltern und Mitarbeitende sowie ihre Familien die Auswirkungen gespürt. Oberstes Ziel vor Ort war stets die Betreuung qualitativ und quantitativ so gut wie möglich und verantwortbar aufrecht zu erhalten.

Ebenso war stets auch die pädagogische Bildungsarbeit konsequent im Fokus. Die Bildungsangebote fanden weitgehend verlässlich statt. Aufgrund der Hygienevorschriften, insbesondere der Betreuung in festen Kohorten, mussten Konzepte modifiziert und Abläufe umgestellt werden. So konnten einige Schwerpunktthemen wie z.B. die Gestaltung des sog. Brückenjahres nicht mehr gruppenübergreifend stattfinden, sondern mussten fortgesetzt anders und innerhalb der Kohorten umgesetzt werden. Dies galt auch für die Organisation von Umgewöhnungsprozessen innerhalb der Kita. Auch die Informationen für Eltern wurden kontinuierlich und immer sehr zeitnah am Geschehen aktualisiert. Die wesentlichen Informationen wurden in Leichter Sprache übersetzt. Die „Übersetzungen“ erfolgten im zweiten Jahr der Pandemie noch zeitnäher und zunehmend professionell. Die Angebote der Elbkinder haben sich während der Pandemie immer an den Bedarfen der Kinder und ihrer Familien orientiert. Mit Rückkehr in den Regelbetrieb unter Pandemiebedingungen konzentrierten sich die pädagogischen Bildungsangebote auf die derzeit angepassten Gruppenstrukturen. Zentrale Themen der pädagogischen Teams und Fachkräfte waren die Beziehungsarbeit, die Thematisierung und der entwicklungsgerechte Dialog zur

Corona-Pandemie mit den Kindern, die Beteiligung von Kindern (Partizipation, die Gestaltung des Brückenjahres, (Wieder)Eingewöhnung und Umgewöhnungen sowie eine pädagogische Begleitung von anders organisierten Gruppenprozessen und die entwicklungsangemessene Vermittlung von Hygieneregeln. Die sog. AG „Neustart“ hat anhand der Praxisbedarfe/-fragen weiterhin kontinuierlich Orientierungs- und Arbeitshilfen entwickelt bzw. laufend überprüft, aktualisiert und bereitgestellt. Ebenso wurden die Fachkräfte aktiv aufgefordert das installierte Fachberatungsangebot und einen digital organisierten fachlichen Austausch (sog. Fachgespräche zu pädagogischen Themen) zu nutzen. Hierauf wurde in großem Umfang und mit positiver Resonanz zurückgegriffen.

Weiterhin im Blick behalten werden musste auch die gute und partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Eltern. Da der Aufenthalt von Eltern in den Kitas fortgesetzt reduziert stattfinden sollte, musste die Beziehungsarbeit alternativ und mithilfe digitaler Formate realisiert werden. Breite Informationen, Zoom-Gespräche und Elternabende, aber auch visuelle Einblicke ins Gruppengeschehen sollten dazu beitragen die Eltern einzubeziehen und ihnen Einblicke in den Kita-Alltag ihrer Kinder zu gewähren.

Waren Eltern hoch belastet und / oder unzufrieden, so wurde ihre Kritik auf allen Ebenen stets zeitnah aufgenommen und bearbeitet. Das Beschwerdemanagement wurde konsequent im Blick behalten und professionell umgesetzt.

Sehr anspruchsvoll war auch die adäquate Auseinandersetzung mit den Fragen, Sorgen oder auch dem Ärger aus der Mitarbeiterschaft. Nach vielen Monaten Pandemie mit den vielfach vollzogenen Richtungswechseln und mannigfaltigen Belastungen war der Informations- und Beratungsbedarf hoch. Weiterhin war und ist eine sowohl respektvolle wie auch einfühlsame und zugleich informative und motivierende Ansprache wesentlich. Ebenso wesentlich waren das Vermitteln von Vertrauen und eine rückenstärkende Entlastung unserer Mitarbeitenden. Bei der Umsetzung der vielen verschiedenen, oft zeitkritischen Maßnahmen, die der Mitbestimmung unterlagen, gestaltete sich die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung überwiegend sehr konstruktiv, sachgerecht und pragmatisch.

Ein wichtiger Aspekt in der Personalführung war die Ausgewogenheit zwischen Personaleinsatz für eine qualitative Kinderbetreuung und der Infektionsschutz der Mitarbeitenden. Die Elbkinder haben eine betriebliche Impfkampagne durchgeführt und betriebliche Impfangebote gemacht. Die Impfquote im Konzern liegt am 31.01.2022 bei 92% und die Zahl der Geboosterten bei 46% der Geimpften.

Das Hygiene-Team der Elbkinder-Zentrale wurde temporär weiter personell aufgestockt und stand zeitweise weiter an 7 Tagen die Woche telefonisch zur Verfügung. Es berät und begleitet die Kitas und GBS/GTS-Standorte in den zu unternehmenden Schritten und entscheidet ggf. in Rücksprache mit Regionalleitung und Geschäftsführung über adäquate Sofort-Maßnahmen. Wegen der starken Belastung der Gesundheitsämter wurde sich darauf verständigt, dass die Elbkinder vor der Omikron-Welle zunächst Sofort-Maßnahmen ergreifen, die dann von den

Gesundheitsämtern zu einem späteren Zeitpunkt bestätigt oder geändert werden. Die betrieblichen Hygienestandards wurden laufend an die jeweiligen wissenschaftlichen Empfehlungen und die Empfehlungen der Sozial- und Schulbehörde angepasst.

Um die Arbeitsfähigkeit der Zentrale auch im Falle eines erhöhten Infektionsgeschehen bzw. eines akuten Infektionsfalls möglichst umfassend zu halten und den Notbetrieb durch eine Totalschließung möglichst zu vermeiden, wurde die Präsenzarbeit minimiert. Inzwischen sind nahezu alle Arbeitsplätze der Zentrale für Mobiles Arbeiten ausgerüstet.

Zudem sind alle Arbeitsplätze von Kita-Leitungen und der Zentrale mit Web-Cams für Videokonferenzen ausgestattet. Ebenso sind auch die Besprechungsräume mit Videokonferenztechnik ausgestattet. Insgesamt ist das Durchführen von Besprechungen und Großveranstaltungen über Videokonferenzsystem (Zoom) inzwischen fester Bestandteil des Beratungswesens in Pandemiezeiten geworden.

Zu den wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie wird auf Kapitel 3 ff. verwiesen.

e. Inhaltliche Weiterentwicklung

Die EHK ist in einem kontinuierlichen Qualitätsentwicklungsprozess, sowohl in den Bereichen frühkindliche Bildung und Betreuung von Kindern als auch im Bereich Inklusion / Integration. Neben den pädagogischen Themen ist auch die Einarbeitung und fachliche Begleitung von ausgebildeten oder sich in Ausbildung befindlichen Fachkräften wie auch der sog. Quereinsteiger:innen weiterhin im Fokus (siehe auch f).

