

Wohnen und Pflegen Magdeburg gemeinnützige GmbH, Magdeburg

Lagebericht für das Geschäftsjahr 2011

Die Wohnen und Pflegen Magdeburg gGmbH ist in Magdeburg der größte Anbieter im Bereich der stationären Altenpflegebetreuung. Für das Jahr 2011 stellt das Unternehmen weiterhin 684 Pflegeplätze und bis Mitte des Jahres auch 220 Wohneinheiten für eine qualitätsgerechte Betreuung und Versorgung älterer und pflegebedürftiger Senioren und Seniorinnen Magdeburgs zur Verfügung.

1. Geschäfts- und Rahmenbedingungen

1.1. Rechtliche Rahmenbedingungen

Alleiniger Gesellschafter der großen Kapitalgesellschaft „Wohnen und Pflegen Magdeburg gemeinnützige GmbH“ ist die Landeshauptstadt Magdeburg. Der Aufsichtsrat der Wohnen und Pflegen Magdeburg gemeinnützigen GmbH hat 9 Mitglieder. Er führte regelmäßige Sitzungen im Jahr durch. Die Gesellschafterversammlung tagte satzungsgemäß.

Sie dient gem. § 2 des Gesellschaftsvertrages ausschließlich und unmittelbar steuerbegünstigten gemeinnützigen Zwecken im Sinne §§ 51ff AO. Somit ist sie nach § 5 Abs. 1 Nr. 9 KStG und § 3 Abs. 6 GewStG von der Körperschafts- und Gewerbesteuer befreit.

Gegenstand des Unternehmens ist die Errichtung, die Unterhaltung und der Betrieb von Seniorenwohnanlagen und Pflegeheimen.

Die Tochtergesellschaft, Servicegesellschaft Wohnen und Pflegen Magdeburg GmbH Magdeburg, wird zu 100% von der Wohnen und Pflegen Magdeburg gemeinnützige GmbH gehalten.

Mit dem Pflegeweiterentwicklungsgesetz (Änderungsgesetz zum SGB XI) wurden weitergehende Transparenzanforderungen für den Bereich der Pflege auch in 2011 umgesetzt. In diesem Zusammenhang ist ausdrücklich die Finanzierung der Pflegekassen für zusätzliche Betreuungskräfte nach § 87 b SGB XI zu benennen. Mit der Anstellung der Betreuungskräfte nach § 87 b SGB XI stehen dem Unternehmen weitere Mitarbeiter zur Intensivierung der Betreuungsangebote demenziell erkrankter Bewohner zur Verfügung.

Das Wohn- und Teilhabegesetz – WTG LSA: Gesetz über Wohnformen und Teilhabe des Landes SA vom 17.02.2011 ist in 2011 in Kraft gesetzt worden. Es kann davon ausgegangen werden, dass es zu weiteren parlamentarischen Verfahren kommt, da noch weitere Verordnungen, die Heimpersonal-, Heimindestbau-, und Heimitwirkungs-VO, zu überarbeiten sind.

Im Berichtsjahr ist Herr Norbert Lendrich Geschäftsführer. Gesamtprokura haben Frau Silke Hofmann und Herr Ingolf Ulbrich.

1.2. Pflegesätze

Im Wirtschaftsjahr gab es erneut eine Anpassung der Ausbildungsvergütung gem. § 82a SGB XI. Der Abschluss verbesserter Heimentgelte war teilweise unter Marktgesichtspunkten nicht gewollt.

1.3. Tarifvertrag

Am 07.12.2010 konnte der Haustarifvertrag und ein Sanierungstarifvertrag, gültig vom 01.01.2011 bis Ende 2013, mit der Gewerkschaft ver.di abgeschlossen werden.

1.4. Kontokorrentrahmen

Das Unternehmen verfügt über einen Kontokorrentrahmen in Höhe von TEUR 500 bei der Bank für Sozialwirtschaft, welcher die Liquidität für das laufende Geschäft sicherstellt.

