

**Lagebericht und Konzernlagebericht für das Geschäftsjahr 2018**

**Wohnen und Pflegen Magdeburg gemeinnützige GmbH  
Magdeburg**

## **Gliederung**

### **I. Grundlagen des Unternehmens und des Konzerns**

Geschäftsmodell des Unternehmens und des Konzerns

### **II. Wirtschaftsbericht**

1. Gesamtwirtschaftliche, branchenbezogene Rahmenbedingungen
2. Geschäftsverlauf und Erklärung zur Unternehmensführung
3. Lage des Konzerns
  - a. Ertragslage
  - b. Finanzlage
  - c. Vermögenslage
4. Finanzielle / nichtfinanzielle Leistungsindikatoren
5. Gesamtaussage

### **III. Prognosebericht**

### **IV. Chancen- und Risikobericht**

1. Risikobericht
2. Chancenbericht
3. Gesamtaussage

Der Lagebericht der Wohnen und Pflegen Magdeburg gemeinnützige GmbH und der Konzernlagebericht für das Geschäftsjahr 2018 sind nach § 315 Abs. 5 i.V.m. § 298 Abs. 2 HGB zusammengefasst.

Sowohl der Geschäftsverlauf – einschließlich des Geschäftsergebnisses – als auch die Lage des Konzernmutterunternehmens entsprechen weitgehend der Entwicklung im Konzern. Auch die künftige Entwicklung unterliegt im Wesentlichen denselben Einflüssen; dies gilt ebenso für die Risiken und Chancen.

## **I. Grundlagen des Unternehmens und des Konzerns**

### **Geschäftsmodell des Unternehmens und des Konzerns**

Die Muttergesellschaft Wohnen und Pflegen Magdeburg gemeinnützige GmbH (nachfolgend auch: W & P MD GmbH) dient gemäß Gesellschaftsvertrag ausschließlich und unmittelbar steuerbegünstigten gemeinnützigen Zwecken im Sinne §§ 51 ff. AO. Somit ist sie nach § 5 Abs. 1 Nr. 9 KStG und § 3 Abs. 6 GewStG von der Körperschaft- und Gewerbesteuer befreit.

Alleinige Gesellschafterin des Mutterunternehmens ist die Landeshauptstadt Magdeburg. Es wurde ein Aufsichtsrat gebildet.

Es besteht eine Tochtergesellschaft „Servicegesellschaft WOHNEN UND PFLEGEN MAGDEBURG GmbH“. Das Stammkapital wird zu 100% von der Wohnen und Pflegen Magdeburg gemeinnützige GmbH gehalten. Die Servicegesellschaft erbringt Dienstleistungen in den Bereichen der Speiserversorgung, der Gebäudereinigung und des Facilitymanagements.

Aufgrund der ständig wachsenden Zahl hochbetagter Menschen und der durchschnittlich zunehmenden Lebenserwartung wird das Risiko der Betreuungs- und Pflegebedürftigkeit als allgemeines Lebensrisiko immer mehr ältere Menschen treffen. Die Landeshauptstadt Magdeburg stellt sich als Kommune auch weiterhin und verstärkt dieser Aufgabe. Mit ihrem Unternehmen, der Wohnen und Pflegen Magdeburg gemeinnützige GmbH, erbringt die Landeshauptstadt Magdeburg einen eigenen Beitrag und hält ein eigenes profiliertes Angebot an sozialer Betreuung und pflegerischer Versorgung für die älteren und unterstützungsbedürftigen Bewohner Magdeburgs vor. Dieses Angebot erbringt das Mutterunternehmen des Konzerns in ihren Altenpflegeeinrichtungen.

Gegenstand des gemeinnützigen Mutterunternehmens des Konzerns ist die Errichtung, Unterhaltung und der Betrieb von Seniorenwohn- und Pflegeeinrichtungen. Sie kann darüber hinaus alle Geschäfte als untergeordnete Nebengeschäfte betreiben, die dem Gesellschaftszweck unmittelbar oder mittelbar dienen. Sie kann u. a. Tochterunternehmen zur Erfüllung des Unternehmenszwecks gründen und sich an gleichartigen Unternehmen beteiligen. Die Pflege, Betreuung und Versorgung alter, behinderter und pflegebedürftiger Bürger in jeglicher Angebotsform, insbesondere in den sieben stationären Altenpflegeeinrichtungen mit 776 Betten, incl. heimverbundener Wohnungen, stehen im Mittelpunkt der Arbeit des Mutterunternehmens. Es ist eine Erweiterung um eine weitere Pflegeeinrichtung geplant.