- Trotz anhaltender Pandemie wurde die interne Evaluation von dem überwiegenden Teil der Kitas durchgeführt. Dies sichert bereits erreichte Qualität und sorgt für stete Weiterentwicklung. Die vier Qualitätsversprechen der Elbkinder und der Fokus auf die Hamburger Bildungsempfehlungen stellen den Hauptteil der internen Qualitätsansprüche und -kriterien dar. Fachberatung und Fortbildungsabteilung geben in diesem Prozess die notwendigen fachlichen Impulse. Ab 2018 wurde das zugrundeliegende Instrument überarbeitet und durch einige Querschnittsthemen ergänzt. Seit 2016 werden alle Kitas der Elbkinder außerdem in einem vierjährigen Rhythmus extern evaluiert. Mit Corona-bedingten Verzögerungen wurde auch dieser Prozess weiterhin fortgesetzt.

Nachdem im Jahr 2019 das neu aufgelegte Kita-Prüf-Verfahren der Sozialbehörde erstmals in 20 Hamburger Kitas pilotierend durchgeführt wurde, folgte 2020 die geplante Überleitung ins Regelverfahren. Die Kita-Leitungen wurden und werden in dem noch neuen Verfahren zentral vom Qualitätsmanagement unterstützt und prozesshaft begleitet. Der im Unternehmen entwickelte Verfahrensablauf mit unterstützenden Materialien bietet ebenso Unterstützung und Orientierung. Hamburg plant jährlich etwa 220 Kitas zu prüfen, sodass in einem fünfjährigen Zyklus alle am Kita-Gutschein-System teilnehmenden Kitas erreicht werden. Da das Regelverfahren aufgrund der Pandemie ausgesetzt werden musste, wird sich der Zeitplan entsprechend verschieben.

- Um Familien mit behinderten Kindern eine möglichst wohnortnahe Kita-Betreuung zu ermöglichen, soll die Zahl der integrativen Kitas weiterhin jährlich ausgeweitet werden. Die Entscheidung darüber, welche Kitas sich zu integrativen Kitas weiterentwickeln sollen, traf eine Kommission mit Fachvertretern aus der Zentrale unter Vorsitz der Geschäftsführung nach klaren vorher im Leitungskreis des Unternehmens verabschiedeten Kriterien. Erschwert wurde der Ausbauprozess durch die erhöhten Brandschutzanforderungen und -auflagen für Kitas. Da das Angebot einer neuen Leistungsart mit einem Neuantrag auf Betriebserlaubnis einhergeht, sind die zusätzlich sehr kostenrelevanten Überlegungen künftig sehr frühzeitig in die Planung einzubeziehen und wirken sich im Einzelfall sehr hinderlich für die angestrebte Betriebserlaubnis für integrative Betreuung aus. Die Kommission wird sich daher künftig anders organisieren und neben der Motivation der einzelnen Teams / Einrichtungen auch die baulichen Voraussetzungen sowie die sozialräumliche Versorgungsdichte für Integrationsleistungen in den Blick nehmen,
- Kitas in benachteiligten sozialen Lagen sind durch zusätzliche Mittel aus dem Kita-Plus-Programm in der Lage, auf die besonderen Bedürfnisse von hier lebenden benachteiligten Familien einzugehen. Nach einer Laufzeit von 5 Jahren wurde das Programm bewertet, überarbeitet und mit Start 01.01.2021 neu ausgerichtet. Zusätzlich bekommen Kitas mit einem sehr hohen Anteil an Kindern aus Familien mit einer anderen Familiensprache als Deutsch über ein Bundesprogramm Mittel zur Sprachförderung und verstärkten Elternzusammenarbeit. Diese besonderen fachlichen Herausforderungen werden im Unternehmen durch eine hierfür zuständige Fachberatung begleitet, die die inhaltliche Entwicklung befördert und weiterentwickelt. Mit den Kita-Leitungen wie auch den von der Kita benannten pädagogischen Fachkräften ist sie hierfür in einem regelmäßigen Austausch. Das Beratungsangebot richtet sich nach dem jeweiligen Unterstützungsbedarf der Einrichtung. Die Fachberatung unterstützt die Kitas bei der Konzept- bzw. Konzeptionsentwicklung im Bereich sprachliche Bildung, inklusive Pädagogik und Zusammenarbeit mit Familien unter Berücksichtigung des Qualitätsmanagementkonzeptes der Elbkinder.
- Aus Bundesmitteln wurde seit 2017 auch das Programm Kita-Einstieg „Brücken bauen in frühe Bildung“ finanziert. Das Programm wurde nach Ablauf der ersten Laufzeit am 01.01.2021 für vorerst weitere 2 Jahre verlängert. Mit dem Programm sollten niedrigschwellige Angebote, die den Zugang zur Kindertagesbetreuung vorbereiten und unterstützend begleiten, gefördert werden. An 10 geförderten Standorten in Hamburg werden dazu vielfältige Anregungen, Aktionen und Wege erprobt und umgesetzt. Diese vermitteln erste Einblicke in das System der Kindertagesbetreuung und informieren die Familien zum Beispiel über die Möglichkeiten der frühen Bildung in Deutschland. Auch bei den Elbkindern ist eine sog. Kultur-Lotsin eingesetzt.
- 2017 haben die Elbkinder einen Klima-Plan verabschiedet. Für den pädagogischen Bildungsbereich wurden je ein kurzfristiges, ein mittelfristiges und ein Fernziel formuliert. Die Bildung für Nachhaltige Entwicklung (BNE) wurde in selbstgewählten und verschiedenen Projekten gemeinsam mit Kindern entwickelt und umgesetzt. Verschiedene Elbkinder-Einrichtungen haben am Kita-21-Programm der Safe-Our-Future-Umweltstiftung teilgenommen und wurden hier wiederholt zertifiziert. Aufgrund der zunehmenden globalen Herausforderungen

und aktueller gesellschaftlicher Entwicklungen haben sich die Elbkinder 2019 dafür entschieden, in den kommenden Jahren die Aktivitäten für BNE zu bündeln, zu qualifizieren und auszubauen. Ziel ist die Implementierung und Verstetigung dieses wichtigen Bildungsschwerpunktes in allen Kitas. Der Prozess wurde 2020 und 2021 von der sog. Strategiegruppe kontinuierlich geplant und gesteuert. In Zusammenarbeit mit S.O.F. wurden Elbkinder-Dozentinnen und -Dozenten qualifiziert, um die Einrichtung in der konzeptionellen Entwicklung dieses Bildungsschwerpunktes beratend zu begleiten. Leitungen und Fachkräfte aus allen 8 Kreisen bilden einen Beirat, der sich eng mit der Praxis verzahnt, Entwicklungen kommuniziert und gute Ideen für die Praxis entwickelt. Strategiegruppe und Beirat stehen in kontinuierlichem Austausch. Ein BNE-Block im Intranet sowie ein neu entwickelter BNE-Newsletter unterstützen einen sichtbaren und lebendigen Entwicklungsprozess. Im November 2021 fand erfolgreich ein großer Fachtag statt, an dem ca. 350 Fachkräfte teilnahmen.