2. Darstellung des Unternehmens/ der Unternehmenssteuerung

Das Geschäftsjahr 2011 ist im Wesentlichen geprägt durch:

- ❖ den Ausbau betriebswirtschaftlicher Steuerungssysteme
- ❖ eine stabile Belegungsstruktur (durchschnittliche Belegung über 98% im Pflegebereich)
- ❖ die Umsetzung der Maßnahmen aus dem umfassenden Fortführungskonzeptes
- ❖ das Inkrafttreten des Haus- und Sanierungstarifvertrages für die Jahre 2011 bis 2013
- ❖ das Vorliegen der Verzichtserklärung des Gesellschafters zur Stabilisierung und Sicherstellung der Kapitaldienstfähigkeit (Einmaleffekt)
- ❖ den Verkauf der Seniorenwohnanlage und Bedienung der darauf liegenden Kreditverbindlichkeiten (Einmaleffekt)
- ❖ weiterhin bestehende Klageverfahren in Verbindung mit dem Rechtsformwandel
- ❖ wiederholte Heimbegehungen durch die zuständigen Kontrollorgane.

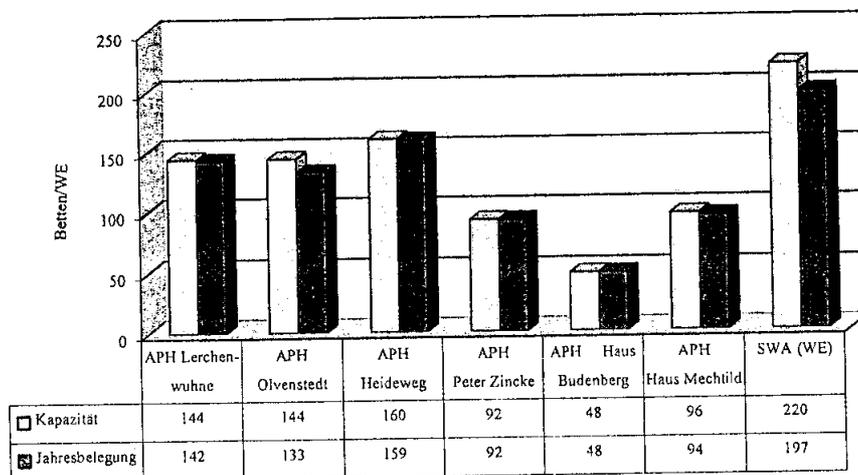
Zur Steuerung bedient sich die WuP MD gGmbH im Wesentlichen der Planrechnungen, der Plan-Ist-Vergleichsrechnung und Einleiten von Maßnahmen zur Gegensteuerung bei Nichterreichung von Zielen. Hierbei werden seitens des Controllings nachfolgende Kennzahlen zur Unternehmenssteuerung herangezogen:

1. die Auslastung der Einrichtungen und die Belegung nach Pflegestufen;
2. die Beschäftigtenzahlen nach Bereichen in Vollzeitkräften
3. Ertragskennziffern
4. Krankenstatistik

2.1. Ertrags-/Aufwandslage

Unverändert besteht in den Einrichtungen des Unternehmens seit Jahren eine kontinuierlich sehr hohe Auslastung bei hoher Pflegequalität. Qualitätsprüfungen des MDK und der zuständigen Behörde (Heimaufsicht) verliefen auch in 2011 in allen Einrichtungen sehr gut (Transparenznoten durchschnittlich für alle Einrichtungen von 1,1). Die hohe Jahresauslastung (APH: 97,57 %; VJ: 97,81%) konnte trotz teilweise Nichtbelegung des Wohnbereiches 5 auf Grund eines Zimmerbrandes im APH Olvenstedt zu Beginn des WJ erreicht werden. In dieser Gefahrensituation und bei der Evakuierung der Bewohner handelten die Mitarbeiter geistesgegenwärtig, korrekt, besonnen und umsichtig. Auch durch die einwandfrei funktionierende Technik und die lobenswerte Führung des tgl. Belegungs- und Evakuierungsplanes, konnten größere Schäden abgewendet werden. Auf Grund der guten Risikovorsorge wurde der Gesamtschaden durch die Versicherung getragen.