## II. Wirtschaftsbericht

### 1. Gesamtwirtschaftliche, branchenbezogene Rahmenbedingungen

Im Jahre 2018 waren in Deutschland über 3,4 Millionen Menschen pflegebedürftig im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes (SGB XI). Ende 2015 lag die Zahl noch bei 2,86 Millionen Menschen. Nach einer aktuellen Veröffentlichung der Pflegestatistik des Statistischen Bundesamtes waren dabei mehr als zwei Drittel der Menschen über 75 Jahre; auch waren knapp zwei Drittel Frauen.

Drei Viertel aller Pflegebedürftigen wurde zu Hause versorgt. Über ein Viertel wurde in Pflegeheimen vollstationär betreut. Im Vergleich 2015 zu 2017 ist die Zahl der Heime von fast 13.600 auf 14.480 mit über 950.000 Plätzen gestiegen (Quelle: Gesundheitsberichterstattung des Bundes 26.03.2019), so dass auch die Zahl der in Heimen vollstationär versorgten Pflegebedürftigen weiter erheblich gestiegen ist.

Die Förderung der Versorgung von Pflegebedürftigen wird aufgrund der starken Zunahme älterer Menschen in der Gesamtbevölkerung und Veränderung der Lebensumstände eine immer wichtigere Stellung in Deutschland einnehmen. Diese Entwicklungen belegen die Möglichkeiten des Mutterunternehmens des Konzerns.

### 2. Geschäftsverlauf und Erklärung zur Unternehmensführung

Wir können auf ein Geschäftsjahr mit einer weiteren Stabilisierung und Weiterentwicklung der wirtschaftlichen Grundlagen des Unternehmens zurückblicken.

Zusätzliche Möglichkeiten und Ressourcen für den Bereich der Pflege und Betreuung in Einrichtungen werden und wurden entwickelt/ weiterentwickelt. Hauptaugenmerk lag in der weiterhin qualitativ hohen Umsetzung der Aufgaben des Versorgungsauftrages jeder einzelnen Einrichtung des Mutterunternehmens. So standen auch in 2018 in den sieben Häusern weiterhin zusätzliche Betreuungskräfte SGB XI für die weitere Intensivierung der Betreuungsangebote demenziell erkrankter Bewohner zur Verfügung.

In den Einrichtungen des Mutterunternehmens ist, so wie seit Jahren, eine kontinuierlich sehr hohe Auslastung bei hoher Pflegequalität zu verzeichnen. Qualitätsprüfungen des Medizinischen Dienstes der Krankenkasse (MDK) und der zuständigen Behörde (Heimaufsicht) wurden auch in 2018 in allen Einrichtungen mit sehr gut bestätigt (Transparenznoten durchschnittlich für alle Einrichtungen von 1,2; Bewohnerbefragung von 1,1). Im Geschäftsjahr 2018 konnte eine hohe Kapazitätsauslastung, im Durchschnitt 98,5 %, gehalten werden.

Die Konzern-Umsatzerlöse aus dem Kerngeschäft der Pflegeleistungen (Posten Nr. 1-4a der GuV) im Geschäftsjahr 2018 haben sich auch auf Grund der Inbetriebnahme einer weiteren Pflegeeinrichtung im Vorjahr (ab 06/2017), der sehr guten Auslastung und der Belegungsstruktur gegenüber dem Vorjahr um über 12,9 % auf TEUR 26.102 erhöht. Der Konzern-Materialaufwand stieg in 2018 um 3,9 % auf TEUR 3.928.

Die Konzern-Personalaufwendungen sind in 2018 um 11,5 % auf TEUR 18.863 auf Grund der gestiegenen Tabellenentgelte des Haustarifvertrages angewachsen (W & P MD GmbH TEUR 15.766). Im Berichtsjahr wurden 44 Auszubildende als Altenpfleger/in beschäftigt.

Im Berichtsjahr konnte der Haustarifvertrag mit steigenden Tabellenentgelten erfolgreich fortgeschrieben werden.

Daneben erfolgte die Implementierung eines neuen Angebotes. So wurde planmäßig der ambulante Dienst in Betrieb genommen.