- Wir respektieren und unterstützen das Recht des Kindes auf Autonomie. Daher ist es uns wichtig, Kinder im Alltag und an den sie betreffenden Entscheidungen zu beteiligen. Dahinter steht die Überzeugung, dass Kinder, die beteiligt wurden und die viele Entwicklungschancen bekommen, mündige und gemeinschaftsfähige Erwachsene werden. Ausgehend vom Bild des kompetenten Kindes lassen sich neben den Kinderrechten weitere Gründe für Partizipation aufzählen. In einer Arbeitsgruppe unter Beteiligung von pädagogischen Expert:innen der Zentrale und Fachkräften aus den Kitas wurde der rahmenkonzeptionelle Schwerpunkt Partizipation strukturiert erarbeitet und Ende 2021 fertig gestellt. Das Schwerpunktkonzept vermittelt den pädagogischen Fachkräften die fachlichen Grundlagen und stellt darüber hinaus methodische Hinweise sowie konkrete Anregungen für die Praxis zur Verfügung.
- Seit 2018 sollen Behörden Menschen mit Behinderungen Bescheide, Allgemeinverfügungen, öffentlich-rechtliche Verträge und Vordrucke, wenn nötig, auch in Leichter Sprache zur Verfügung stellen. Wir als Unternehmen haben ein großes Interesse daran bzw. sind darauf angewiesen, dass unsere Informationen ankommen und verstanden werden. Aus Sicht der Elbkinder ist eine gelungene Kommunikation adressatenorientiert, verständlich und angemessen. Erste Entscheidungen für die Anwendung von Leichter Sprache konnten sich auch aufgrund diskursiver Haltungen im Unternehmen nicht etablieren. Während der Monate der Corona-Pandemie gewann Leichte Sprache insbesondere unter der Überschrift „Mit Familien in Kontakt bleiben“ an Bedeutung. Es wurde entschieden „den Faden wieder aufzunehmen“. In einer Arbeitsgruppe auf zentraler Ebene sowie im Rahmen von Erprobungen in den Kreisen 5 und 6 wurde Leichte Sprache konzeptionell neu strukturiert und mit Blick auf aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse weiter entwickelt. Das nunmehr vorliegende Elbkinder-Konzept für eine gelingende verständliche Kommunikation wird im Rahmen einer Leitungsklausur eingeführt. Im Folgenden werden dann gezielt Elbkinder-Materialien ausgewählt, angepasst bzw. neu entwickelt.

f. Fachkräftemangel als größte Herausforderung

Die geplante und von uns vorgezogene verwirklichte Verbesserung des Personalschlüssels konnte bei den Elbkindern komplett umgesetzt werden. Die bislang ergriffenen Maßnahmen (s. u.) waren also erfolgreich und werden deshalb größtenteils fortgesetzt. Zu berücksichtigen ist hierbei, dass der Stellenaufbau im Krippenbereich nun abgeschlossen ist und sich dadurch der

Rekrutierungsbedarf wieder auf das übliche Niveau der Vorjahre reduziert hat. Diese waren durch Belegungssteigerung und Wiederbesetzung von Renteneintritten geprägt. Durch das geringere Alter der Neueinsteiger ist weiterhin ein höherer Nachbesetzungsbedarf durch Schwangerschaften und die damit verbundenen Ausfälle bedingt. Die Gewinnung neuer Fachkräfte bleibt also eine vordringliche Aufgabe.

Aus Sicht der Geschäftsführung wird dieses Thema weiter strategisch bedeutsam bleiben. Mit dem Fachkräftemangel sind folgende Probleme und Risiken verbunden:

- Schwierigkeiten bei der Wiederbesetzung von Stellen: mehrwöchige Vakanzen lassen sich nicht mehr vermeiden und müssen vorrangig durch den Erzieherspringerpool und Hausarbeiterspringerpool, aber auch durch Zeitarbeit im pädagogischen Bereich ausgeglichen werden. Der Erzieherspringerpool wird daher aufgestockt.
- Schwierigkeiten bei der Besetzung von zeitlich befristeten Stellen (Sachgrundbefristungen)
- Schwierigkeiten der Personalvorhaltung beim Erzieher- und Hauswirtschaftsspringerpool
- Schwierigkeiten der Personalagenturen, geeignetes Zeitarbeitspersonal zur Verfügung zu stellen
- Schwierigkeiten und damit verbundene Fluktuation mit fachlich und persönlich nicht geeigneten Fachkräften

Durch diese Probleme erhöht sich das Risiko, Plätze abbauen zu müssen und damit die Gebäude nicht mehr auszulasten.

Geplante und durchgeführte Maßnahmen

a) *Die Menge der zur Verfügung stehenden Fachkräfte vergrößern*

Die hier genannten Maßnahmen können nicht alle alleine von den Elbkindern als einzelner Träger durchgeführt werden, sondern es ist das Zusammenwirken mehrerer verantwortlicher Stellen und anderer Beteiligter notwendig. Zentral in den Blick zu nehmen ist eine bundeseinheitliche Reform der Erzieher:innenausbildung, so wie es sowohl die kommunalen Arbeitgeberverbände als auch die Gewerkschaft ver.di vorsehen. Ein wichtiges Stichwort ist hier „Ausbildungsvergütung“. Die Elbkinder wollen sich am zu erwartenden Diskurs gerne aktiv beteiligen und haben ggü. der AVH auch bereits Interesse bekundet.

- *Kurzfristig: Mehr Qualifikationen für die Arbeit in Kitas befördern, Fortsetzung des „Italien“ Projektes und aktive Personalakquise*

Die Elbkinder nutzen die durch den Landesrahmenvertrag stark erweiterten Personengruppen und setzen diese in der pädagogischen Arbeit ein. Auf die Gesamtzahl der pädagogischen Fachkräfte gesehen, handelt es sich immer noch um sehr geringe %-Sätze (2021 ca. 3 %, 175 Personen). Die strukturierte Einarbeitung neuer Mitarbeitender, insbesondere auch sog. Quereinsteiger:innen, ist ein wesentlicher Qualifizierungsbaustein in der Praxis und wird konzeptionell weiterentwickelt werden.

Unter Mitwirkung sehr gut italienisch sprechender Kita-Leitungen der Elbkinder und mit Hilfe des bereits bekannten und bewährten Dienstleisters Joblaborum wurde 2020 das

Projekt „Italienische Fachkräfte“ wieder in Planung genommen. Es soll fortgesetzt werden und für März 2022 ist das nächste Casting / Auswahlverfahren in Rom geplant. Alternativ wird ein digitales Format vorbereitet, auf das ggf. ausgewichen werden kann. Ausgeschrieben sind 40 Stellen für pädagogische und heilpädagogische Fachkräfte. Die fachlichen Voraussetzungen für den Einsatz bzw. die Anerkennung der Fachkräfte wurde im Vorwege mit der Sozialbehörde abgestimmt. Nach erfolgreicher Bewerbung und späterem Absolvieren eines Deutschkurses (B2-Level) bekommen sie einen Arbeitsvertrag. Wir unterstützen weiterhin mit fachspezifischen Deutschkursen und einfachen Wohnmöglichkeiten für den Anfang. Der Einsatz der Fachkräfte soll gut begleitet und im Weiteren evaluiert werden.