Die durchschnittliche Jahresbelegung der Einrichtungen des Unternehmens im WJ stellt sich wie nachstehend aufgezeigt dar (SWA bis 07/2011):



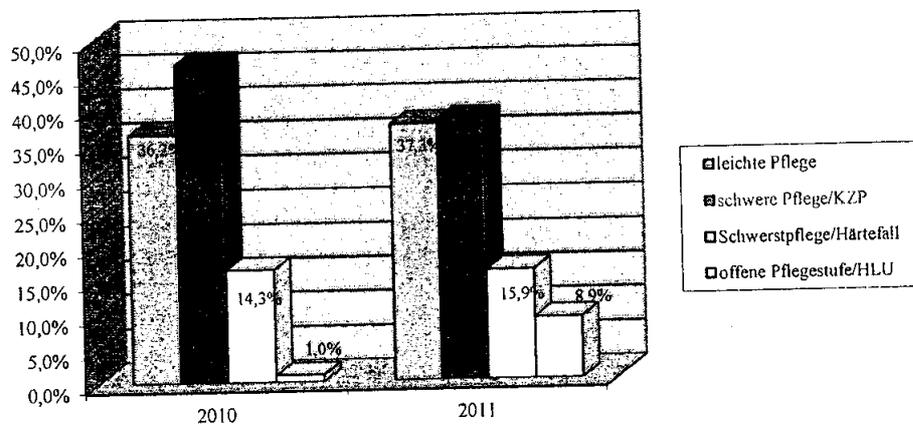
Im lfd. WJ konnten die bestehenden Kostenstrukturen sowie die negativen Auswirkungen aus dem Transformationsprozess in eine gemeinnützige Kapitalgesellschaft und der Belastung durch die defizitäre Seniorenwohnanlage, teilweise durch das Wirksamwerden der Verzichtserklärung für Kreditverbindlichkeiten des Gesellschafters aus dem Umwandlungsprozess vom 22.12.2010 und dem Verkaufserlös aus der Seniorenwohnanlage kompensiert werden. Dies führt zu einem positiven Jahresergebnis und einer positiven Entwicklung bei der doch noch ungünstigen Finanzstruktur im Unternehmen.

Die Ertragsstruktur wurde im Berichtsjahr u.a. durch o.g. Einmaleffekte wesentlich beeinflusst. Hingegen entstanden weiterhin zusätzliche Aufwendungen durch die mit dem Umwandlungsprozess verbundenen und im Wirtschaftsjahr zusätzlich zu bildenden Rückstellungen aus Tarifrachstreitigkeiten und der Tarifnachzahlung für 2008. Der hohe Personalaufwand liegt mit derzeitigem Niveau branchenunüblich hoch. Verursacht wird die Höhe maßgeblich von einer unangemessenen Struktur im Bereich der Mitarbeitervergütung sowie auch durch die in den Rückstellungen in 2011 eingestellten hohen Personalkosten wie vorab genannt. Minderungen im Personalaufwand hingegen erfolgten im Bereich der Rückstellungen für Altersteilzeit sowie Mehr-/Minderstunden/Urlaub.

Die erforderlichen Abwertungen für einen Teil des noch zu sanierenden und derzeit noch leer stehenden Gebäudes im APH Heideweg (3. BA) und des seit 01.09.1998 leer stehenden Gebäudeteils im APH Peter Zincke führten ebenso zu höheren Aufwendungen.

Die Umsatzerlöse liegen mit TEUR 16.978,8 (VJ: TEUR 16.987) weiterhin auf einem sehr guten Niveau. Diese resultieren zum einen aus der insgesamt hohen Auslastung der Pflegeeinrichtungen und zum anderen aus den am Markt erzielten überdurchschnittlichen Preisen für die erbrachten Leistungen sowie an der ausgewogenen Pflegestufenverteilung, wie nachstehend aufgezeigt:

Pflegestufenverteilung



Der betriebliche Aufwand liegt über den Erträgen, so dass das Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit einen Fehlbetrag ausweist. Auf Grund der vorab genannten Einmaleffekte schließt das Unternehmen im Wirtschaftsjahr 2011 mit einem Jahresergebnis von TEUR 3.325 ab (Vorjahr: TEUR -326).