**Erklärung zur Unternehmensführung gem. § 289f Abs. 4 HGB:**

Am 1. Mai 2015 trat das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst in Kraft. Sowohl im Aufsichtsrat als auch in der ersten und zweiten Leitungsebene wurde ein Mindestanteil der unterrepräsentierten Geschlechtergruppe von 30 % festgelegt. Die Einhaltung dieser Zielgröße wird jährlich geprüft und in einem Bericht der Geschäftsführung festgehalten. Bereits zum Festlegungszeitpunkt wurde der definierte Mindestanteil der unterrepräsentierten Geschlechtergruppe im Aufsichtsrat sowie in der ersten und zweiten Leitungsebene erreicht.

**3. Lage**

**a) Ertragslage**

Wesentliche Erlöse resultieren aus bestehenden Vereinbarungen gemäß SGB XI. Diese entsprechen rd. 95,3% aller Konzern-Erträge. Abhängig sind diese von der Auslastung einerseits und von der Belegungsstruktur andererseits.

Der Konzern-Materialaufwand stieg auf TEUR 3.928 u.a. auf Grund der hohen Belegung und der gestiegenen Eingangspreise. So kam es im Vergleich zum Vorjahr in den Posten Wirtschafts- und Verwaltungsbedarf und auch Aufwendungen für Zusatzleistungen zu Mehraufwendungen.

Die Konzern-Personalaufwendungen sind u.a. auf Grund der planmäßig gestiegenen Tabellenentgelte des Haustarifvertrages sowie der gestiegenen Mitarbeiteranzahl um über 11,5% gegenüber dem Vorjahr angewachsen. Erstmals erfolgte vereinbarungsgemäß die Gewährung einer Einmalzahlung.

**b) Finanzlage**

Die Kapitalstruktur hat sich weiter verbessert. Unser Finanzmanagement ist darauf ausgerichtet, Verbindlichkeiten stets innerhalb der Zahlungsfristen zu begleichen und Forderungen innerhalb der Zahlungsziele (Heimvertrag) zu vereinnahmen. Der eingeräumte Kontokorrentrahmen wurde nicht genutzt.

Die Konzernverbindlichkeiten bestehen in Höhe von

▶ TEUR 338 gegenüber dem Gesellschafter; VJ: TEUR 368 (W & P MD GmbH: TEUR 338; VJ: TEUR 368)

▶ TEUR 7.969 gegenüber sonstigen Gläubigern; VJ: TEUR 8.836 (W & P MD GmbH: TEUR 7.745; VJ: TEUR 8.533)

Der Konzern-Cashflow für das Geschäftsjahr 2018 hat sich wie folgt entwickelt:

- ▶ aus laufender Geschäftstätigkeit: TEUR 1.341; VJ: TEUR 1.092 (W & P MD GmbH: TEUR 1.186; VJ: 1.116)
- ▶ aus Investitionstätigkeit: TEUR -842; VJ: TEUR -3.168 (W & P MD GmbH: TEUR -795; VJ: TEUR -3.136).
- ▶ aus Finanzierungstätigkeit: TEUR -262; VJ: TEUR 3.032 (W & P MD GmbH: TEUR -261; VJ: 3.033).

Die Finanz- und Liquiditätslage des Konzerns war im Berichtsjahr weiterhin stabil.

#### c) Vermögenslage

Das Anlagevermögen des Konzerns besteht im Wesentlichen aus bebauten Grundstücken im Mutterunternehmen. Die Altenpflegeeinrichtungen sind gemäß Artikel 52 Pflegeversicherungsgesetz gefördert. In Umsetzung des Gesellschafterbeschlusses ist als Sondereffekt der Neubau und die Eröffnung einer Einrichtung im Vorjahr (Reform) zu nennen.

Die Anlageintensität im Konzern beläuft sich im aktuellen Geschäftsjahr auf 91,9 %; VJ: 92,6 % (W & P MD GmbH: 92,2 %; VJ: 92,7 %). Die Eigenkapitalquote (ohne Sonderposten) des Konzern-Unternehmens betrug zum 31.12.2018: 20,3 %; VJ: 18,3 % (W & P MD GmbH: 20,1 %; VJ: 18,1 %).

#### 4. Finanzielle/ nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

In der internen Konzernsteuerung werden nachfolgende Kennzahlen herangezogen:

1. Auslastung der Einrichtungen
2. Belegung nach Pflegegraden
3. die Beschäftigtenzahlen nach Bereichen in Vollzeitkräften
4. Krankenstatistik
5. Ertragskennziffern (insb. Umsatz und Jahresergebnis)
6. Liquiditätslage (Cashflow).