Die Personalakquise erfolgt aktiv über verschiedene Ausschreibungs- und Anspracheformen. Hierzu werden breite, aber auch berufsgruppenspezifische Informationen und Ausschreibungen gezielt platziert. Eine Weiterentwicklung des Teamrecruitings, fortgesetzte und weiterentwickelte Werbekampagnen, fachliche Beiträge, Kooperationen mit Ausbildungsstätten / Fachschulen, Teilnahmen an Messen und Foren, eine Internetpräsenz – auch auf der sog. Karriereplattform XING und der Bewertungsplattform kununu wie auch die aktive Nutzung von Befragungen bilden einen Teil der eingeleiteten Maßnahmen ab.

- *Kurz- bis mittelfristig: Mehr Fachkräfte ausbilden und binden*

Die Elbkinder bieten Beschäftigungsmöglichkeiten für die berufsbegleitende Ausbildung und Umschulungen an und verstärken die innerbetriebliche Werbung für diese Formate. Eine enge Kooperation und Zusammenarbeit mit den Fachschulen unterstützt den Anleitungs- und Ausbildungsprozess. Die Elbkinder bilden seit 2016 in Kooperation mit der Euro-Akademie (anerkannte private FSP) Umschüler aus und werden diese Kooperation weiterführen.

Neben dem „Finden“ der Fachkräfte wird auch die „Bindung“ dieser durch die Erstellung eines Einarbeitungskonzeptes, klare Aufgabenprofile sowie gezielte innerbetriebliche Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen angestrebt bzw. ausgebaut.

- *Mittel- bis langfristig: Mehr junge Menschen und Quereinsteiger für den Beruf begeistern*

Auch wenn die Hamburger Fachschulen alle formal geeigneten Bewerber:innen für einen Ausbildungsplatz aufnehmen, können sie die Anzahl der Ausbildungsaspirant:innen dadurch nicht erhöhen. Die Elbkinder beteiligen sich an Schnupperformaten wie dem Boys / Girls-Day wie auch an Veranstaltungen, bei denen junge Menschen Informationen und Beratung für die Berufswahl erhalten und versuchen, diese für die Tätigkeit in der Kita zu begeistern.

b) *GBS-GTS-Stellenumfänge durch den Einsatz in anderen Bereichen aufstocken*

Das größte Fachkräfteproblem hat der Träger in den GBS/GTS-Standorten, weil wir dort nur Teilzeitstellen mit dem Einsatz am Nachmittag anbieten können. Die EHK als Träger haben dem durch die organisatorische Verbindung von Kita und GBS/GTS als einer Gesamteinrichtung vorzubeugen versucht. Der damit auch nach Trennung von Kita und GBS sowohl gewünschte als auch zu ermöglichende Doppeleinsatz in GBS und Kita in einer Vollzeitstelle kann aber auch künftig nicht für alle pädagogischen Fachkräfte verwirklicht werden. Eine Lösung dafür kann nur darin liegen, dass wir unsere Fachkräfte auch regelhaft am Vormittag in der Schule einsetzen können. Für dieses Modell fehlt jedoch ein standortübergreifender Rahmen und somit gelingt dies nur individuell an einigen Schulen, wo es wiederum von Jahr zu Jahr standortbezogen neu verhandelt werden. Auch auf der Ebene der Vertragskommission ist das Problem dieses Teilzeitmarktes zu thematisieren und gemeinsam nach Lösungen zu suchen.

c) *Neue Wege in der Betrieblichen Gesundheitsförderung gehen*

In 2019 konnte eine entsprechende Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden. Durch die Corona-Pandemie konnte das Projekt nicht wie geplant durchgeführt werden und wurde für die Einrichtungen vor Ort auf 2022 verschoben.

g. Brandschutz

Zum 01.01.2019 gilt für Kita-Neubauten eine neue Verordnung für den Brandschutz mit deutlich höheren Anforderungen als bislang. Werden Kinder unter 3 Jahren nicht nur im Erdgeschoss betreut, müssen die hohen Brandschutzanforderungen für Kinder unter 3 Jahren auch in den Obergeschossen bei Neubauten umgesetzt werden. Für eine gute Belegung und Auslastung der Kitas ist außerdem praktisch unabdingbar, dass die Gebäude auch weiterhin eine hohe Flexibilität in der Nutzung der Räume für Kinder unter und über 3 Jahren zulassen. Im Umkehrschluss heißt dies, dass auch die Obergeschosse die hohen Brandschutzanforderungen für Kinder unter 3 Jahren erfüllen müssen, was zu erheblichen Mehrkosten führt. Bei Veränderungen des pädagogischen Konzeptes, das eine neue Betriebserlaubnis erfordert (bspw. Erweiterung der Kita-Betreuung für Integrationskinder), fällt der Bestandschutz im Brandschutz auch für bestehende Gebäude. Diese neuen Anforderungen umzusetzen, ist weiterhin eine Herausforderung für alle Kita-Träger in Hamburg.

h. Jahresergebnis/wirtschaftliche Verhältnisse/Ertragslage

Die Ertragslage stellt sich wie folgt dar:

	2021		2020		+ / -
	T€	%	T€	%	T€
Umsatzerlöse	362.210	88,9	349.205	89,8	+13.005
- davon aus Krippenplätzen	142.773	35,0	135.227	34,8	+7.496
- davon aus Elementarbereichsplätzen	135.491	33,3	134.975	34,7	+516
- davon aus der Eingliederungshilfe	40.019	9,9	36.356	9,4	+3.663
- davon aus Hortplätzen	165	0,0	145	0,0	+20
- davon aus übrigen Bereichen	43.762	10,7	42.502	10,9	+1.260
andere aktivierte Eigenleistungen	42	0,0	68	0,0	-26
Übrige betriebliche Erträge	45.423	11,1	39.566	10,2	+5.875
Betriebsertrag	407.675	100,0	388.839	100,0	+18.836
Material	69.120	17,0	62.958	16,2	+6.162
Personal	285.876	70,1	282.724	72,7	+3.152
Abschreibungen	11.390	2,8	10.341	2,7	+1.049
Übrige betriebliche Aufwendungen	10.298	2,5	8.224	2,1	+2.074
Betriebsaufwand	376.684	92,4	364.247	93,7	+12.437
Betriebsergebnis	+30.991	7,6	+24.592	6,3	+6.399
Finanzergebnis	-34.187	-8,4	-31.422	- 8,1	-2.765
Sonstige Steuern	-5	0,0	-265	-0,1	+260
Jahresergebnis	-3.201	-0,8	-7.094	- 1,9	+3.893

Die Veränderungen in den Umsatzerlösen ergeben sich im Wesentlichen aus der Entgeltsteigerung im Kita-Bereich. Ebenfalls angestiegen ist der Umsatz durch GBS, der sich in der Position „Umsatzerlöse aus übrigen Bereichen“ wiederfindet. Die sonstigen betrieblichen Erträge sind in der Summe gestiegen, da unter anderem die Forderungen gegen die FHH aus der Zuführung zu den Pensionsrückstellungen um 3,4 Mio. € höher als im Vorjahr ausgefallen ist. Es gab weiterhin eine Förderung für die Sprachkitas zur Minderung der Folgen der Corona Pandemie. Ebenfalls ist die Pauschalwertberichtigung höher ausgefallen als im Vorjahr. Die Krankenkassenerträge aufgrund von Beschäftigungsverboten sind gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Es ergibt sich eine Umsatzrendite - bezogen auf den Betriebsertrag - in 2021 von - 0,8 % (Vorjahr -1,9 %). Der Umsatzerlös je Mitarbeitendem beträgt in 2021 59.956 € (Vorjahr: 57.371 €) und ist damit um 4,47 % höher als in 2020.