Die Servicegesellschaft Wohnen und Pflegen Magdeburg GmbH erbringt für die Wohnen und Pflegen Magdeburg gemeinnützige GmbH die Lohnbuchhaltung, Leistungen für Catering, Reinigung/Unterhaltung und Leistungen nach § 87b SGB XI (31.12.2011: 19 zusätzliche Betreuungskräfte - VbE).

2.2. Nicht finanzielle Leistungsindikatoren

Bezogen auf die Beschäftigten herrscht eine geringe Fluktuation, hingegen ist der Qualifikationsstand der Beschäftigten durchschnittlich hoch.

Die Fachkraftquote der Wohnen und Pflegen Magdeburg gemeinnützige GmbH liegt bei ca. 55% im Jahresdurchschnitt (Mindestanforderungen lt. Heim-Personal-VO: 50%). Das Entlohnungssystem ist weder flexibel noch Leistungsbezogen. Mit der Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements - BEM - wurde begonnen. So arbeitete die Projektgruppe an weiteren strategischen Ausrichtungen.

Der Krankenstand ist im Unternehmen branchenunüblich hoch. Dieser liegt im Wirtschaftsjahr bei 17 %. Ziel ist es, diesen mit Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagement drastisch zu minimieren. Dieser ist auch u.a. auf die hohe Altersstruktur zurückzuführen. Aus diesem Grunde bediente sich das Unternehmen zur Absicherung der Dienste und Erfüllung des Versorgungsauftrages div. Personaldienstleister.

3. Finanzlage

Zum 31.12.2011 bestehen Verbindlichkeiten in Höhe von

- ❖ TEUR 1.167,9 (VJ: TEUR 9.281,6) gegenüber dem Gesellschafter
- ❖ TEUR 2.756 (VJ: TEUR 2.703,3) aus Fördermitteln und Spenden
- ❖ TEUR 622,4 (VJ: TEUR 772,6) Sonstige

Das Unternehmen nahm in der Spitze den bei der Bank für Sozialwirtschaft prolongierten Kontokorrentrahmen in Anspruch, um die für den Betrieb erforderliche Liquidität sicher zu stellen.

4. Vermögenslage

Das Unternehmen verfügte zum 31.12.2011 über ein Anlagevermögen, welches im Wesentlichen aus bebauten Grundstücken besteht. Die Altenpflegeeinrichtungen sind gem. Artikel 52 Pflegeversicherungsgesetz gefördert.

Die Wohnen und Pflegen Magdeburg gemeinnützige GmbH weist keine nennenswerten immateriellen Werte aus.

Die Anlagenintensität beläuft sich im WJ auf 93,2% (VJ: 94,4%).

5. Chancen- und Risikobericht

Die bestehenden Chancen im Unternehmen sind nicht nur in 2011 durch ambitionierte Zielstellungen untermauert worden. Das Maßnahmenprogramm zur erfolgreichen Weiterführung des Unternehmens unter kommunaler Trägerschaft wurde in 2011 fortgeführt. Ziel ist es, die Unternehmensrisiken zu minimieren und weiterhin die Marktführung zu behaupten. Die durchgeführten externen Prüfungen des MDK und der Heimaufsicht bestätigten die qualitativen Stärken des Unternehmens. Die 6 Standorte von Wohnen und Pflegen Magdeburg gemeinnützige GmbH wurden aktuell mit dem "Grünen Haken" der BIVA ausgezeichnet. Der "Grüne Haken" als Symbol für Lebensqualität im Alten(pflege)heim bestätigt die Verbraucherfreundlichkeit der bewerteten Heime.