Die hohe Auslastung von 98,5 % (VJ: 99 %) sowie die gute Pflegegradstruktur prägten das Geschäftsjahr 2018. Der Anteil mit Pflegegrad 1 und 2 beläuft sich auf 20,2 % (VJ 21 %), der Pflegegrad 3 auf 35,2 % (VJ: 30 %) und der Pflegegrad 4 auf 29,5 % (VJ: 32 %) und Pflegegrad 5 auf 15,1 % (VJ: 17 %). Die sehr hohe Auslastung und die Strukturbelegung führen zu den höheren Pflegeerträgen im Geschäftsjahr.

Die Beschäftigtenlage ist im Konzern als gut zu bezeichnen. Im Geschäftsjahr 2018 beschäftigte der Konzern mehr als 520 Mitarbeiter, einschließlich 47 Auszubildende. Weiterhin standen 11 FSJ-ler im Bereich der Pflege zusätzlich unseren Bewohnern mit ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Seite.

Es herrscht eine geringe Fluktuation. Der Qualifizierungsstand der Beschäftigten im Bereich Pflege ist durchschnittlich hoch. Die Fachkraftquote im Unternehmen liegt bei über 50 % im Jahresdurchschnitt. Die Personalentwicklung und Personalbindung erfolgt unter Berücksichtigung der sich ändernden Marktsituation.

## 5. Gesamtaussage

Die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Konzerns schätzen wir als gut ein.

Unsere Umsatz- und Ergebnisentwicklung ist bereinigt um Sondereffekte konstant.

Im Rahmen unseres Finanzmanagements legen wir Augenmerk darauf, Forderungen innerhalb der Zahlungsziele zu vereinnahmen. Hierzu nutzen wir verstärkt das Lastschriftinzugsverfahren.

Die kurzfristigen Verbindlichkeiten und Rückstellungen sind durch liquide Mittel und kurzfristige Vermögenswerte gedeckt.

## III. Prognosebericht

Eine separate Konzernplanung erfolgt nicht, da die Entwicklung des Konzerns maßgeblich durch W & P MD GmbH bestimmt ist. Entsprechend den unternehmensspezifischen Regelungen wurde der Wirtschaftsplan der W & P MD GmbH für das Geschäftsjahr 2019 aufgestellt und durch den Aufsichtsrat am 04.10.2018 festgestellt.

Die Zielerreichung, eine Auslastung der Pflegeplätze über 97 % bei gleicher Qualität, ist eine hohe Verantwortung nicht nur der Führungskräfte. In der Zukunft liegt der Schwerpunkt der Führungstätigkeit in der weiteren Optimierung der Prozess-, Struktur- und Ergebnisqualität.

Um den hohen Qualitätsanforderungen des SGB XI weiterhin gerecht zu werden sind Qualifizierungsmaßnahmen des Personals regelmäßig fortzuführen.

Die Planungen für die Jahre 2019 ff. gehen weiterhin von einer positiven wirtschaftlichen Entwicklung aus. Der Konzern rechnet für das Jahr 2019 mit einem Konzern-Umsatz von EUR 26,4 Mio (W & P MD GmbH: EUR 26,3 Mio). Beim Jahresergebnis gehen wir für das noch folgende Geschäftsjahr aufgrund von Kostensteigerungen davon aus, dass ein geringer Jahresüberschuss im Konzern von EUR 0,3 Mio und im Einzelabschluss ebenfalls von EUR 0,3 Mio erzielt wird.

Die Anzahl der Beschäftigten im Konzern verändert sich primär in Abhängigkeit von der Pflegestruktur der Einrichtungen und der 2017 neu eröffneten Einrichtung in Reform sowie der ebenfalls noch zu bauenden Einrichtung in Salbke leicht steigend.

Mit dem angestrebten Neubau einer weiteren Pflegeeinrichtung in Magdeburg (Salbke) wollen wir unsere Marktposition festigen und weiter ausbauen. Damit sollen über 81 Pflegeplätze unterschiedlicher Ausrichtungen mit modernen Pflegekonzepten zusätzlich für die Betreuung und Versorgung für die Einwohner Magdeburgs zur Verfügung stehen. Die Eröffnung für diese Einrichtung ist im Spätsommer 2020 geplant. Es werden Gesamtinvestitionskosten von ca. EUR 9,1 Mio. veranschlagt, welche überwiegend aus Kreditmitteln finanziert werden. Auf Grund des durch Gutachten festgestellten Bedarfs an Pflegeplätzen (pflegenahen Angeboten) rechnen wir auch in diesem Objekt mit einer sehr guten Auslastung.