Der Materialaufwand ist im abgelaufenen Geschäftsjahr um 6,2 Mio. € gestiegen. Im Vergleich zum Vorjahr sind die Aufwendungen für Materialkosten (+1,0 Mio. €) und bezogene Leistungen (+5,2 Mio. €), hier unter anderem die Hauswirtschaftleistungen der Tochterfirma EKSG angestiegen.

Die Erhöhung des Personalaufwands um 3,2 Mio. € ist vor allem durch die Tarifsteigerung bedingt.

Aufgrund der Bauinvestitionen in den einzelnen Kindertagesstätten sind die Abschreibungen um 1 Mio. € gestiegen.

Das Betriebsergebnis hat sich im Vergleich zum Vorjahr um 6,4 Mio.€ verbessert: Der Betriebsertrag hat sich um 18,8 Mio. € verbessert, der Betriebsaufwand ist gegenüber dem Vorjahr um 12,4 Mio. € gestiegen. Das Finanzergebnis mit -34,2 Mio. € ist maßgeblich durch die Aufzinsung der Pensionsrückstellungen geprägt.

Nach Berücksichtigung der sonstigen Steuern errechnet sich ein Jahresfehlbetrag von 3,2 Mio. €. Das Jahresergebnis hat sich gegenüber dem Vorjahr um 3,9 Mio. € verbessert. Insgesamt ergibt sich nach Rücklagenveränderungen und Gewinnvortrag ein ausgeglichener Bilanzgewinn.

i. Vermögens- und Finanzlage

Der Cashflow ist mit -4.122 T€ negativ. Der Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit ist mit 6.688 T€ positiv. Der Cashflow aus der Investitionstätigkeit ist mit 10.945 T€ negativ und der Cash-Flow aus der Finanzierungstätigkeit ist mit 136 T€ positiv. Der Finanzmittelbestand einschließlich der Guthaben und Verbindlichkeiten aus Konten-Clearing verringerte sich gegenüber dem Jahresanfang damit um 4.122 T€ auf 7.601 T€. Die Liquidität war jederzeit gegeben. Zukünftig ist nicht auszuschließen, dass Bauinvestitionen über Kredite finanziert werden müssen.

Die Vermögenslage stellt sich wie folgt dar:

	31.12.2021		31.12.2020		+ / -
	T€	%	T€	%	T€
Aktiva					
Immaterielle Vermögensgegenstände	1.049	0,2	1.494	0,3	-445
Sachanlagen	121.644	20,0	121.872	21,1	-228
Finanzanlagen	22.022	3,6	22.039	3,8	-17
Anlagevermögen	144.715	23,8	145.405	25,2	-690
Deckungsgarantie der FHH für Pensionszusagen	367.956	60,6	339.116	58,8	+28.840
Langfristig gebundenes Vermögen	512.671	84,4	484.521	84,0	+28.150
Vorräte	338	0,1	380	0,1	-42
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	7.068	1,2	4.562	0,8	+2.506
Forderungen gegen Gesellschafter und verbundene Unternehmen	83.397	13,7	81.904	14,2	+1.493
Sonstige Vermögensgegenstände und Rechnungsabgrenzungsposten	2.617	0,4	2.542	0,4	+75
Flüssige Mittel	1.612	0,2	2.638	0,5	-1.026
Kurzfristig gebundenes Vermögen	95.033	15,6	92.026	24,3	+3.006
Summe Aktiva	607.704	100,0	576.547	100,0	+31.157
Passiva					
Gezeichnetes Kapital	35.000	5,8	35.000	6,1	±0
Kapitalrücklage	100	0,0	100	0,0	±0
Gewinnrücklagen	50.959	8,4	54.010	9,4	-3.051
Bilanzgewinn	0	0,0	150	0,0	-150
Bilanzielles Eigenkapital	86.059	14,2	89.260	15,5	-3.201
Sonderposten	4.083	0,7	4.871	0,8	-788
Wirtschaftliches Eigenkapital	90.142	14,9	94.131	16,3	-3.989
Langfristige Rückstellungen	403.413	66,4	372.131	64,5	+31.282
Langfristige Verbindlichkeiten	89.631	14,7	89.631	15,6	±0
Langfristig verfügbare Mittel	493.044	81,1	461.762	80,1	+31.282
Kurzfristige Rückstellungen	9.328	1,5	8.735	1,5	+593
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	3.738	0,6	4.222	0,7	-484
Verbindlichkeiten gegenüber dem Gesellschafter und verbundenen Unternehmen	6.930	1,1	3.023	0,5	+3.907
Übrige kurzfristige Verbindlichkeiten und Rechnungsabgrenzungsposten	4.522	0,8	4.674	0,8	-152
Kurzfristiges Fremdkapital	24.518	4,0	20.654	3,6	+3.864
Summe Passiva	607.704	100,0	576.547	100,0	+31.157

Die Zunahme der Bilanzsumme um 31,2 Mio. € resultiert insbesondere aus den Veränderungen im langfristigen Bereich, hier ist die Erhöhung der Pensionsrückstellungen aufgrund des gesunkenen Zinssatzes für die Bewertung der ausschlaggebende Punkt. Die Zunahme auf der Aktivseite ergibt sich u. a. aus der Deckungsgarantie der FHH für Pensionszusagen, deren Berechnungsgrundlage die Pensionsrückstellungen darstellen.

Insgesamt resultiert die Zunahme der übrigen Positionen der Passivseite im Wesentlichen aus der Zunahme der Rückstellungen, insbesondere der Pensionsrückstellungen und aus den Rückstellungen für Altersteilzeit, Rückbauverpflichtungen und den Jubiläumrückstellungen.

Die Eigenkapitalquote beträgt 14,2 % (Vorjahr: 15,5 %) und liegt damit unter dem Vorjahresniveau. Unter Hinzurechnung der eigenkapitalähnlichen Position Sonderposten beträgt sie 14,9 % (Vorjahr: 16,3 %).

j. Anteilsbesitz

Die EHK ist alleinige Gesellschafterin der Elbkinder KITA Hamburg Servicegesellschaft mbH (EKSG), die hauswirtschaftliche Dienstleistungen für die EHK erbringt und mit der die EHK einen gemeinsamen Betrieb führt. Die EKSG erzielte im Jahr 2021 einen Umsatz – ausschließlich mit der EHK – von rund 21,7 Mio. € und einen Jahresgewinn von rund 25 T€ (Vorjahr: Jahresfehlbetrag von 67 T€). Der Jahresgewinn resultiert insbesondere aus den stetig steigenden Löhnen auf Basis der abgeschlossenen Verträge, die vollständig an die EHK weitergereicht werden konnten.