5.1. Chancen bestehen

- ❖ für die Fortführung des Unternehmens in kommunaler Trägerschaft
- ❖ in der sehr guten Auslastung mit weiteren Optimierungspotential der Belegungs- und Erlösstruktur sowie der Sicherung von Planstellen,

- ❖ bei der Verjüngung der Personalstruktur unter Einhaltung der verhandelten Personalschlüssel durch Neubesetzung der Stellen mit jüngeren Fach- und Hilfskräften zur Optimierung der Personalkostenstruktur,
 - ❖ bei der Anerkennung in der Öffentlichkeit/Marktführung durch das sehr gute Image auf dem Pflegemarkt und der guten Außendarstellung ist die gute Auslastung gesichert,
 - ❖ in der Stabilisierung der Basisqualität sowie bei der ständigen Weiterentwicklung des Qualitäts-managementsystems.
- 5.2. Besondere Risiken bestehen:
- ❖ im Bereich der Liquidität und Kapitaldienstfähigkeit: Zur weiteren erfolgreichen Fortführung des Unternehmens ist es erforderlich, die Liquidität langfristig sicher zu stellen und die Kapitaldienstfähigkeit langfristig zu stärken.
Mit der Neuordnung der Kapitalausstattung konnte eine geeignete Kapitalstruktur mit ausgewogener Eigenkapitaldecke für erforderliche Investitionen erreicht werden. Die Ertragsstruktur muss mglw. jedoch angepasst werden.
 - ❖ in der Kontinuität der Auslastung auf hohem Niveau (z. B. durch zielgruppenorientierte Neuausrichtung von Marketingmaßnahmen)
 - ❖ eventuelle Pflegesatzerhöhungen, da bisher nur die Anpassung der Vergütung nach § 82a SGB XI umgesetzt wurde im lfd. Jahr; das Unternehmen bewegt sich auf dem Pflegemarkt schon im oberen Drittel; jedoch wurden/werden für 2012ff die Kostenträger zu Verhandlungen aufgerufen
 - ❖ Im Personalbereich: Die Tarifverhandlungen zwischen der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di und der Geschäftsführung werden in 2012/2013 aufgenommen, bisher liegt der Sanierungs- und Haustarifvertrag bis Ende 2013 vor. Die Personalaufwandsquote im lfd. WJ liegt auf Grund des abgeschlossenen Sanierungstarifvertrages bei 69,13%. Es besteht auch weiterhin ein Risiko aus den Rechtsstreitigkeiten mit mehreren Mitarbeitern im Zusammenhang tariflicher Lohnbestandteile, resultierend aus dem Umwandlungsprozess in die GmbH in Verbindung mit dem Haus-/ Sanierungstarifvertrag.
6. Ziele des Unternehmens
- Um die Gesellschaft weiterhin in kommunaler Trägerschaft betreiben zu können, sind weitere bereits in 2010 begonnene Maßnahmen fortzuführen:
- ❖ weiterer Ausbau der betriebswirtschaftlichen Steuerungsmöglichkeiten,
 - ❖ Umsetzung des Konzepts „zur endgültigen Lösung aller aus dem Personalüberleitungsvertrag heraus resultierenden Existenz bedrohenden Problemen“ vom 22.03.2012
 - ❖ Stärkung der Investitionskraft, Kapitaldienstfähigkeit und Zahlungsfähigkeit durch gezielte Gespräche mit Eigen- und Fremdkapitalgebern und Kostenträgern bzgl. Anpassung von Heimentgelten,
 - ❖ Durchführung notwendiger Investitionen in Altenpflegeheimen zur Aufrechterhaltung bestehender Qualitätsstandards durch gezielte Anpassung des Heimentgeltes,
 - ❖ Verfolgung und ggf. Neuorientierung bei der Fortführung der Baumaßnahme im Heideweg 3. Bauabschnitt (Weiterführung begonnener wirtschaftlicher Sondierung),
 - ❖ Weiterentwicklung der Prozess-/Projektstruktur im operativen Bereich sowie Optimierung der Pflegestufenverteilung,
 - ❖ Optimierung von inner- und außerbetrieblichen Prozessen u.a. bei der Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat, wöchentliches Stabstellenmeeting, 14-tägige Tagung Wirtschaftsausschuss, Arbeitsgruppe aus Interessenvertreter kommunaler Einrichtungsbetreiber
 - ❖ Bestätigung Verbraucherfreundlichkeit „Grüner Haken“ durch die BIVA aller sechs Einrichtungen
 - ❖ Aktivierung Betriebliches Eingliederungsmanagement bis 03/2012
 - ❖ Arbeitsunfähigkeitsquote spürbar in Richtung 8 % bewegen (Minimierung der Abwesenheit durch Langzeiterkrankungen mittels Umsetzung BEM)
 - ❖ Minimierung der Leistungsanspruchnahme von Drittanbietern im Pflegebereich