Außerdem werden wir vor dem Hintergrund der geänderten Gesetzeslage Pilotprojekte starten, wie z. B. die Schaffung einer ambulanten Wohngemeinschaft.

## **IV. Chancen- und Risikobericht**

### **1. Risikobericht**

#### **Branchenspezifische Risiken**

Die demographische Entwicklung hat auch Auswirkungen im Fachkräftebereich des sozialen Sektors. So wird einerseits die Mitarbeitergewinnung schwieriger und andererseits nimmt die Arbeitsbelastung stetig zu. Einem möglichen Engpass wird mit der vermehrten Ausbildung begegnet.

Qualität ist ein wesentlicher Indikator im Pflegemarkt. Daher sind externe Prüfungen des MDK und der Heimaufsicht zu bestehende Herausforderungen.

Als Risiko ist die geänderte gesetzliche Regelung gemäß PSG II (Anwendung ab 2017) und III (Anwendung ab 2018) zu sehen, wobei die erste Umstellung zum PSG II erfreulicherweise gut gemeistert werden konnte.

#### **Ertragsorientierte Risiken**

Besondere Risiken bestehen im Konzern in der Kontinuität der Auslastung auf hohem Niveau durch zielgruppenorientierte Neuausrichtung.

Daneben sind im zunehmenden Maße Erhaltungsaufwendungen sowie Investitionsmaßnahmen in Ersatzbeschaffungen vorzunehmen, um den laufend steigenden Anforderungen an die Bausubstanz und Ausstattung gerecht werden zu können.

#### **Finanzwirtschaftliche Risiken**

Die Fortgeltung des gültigen Haustarifvertrages ist wesentliche Grundlage für das weitere Fortbestehen und für die wirtschaftliche Entwicklung des Konzerns. Verhandlungen hierzu wurden im Geschäftsjahr vorbereitet und Anfang 2018 geführt. Die Anwendung der neuen Tabellenentgelte erfolgt rückwirkend zum 01.01.2018.

Finanzwirtschaftliche Risiken bestehen weiterhin aus den Rechtsstreitigkeiten im Zusammenhang mit den tariflichen Lohnbestandteilen, u.a. resultierend aus dem Personalüberleitungsvertrag im Rahmen der GmbH-Gründung des Mutterunternehmens.

Die Klärung der Frage der Refinanzierung der Erhaltungsmaßnahmen und Ersatzbeschaffungen sowie damit zusammenhängende Vorfinanzierungen bei geförderten Einrichtung sind vordergründig herbeizuführen.

Auf Grund der stabilen Eigenkapital- und Liquiditätssituation sind Liquiditätsrisiken außer den zuvor genannten, derzeit nicht erkennbar.



## 2. Chancenbericht

Die herausragende Marktposition des Konzerns in der Landeshauptstadt Magdeburg wird durch die vorgenannten Maßnahmen weiter gefestigt. Durch die neuen Standorte (ab 2017 Reform und ab 2020 Salbke) werden in den kommenden Jahren höhere Umsätze und Ergebnisse erzielt werden können. Darüber hinaus können neue Arbeitsplätze geschaffen und Kompetenzen der Konzernunternehmen umfassend genutzt werden. Insgesamt führt dies zur Stärkung des Konzerns.

Darüber hinaus ist eine Ausweitung der Geschäftstätigkeit dahingehend geplant, ambulante betreute Wohngemeinschaften zu errichten, die durch eine Tagespflege versorgt werden.

Durch Schaffung weiterer Ausbildungsplätze im Konzern sehen wir den Herausforderungen des Fachkräftemarktes positiv entgegen.

Die durchgeführten externen Prüfungen Medizinischen Dienstes der Krankenkassen und der zuständigen Behörde bestätigten die qualitativen Stärken der Konzernunternehmen.

## 3. Gesamtaussage

Bei der Bewältigung der Herausforderungen des steigenden Bedarfs an Pflegeplätzen und Qualitätsansprüchen sehen wir uns vor dem Hintergrund unserer finanziellen Stabilität, eines engagierten Mitarbeiterstammes und der progressiven Konzernstrategie gut aufgestellt.

Wichtig für die Pflegelandschaft ist die Entwicklung sinnvoll gestufter Pflegekonzepte in die sich – wie auch in das Netzwerk Pflege der Landeshauptstadt Magdeburg – der Konzern als Impulsgeber weiterhin einbringen wird.

Magdeburg, 28. März 2019

---

Geschäftsführer  
Norbert Lendrich