Eine weitere hundertprozentige Tochtergesellschaft der EHK ist die Elbkinder Vereinigung Kitas Nord gGmbH (EKN). Ihre Aufgabe ist der Betrieb von Kindertagesstätten in den unmittelbar an Hamburg angrenzenden Landkreisen Schleswig-Holsteins und Niedersachsens. Diese Gesellschaft erzielte im Jahr 2021 bei Erträgen von 17,5 Mio. € einen Jahresgewinn von 680 T€ (Vorjahr: Jahresgewinn von 220 T€). Der Jahresgewinn begründet sich vor allem aus der Umsatzsteigerung.

k. Personelle Entwicklung

Neben den o.g. tariflichen Entwicklungen hat sich auch der Personalbestand verändert: Die Zahl der Beschäftigten hat sich leicht (1%) reduziert. Corona-bedingt sind weniger geringfügig Beschäftigte und FSJler beschäftigt worden. Mit durchschnittlich 4.935 Erziehungskräften und 432 Kita-Leitungskräften (inkl. Leitungsververtretungen und GBS-Abteilungsleitungen) ist die EHK weiterhin der mit Abstand größte Arbeitgeber für pädagogische Fachkräfte in Hamburg.

3. Finanzielle und nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

a. Finanzielle Leistungsindikatoren

Finanzielle Leistungsindikatoren sind die Höhe der Umsatzerlöse und Personalaufwendungen und das Betriebsergebnis bzw. Jahresergebnis.

b. Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

Die trägerspezifische Qualifikation der Mitarbeitenden der EHK ist von entscheidender Bedeutung. Deshalb ist es das Ziel der EHK, die Bedarfe ihrer Mitarbeitenden zu erkennen, sie gut in ihre Teams zu integrieren, sie weiter zu entwickeln und möglichst langfristig an das Unternehmen zu binden. Auch sind weiterhin neue Mitarbeiter:innen zu gewinnen.

Anzahl Mitarbeiter	Jahresdurchschnitt 2021	Jahresdurchschnitt 2020
Pädagogische Kita-Leitungskräfte	432	427
Erziehungskräfte	4.935	4.929
Therapeutinnen	155	158
Verwaltungskräfte in Kitas	76	74
Hauswirtschaftsleiterinnen	18	20
Hausarbeiterinnen	54	68
Beschäftigte der Zentrale	202	183
Zwischensumme voll sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	5.872	5.859
Geringfügig Beschäftigte	87	102
Zivildienstleistende/Praktikanten	1	1
Teilnehmerinnen Freiwilliges Soziales Jahr	104	123
Summe Elbkinder	6.064	6.085

Von den 5.872 Beschäftigten (+0,2 %), die durchschnittlich im Jahr 2021 bei den Elbkindern voll sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren, hatten 2.834 (48 %) eine Vollzeitstelle inne, während die Übrigen mit unterschiedlichen Zuschnitten in Teilzeit tätig waren. Der Anteil der zeitlich befristeten Arbeitsverhältnisse zum 31.12.2021 blieb absolut bei 0.

Der Personalaufwand im Geschäftsjahr 2021 betrug rd. 286 Mio. €. Der Landesrahmenvertrag schreibt eine jahresdurchschnittliche Mindestpersonalvorhaltung von 90 % vor. Um dies zu überwachen, wertet die Geschäftsführung monatlich die Personalquote aus. Sie entspricht 2021 im Jahresdurchschnitt 98,9 %¹ (Basis: Personalressourcen lt. Landesrahmenvertrag = 100 %). Sie ist mit 3,2% unter dem Vorjahr, da seit 2021 keine Personalaufstockung über den LRV hinaus mehr budgetiert wird.

¹ Kita Plus Ressourcen wurden nicht berücksichtigt.

c. Erklärung zur Unternehmensführung nach § 289 f Abs. 4 HGB

Am 01.05.2015 ist das Bundesgesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (Bundes-Gleichstellungsgesetz) in Kraft getreten. Danach sind im Lagebericht die Frauenquoten im Aufsichtsrat, im Leitungsorgan (Geschäftsführung) sowie in den beiden Führungsebenen unterhalb des Leitungsorgans vorgeschrieben. Die folgende Tabelle zeigt den Stand zum 31.12.2021:

Genium	Anzahl	davon Frauen	Frauenanteil
Aufsichtsrat	9	6	67%
Geschäftsführung	2	2	100%
1. Führungsebene			
Regionalleitung und Abteilungsleitung Zentrale	17	9	53%
2. Führungsebene			
Kita-Leitung und Teamleitung Zentrale	197	166	84%

Die Quote liegt weit über dem gesetzlichen Ziel von 30 %. Das Bundesgesetz erfüllt die EHK damit bereits weit über das Mindestmaß. Der Frauenanteil insgesamt bei der EHK beträgt 87 % (Vorjahr: 87 %).

d. Bauliche Entwicklung

Indikator für die Refinanzierung der Gebäude ist die Auslastung der pädagogischen Flächen, die sich aus der Belegung ergibt. Sie ist im Jahr 2021 gegenüber dem Vorjahr Corona bedingt gesunken (-1 %) und kann mit 79% (Vorjahr: 80 %) als wirtschaftlich bezeichnet werden.

4. Prognose-, Chancen- und Risikobericht

a. Prognosebericht

Ergänzend zu den Ausführungen zu den obigen Themen sei folgender Ausblick gegeben:

Da die Corona-Pandemie auch das Geschäftsjahr 2022 betreffen wird, können zu den wirtschaftlichen Auswirkungen der Pandemie nur bedingt Aussagen getroffen werden. Somit sind auch Prognosen schwierig. In der Wirtschaftsplanung 2022 und Mittelfristplanung wurden folgende Aspekte berücksichtigt:

Zum Zeitpunkt der Planung wurde davon ausgegangen, dass der Verlauf der Corona-Pandemie sich zum Jahresende 2021 wirtschaftlich abgeschwächt hat und die epidemische Lage von nationaler Tragweite beendet ist. Zum Zeitpunkt der Lageberichterstattung ist anzunehmen, dass dies sich erst im Laufe von 2022 entwickeln kann. Die Auswirkungen der Pandemie sind naturgemäß unbekannt und ihre wirtschaftlichen Auswirkungen auf das Geschäftsjahr 2022 ff. schwer vorher-

zusagen. Annahmen sind daher von einer größeren Unsicherheit gekennzeichnet als in „normalen“ Jahren. Den Vorgaben des Aufsichtsrats folgend wird eine Belegungsteigerung von 1% angenommen.

2021 hat gezeigt, dass vermutlich durch Home Office sich Gutscheinumfänge reduzieren werden. Es wird aber derzeit davon ausgegangen, dass durch natürliche Fluktuation diese Entwicklung nicht zu Personalüberhängen führen wird.