7. Prognosebericht

Hauptaufgabe des Unternehmens ist es, die tägliche Versorgung und Betreuung der Bewohner zu organisieren, sicherzustellen und qualifiziert nach den Qualitätsanforderungen des SGB XI zu erbringen und den Anforderungen des Rahmenvertrages gerecht zu werden. Dies ist bisher ein großartiger Erfolg der Belegschaft, den es gilt, weiter aufrechtzuerhalten. Die Zielerreichung, weiterhin eine Auslastung über 98% bei gleicher Qualität, ist eine hohe Verantwortung nicht nur der Führungskräfte im Unternehmen.

Durch den erfolgreichen Abschluss des langfristigen Tarifvertrages für den Zeitraum vom 01.01.2011 bis Ende 2013, den Verzicht der Gesellschafterin auf Rückzahlung von Verbindlichkeiten, der Veräußerung der SWA sowie der erfolgreichen Umsetzung des Konzeptes zur endgültigen Lösung aller aus dem Personalüberleitungsvertrag heraus resultierenden Existenz bedrohenden Maßnahmen ist der Geschäftsführer der Auffassung, dass die Fortführung des Unternehmens unter kommunaler Trägerschaft gesichert ist.

Damit ist die Grundlage für eine stabile Entwicklung der Gesellschaft gegeben. In der Zukunft liegt der Schwerpunkt der Führungstätigkeit in der weiteren Optimierung der Prozess-, Struktur- und Ergebnisqualität. Vor diesem Hintergrund werden wie 2011 zu Jahresbeginn 2012 im Kreise der Mitglieder des Unternehmens- und Einrichtungsmanagement Erfolgsfaktoren für unser Unternehmen weiter spezifiziert.

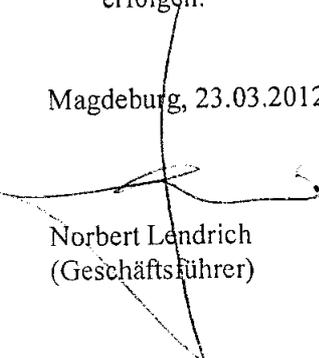
Das Unternehmen wird alle notwendigen internen Maßnahmen zielgerichtet fortführen, um die internen Strukturen und Prozesse zunehmend den Anforderungen an moderne Unternehmen im Bereich der Betreuung und Pflege für ältere pflegebedürftige und demenziell erkrankte Menschen anzupassen. Zu den geplanten Maßnahmen zählen weiterhin die Qualifizierung von Mitarbeiter/Innen sowie Führungskräften, der Aufbau von leistungsbezogenen Vergütungselementen sowie die Weiterentwicklung von Aufbau- und Ablauforganisation. Hierbei wird die Tochtergesellschaft intensiver in die Arbeit integriert werden. Das gilt für die Unternehmenskommunikation, die Ansiedlung von Arbeitsplätzen wie für die gemeinsame Arbeit gleichermaßen.

Die Planungen 2012 ff gehen von einer positiven Fortbestehungsprognose und einem positiven Jahresergebnis aus. Die Auswertungen der ersten zwei Monatsberichte 2012 bestätigen die Planausführungen. Seit Januar 2012 liegen für zwei Einrichtungen neu verhandelte Pflegesatzvereinbarungen vor. Für weitere Einrichtungen wird zu Pflegesatzverhandlungen aufgerufen.

8. Nachtragsbericht/ Ereignisse nach dem Stichtag

Am 20.03.2012 beschloss der Aufsichtsrat die 2. Änderung des Wirtschaftsplanes 2012ff und in der Sitzung am 03.07.2012 soll die Beschlussfassung zum Konzept zur endgültigen Lösung aller aus dem Personalüberleitungsvertrag heraus resultierenden Existenz bedrohenden Maßnahmen erfolgen.

Magdeburg, 23.03.2012


Norbert Lendrich
(Geschäftsführer)