Über die Corona-Pandemie hinaus gehen die Elbkinder von weiteren Entwicklungen aus:

- Der Flüchtlingsstrom aus der Ukraine während des Ukraine-Krieges wird dazu führen, dass einige geflüchtete Kinder in Kita und GBS betreut werden. Über die Zahl der Kinder ist keine Prognose erstellbar. Für diese Kinder stellt die FHH auf Wunsch der Eltern gemäß des Rechtsanspruchs einen 5-Stunden-Gutschein aus.
- Das Geschäftsfeld der Frühförderstellen wird seit 2014 ausgeweitet: Für die Förderung von Krippenkindern mit Behinderung müssen die Dienste von interdisziplinären Frühförderstellen in Anspruch genommen werden. Vor einigen Jahren (2008) hat die EHK entschieden, selbst solche Frühförderstellen aufzubauen. Der Grund dafür war, dass die EHK als Kita-Träger mit dem größten Anteil an integrativen Plätzen im Elementarbereich bereits über großes Know-how verfügen und als Träger in diesem Zusammenhang eine eigene multidisziplinäre Unterstützungsstruktur aufgebaut haben. Die EHK beschäftigt selbst Kinderärztinnen, Psychologinnen und Therapeutinnen. Die in Kitas integrierten Frühförderstellen der EHK haben für Eltern den großen Vorteil der kurzen Wege und Rundumbetreuung. Die EHK-Kitas in der Nachbarschaft können sich Beratung holen oder die IFF-Leistung beim eigenen Träger nutzen. Nach der mehrjährigen Pilotphase hat sich herausgestellt, dass die interdisziplinäre Frühförderung in der Regel finanziert ist und für unseren Betrieb eine wichtige zusätzliche Unterstützung für die Integration behinderter Krippenkinder darstellt. Die Frühförderstelle der Elbkinder umfasst derzeit 16 Frühförderstandorte. 3 dieser Standorte wurden im April 2020 in Rahmen eines Pilotprojekts zu einem Regionalen Frühförderzentrum (R.IFF) in einer Region organisatorisch zusammengefasst. Projektziele dieser neuen Struktur Interdisziplinärer Frühförderung sind das Erreichen positiver Effekte auf die Wirtschaftlichkeit (besserer Überblick über Einnahmen und Ausgaben, effektivere Steuerung der Schwankungen), die Versorgungssicherheit (weniger Ausfallzeiten durch mehr Flexibilität und Vertretungsmöglichkeiten u.a. bei unbesetzten Stellen, Urlaub/Krankheit), die Schaffung von bedarfsorientierten Ausbaupotenzialen (Versorgung der Kinder auch in anderen Kitas) sowie die Qualität (Steigerung der Qualitätsstandards und Fachlichkeit in allen Kitas, steigende Fachlichkeit durch ausschließliche Frühfördertätigkeit der Frühförderinnen). Das Konzept wurde in 2020 und 2021 erprobt und in 2022 bewertet.
- Wie oben bereits aufgeführt, stellt die Personalgewinnung weiterhin einen limitierenden und herausfordernden Faktor dar.

- Die Betreuung von Krippenkindern ist gegenüber Elementarbereich wesentlich engmaschiger und personalintensiver, so dass auch geplanter Personalausfall durch Urlaub und Fortbildung nicht in jedem Fall durch eigenes Personal ausgeglichen werden kann. Teurere Vertretungsregelungen sind weiter die Folge. Auch die Personalanpassung an die Belegung ist durch die Betreuungsintensität erschwert. Die zunehmende Schwierigkeit, pädagogische Vakanzen zu besetzen, verstärkt die Problematik.

In der Wirtschaftsplanung 2022 wird von einem Jahresüberschuss von 0,71 Mio. € ausgegangen. Den Erträgen von 408,0 Mio. € stehen im Wirtschaftsplan 2022 leicht gestiegene Personalkosten in Höhe von 290,1 Mio. € gegenüber. Diese steigen vor allem wegen der linearen Tarifsteigerung im TV-AVH, werden aber durch die Entwicklung der Pensionsrückstellungen größtenteils kompensiert. Wichtiger Einflussfaktor auf die Umsetzung des Wirtschaftsplans ist die tatsächliche Fortschreibungsrate 2022. Der Wirtschaftsplan berücksichtigt die Auswirkungen des Corona-Virus nicht. Da diese Auswirkungen zum Zeitpunkt der Aufstellung des Lageberichts nicht sinnvoll prognostizierbar sind, wurde der Wirtschaftsplan dahingehend auch nicht angepasst.

Der geplante Jahresverlust für 2021 betrug 2,19 Mio. € bei geplanten Erträgen von 408,8 Mio. € und Personalkosten von 294,9 Mio. €; realisiert wurde ein Jahresverlust von 3,2 Mio. € und damit die Prognose um 1,0 Mio. € verfehlt. Die Erträge wurden um 1,0 Mio. € verfehlt und der Personalaufwand wurde mit 8,1 Mio. Mio. € im Vergleich zur Planung unterschritten. Im Vergleich zur Planung sind auch erhöhte Aufzinsungsaufwendungen für die Pensionsrückstellungen (+ 3 Mio.€) zu verzeichnen. Die Aufwendungen für bezogene Leistungen (+ 1,8 Mio. €) sowie sonstige betriebliche Aufwendungen (+ 2,6 Mio. €) fallen höher aus als im Plan aus.

b. Risiken und Chancen

Die EHK unterliegt den normalen Risiken des Marktgeschehens und des Wettbewerbs zwischen den Kita-Trägern. Die Bedarfslage unterscheidet sich zwischen den einzelnen Stadtteilen. Aufgrund der stetig steigenden Einwohnerzahlen Hamburgs und des Geburtenüberschusses könnte auch weiterhin von einer Steigerung des Kita-Platzbedarfs ausgegangen werden. Dem steht allerdings der o. g. Fachkräftemangel entgegen.

Durch die hohe Zahl der Krippenkinder, die sozusagen in den Elementarbereich bis zum Schuleintritt hineinwachsen, entstehen Schwankungen in der Zahl zu betreuender Krippenkinder. Damit einher gehen erhöhte Anforderungen an flexible Raumstrukturen. Es müssen Raumstrukturen entwickelt werden, die den unterschiedlichen rechtlichen Anforderungen an Krippen- bzw. Elementarräumen flexibel Rechnung tragen können.

Darüber hinaus sind – neben der Corona-Pandemie - folgende Risikofaktoren zu benennen:

Fachkräftemangel

Probleme, Risiken und Maßnahmen wurden oben ausführlich dargestellt.

Abgesenkte Fortschreibungsrate

Im Rahmen der Verhandlungen zum Landesrahmenvertrag Kita wurde in der Vertragskommission am 10.12.2014 der zwischen der SPD-Fraktion und einigen Anbietern zuvor vor dem Hintergrund der 2020 wirksam werdenden Schuldenbremse ausgehandelte Kompromiss in Form einer Eckpunktvereinbarung beschlossen. Diese sieht neben der sukzessiven Aufstockung von Personalressourcen im Betreuungsbereich einen Qualitätsbeitrag der Anbieter in Form einer Absenkung der vertraglich vereinbarten Fortschreibungsrate um 0,5 % p.a. ab 2015 für 10 Jahre, maximal 5 % im Saldo vor.

Geänderte bauliche Vorschriften

Zum 01.01.2019 gilt für Kita-Neubauten eine neue Verordnung für den Brandschutz mit deutlich höheren Anforderungen als bislang (s. ö.). Bei Veränderungen des pädagogischen Konzeptes, das eine neue Betriebserlaubnis erfordert (bspw. Erweiterung der Kita-Betreuung für Integrationskinder), fällt der Bestandschutz im Brandschutz auch für bestehende Gebäude. Dies wird in Zeiten ohnehin hoher Baukosten zu weiteren, erheblichen Mehrkosten im Bau führen, die nicht mehr durch die Refinanzierung über das Teilentgelt Gebäude gedeckt werden können.

Altersstruktur der Gebäude

Die Elbkinder sind für die Instandhaltung von rd. 200 Gebäuden zuständig. Aufgrund des hohen Gebäudebestandes aus den 1960er Jahren – teilweise im Eigentum, teilweise in der Anmietung – ergeben sich zunehmend höhere Sanierungsbedarfe. Schwierig hierbei sind vor allem der immense Anstieg der Baupreise sowie der Mangel an Fachkräften im Baugewerbe.

Die Mittelfristplanung 2022-2027 zeigt aufgrund von Investitionen eine leicht abnehmende Liquidität, die ab 2026 wieder zunimmt. Ab 2022 werden wieder positive Jahresergebnisse geschätzt.

Die Erträge werden von 421,1 Mio. € in 2023 auf 461,2 Mio. € in 2027 bei abgesenkter Fortschreibungsrate bis 2024 ansteigen (+ 10 %). Die Personalkosten steigen in diesem Zeitraum unter Berücksichtigung der durchschnittlichen Steigerungen der letzten 10 Jahre um 18 %. Insgesamt beträgt der Anteil der Personalkosten an den Erträgen 2022 rd. 71 %. Die Materialaufwendungen, Abschreibungen und betrieblichen Aufwendungen steigen, auch wegen der Lohnentwicklungen in der Tochtergesellschaft EKSG, zwischen 2023 und 2027 um 13 % an.

In der Mittelfristplanung 2022-2027 wurde bei der Kita-Belegung folgendes berücksichtigt: Das Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung geht von einer Steigerung des Bruttoinlandsproduktes für 2022 von 3,6% (Stand 14.09.21) aus. Die Arbeitslosenquote, die Einfluss auf den Betreuungsumfang haben könnte, soll im Vergleich zum Vorjahr in 2022 um 0,3%-Punkt und in 2023 um 0,1% sinken. Laut der Prognose soll sich die Wirtschaft ab 2022 wieder erholen.² Vor diesem Hintergrund und nach dem kaufmännischen Vorsichtsprinzip wird für die Jahre 2023 bis 2027 eine jährliche Kita-Belegungssteigerung von durchschnittlich 1% angenommen.

² Quelle: Pressemitteilung 23/2021 des Leibniz-Instituts für Wirtschaftsforschung

Ist die tatsächliche Fortschreibungsrate deutlich geringer als angenommen, so verschärft sich die finanzielle Situation deutlich. Fällt die Fortschreibungsrate höher aus als angenommen, mildert dies die o. g. Effekte.

Hinsichtlich der Ausbreitung des Corona-Virus wird auch auf die Berichterstattung über die Vorgänge von besonderer Bedeutung nach dem Stichtag im Anhang des Jahresabschlusses verwiesen. Derzeit ist mit erheblichen personellen Ausfällen und Engpässen zu rechnen. Die Sozialbehörde hat bislang zugesagt, die Entgelte weiterzuzahlen. Vor diesem Hintergrund gibt es derzeit keine wirtschaftlich kritische Situation. Werden die Entgelte nicht fortgezahlt, geht das für die Elbkinder wie auch für all anderen Träger mit einer existentiellen Bedrohung einher, da die Löhne und fast alle anderen Kosten weitergetragen werden müssen. Es können noch keine Aussagen darüber getroffen werden, wie sich die Belegung 2022 entwickeln wird. Die aus dem Corona-Virus resultierenden Risiken sind zurzeit insgesamt noch nicht final absehbar bzw. quantifizierbar.

Neben den oben geschilderten Risiken hinsichtlich der Folgen der Ausbreitung des Corona-Virus gibt es keine außergewöhnlichen oder unkontrollierten finanzintensiven und sonstigen risikoreichen Geschäftsvorfälle. Bestandsgefährdende Risiken, insbesondere mit Auswirkungen auf die Liquidität der Gesellschaft, sind für die folgenden 12 Monate grundsätzlich nicht zu erkennen.

c. Risikoberichterstattung über die Verwendung von Finanzinstrumenten

Zu den im Unternehmen bestehenden Finanzinstrumenten zählen im Wesentlichen Wertpapiere, Forderungen, Verbindlichkeiten und Guthaben bei Kreditinstituten.

Hauptdebitor der EHK ist die Freie und Hansestadt Hamburg (ca. 91,9 % der Umsatzerlöse - nach BilRuG). Damit verfügt die Gesellschaft über einen solventen Gläubiger. Bei den Elternbeiträgen im Kita-Gutscheinsystem sind nur geringe Forderungsausfälle zu verzeichnen. Soweit bei finanziellen Vermögenswerten Ausfallrisiken bekannt sind, werden entsprechende Wertberichtigungen vorgenommen. Eine Prüfung der Bonität von Eltern ist nicht möglich, da es eine gesetzliche Pflicht zur Leistung der EHK gibt. Durch Lastschriftvereinbarungen mit den Eltern kann das Ausfallrisiko gemindert werden. Einkommensschwache Eltern müssen im Kita-Gutscheinsystem keine Elternbeiträge zahlen, was das Ausfallrisiko weiter minimiert.

Verbindlichkeiten zahlt die EHK innerhalb der vereinbarten Zahlungsfristen. Die Finanzierung der Leistungen erfolgt über monatliche Abschlagszahlungen, die in der Regel für eine ausreichende Liquidität die Basis bilden. Im kurzfristigen Bereich können sich die EHK auch aus Lieferantenkrediten finanzieren.

Ziel des Finanz- und Risikomanagements der EHK ist die Sicherung des Unternehmenserfolges gegen finanzielle Risiken, die vor allem aus negativen Belegungsentwicklungen resultieren können.

Beim Management der Finanzpositionen verfolgt die EHK eine konservative Risikopolitik.

Seit November 2015 ist die EHK Teil des Cash-Poolings der Gesellschafterin.

Aus der Verwendung von Finanzinstrumenten ergeben sich keine außergewöhnlichen oder unkontrollierten finanzintensiven und sonstigen risikoreichen Vorfälle. Bestandsgefährdende Risiken, insbesondere mit Auswirkungen auf die Liquidität der Gesellschaft, sind für die folgenden 12 Monate hieraus nicht zu erkennen.

5. Hinweise zum Vergütungssystem (gemäß HCGK)

Die Vergütung der Geschäftsführerinnen umfasst erfolgsunabhängige und erfolgsabhängige Bestandteile. Basis für die erfolgsabhängige Vergütung bildet eine Zielvereinbarung mit jedem Mitglied der Geschäftsführung. Die erfolgsunabhängige Vergütung von Frau Dr. Katja Nienaber betrug im Geschäftsjahr 2021 161 T€ sowie sonstige erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile von 2 T€ zzgl. der erfolgsabhängigen Vergütung in Höhe von 12,6 T€. Frau Ulrike Muß erhielt im Geschäftsjahr 2021 eine erfolgsunabhängige Vergütung in Höhe von 150 T€ sowie sonstige erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile von 2 T€ zzgl. der erfolgsabhängigen Vergütung in Höhe von 12,6 T€.

Hamburg, 01.04.2022

Die Geschäftsführung

Ulrike Muß
Pädagogische Geschäftsführerin

Dr. Katja Nienaber
Kaufmännische Geschäftsführerin