

**Lagebericht und Konzernlagebericht für das Geschäftsjahr 2019**

**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 2019 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 besteht ein Aufsichtsrat.

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 Speisenversorgung, der Gebäudereinigung und des Facilitymanagements.

Die Betreuungs- und Pflegebedürftigkeit als allgemeines Lebensrisiko älterer Menschen gewinnt anhand der ständig wachsenden Zahl hochbetagter Menschen und der durchschnittlich zunehmenden Lebenserwartung ständig an Bedeutung. Die Landeshauptstadt Magdeburg stellt sich als Kommune weiterhin dieser Aufgabe. Mit ihrem Unternehmen, der Wohnen und Pflegen Magdeburg gemeinnützige GmbH, erbringt die Landeshauptstadt Magdeburg einen erheblichen 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

Über vier Millionen Menschen in Deutschland sind pflegebedürftig im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes. Damit erfolgte in den letzten fünf Jahren eine Steigerung um über eine 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. Mehr als drei Viertel aller Pflegebedürftigen wurde zu Hause versorgt. Über ein Fünftel der Pflegebedürftigen wurde in Pflegeheimen stationär betreut.

Die Förderung der Versorgung von Pflegebedürftigen wird aufgrund der weiteren 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. Vordergründig lag unsere Tätigkeit in der weiterhin qualitativ hohen Umsetzung der Aufgaben des Versorgungsauftrages jeder einzelnen Einrichtung des Mutterunternehmens. So standen auch in den sieben Häusern weiterhin zusätzliche Betreuungskräfte SGB XI für die weitere Intensivierung der Betreuungsangebote demenziell erkrankter Bewohner zur Verfügung.

Daneben steht ein weiterer Ausbau des Angebotes an Plätzen der stationären Pflege. Die Planung einer weiteren Einrichtung im Stadtteil Reform wurde fortgeführt und die ersten Baumaßnahmen konnte in 2019 begonnen werden.

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 2019 in allen Einrichtungen mit sehr gut bestätigt (Transparenznoten durchschnittlich für alle Einrichtungen von 1,3; Bewohnerbefragung von 1,0). Im Geschäftsjahr 2019 konnte die hohe Kapazitätsauslastung der Vorjahre gehalten werden.

Die Konzern-Umsatzerlöse aus dem Kerngeschäft der Pflegeleistungen (Posten Nr. 1-4a der GuV) im Geschäftsjahr 2019 haben sich auch auf Grund der sehr guten Auslastung und der Belegungsstruktur gegenüber dem Vorjahr um über 2,2 % auf TEUR 26.674 erhöht. Die Umsatzerlöse der W & P MD GmbH sind im selben Ausmaß auf TEUR 26.605 angewachsen. Der Konzern-Materialaufwand stieg in 2019 um 7,2 % auf TEUR 4.212. Der Materialaufwand der W & P MD GmbH stieg um 4,5 % auf TEUR 7.731. Hierin sind zusätzlich die Vorleistungen der SG WuP enthalten.

Die Konzern-Personalaufwendungen sind in 2019 um 4,8 % auf TEUR 19.768 auf Grund der gestiegenen Tabellenentgelte des Haustarifvertrages und durchschnittlich höherer Mitarbeiteranzahl angewachsen. Der Personalaufwand der W & P MD GmbH ist aus denselben

Gründen auf TEUR 16.568 (+ 5,1 %) gestiegen. Im Berichtsjahr wurden 46 Auszubildende als Altenpfleger/in beschäftigt.

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

Daneben erfolgte eine Weiterentwicklung des Portfolios durch den ambulanten Dienst. Zusammenhängend hiermit werden in der neuen Einrichtung auch Altenwohnungen geplant und angeboten.

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

Entsprechend dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst machen wir folgende Angaben: 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. 98,2 % aller Konzern-Erträge. Abhängig sind diese von der Auslastung einerseits und von der Belegungsstruktur andererseits.

Der Materialaufwand stieg sowohl im Konzern als auch bei der W & P MD GmbH auf Grund der hohen Belegung und der gestiegenen Eingangspreise. So kam es im Vergleich zum Vorjahr in den Posten Lebensmittel und Wirtschafts- und Verwaltungsbedarf zu größeren Mehraufwendungen.

Die Personalaufwendungen im Konzern und bei der W & P MD GmbH sind u.a. auf Grund der planmäßig gestiegenen Tabellenentgelte des Haustarifvertrages sowie der gestiegenen Mitarbeiteranzahl gegenüber dem Vorjahr angewachsen.

#### **b) Finanzlage**

Die Kapitalstruktur ist weiterhin ausgewogen. Unser Finanzmanagement ist darauf ausgerichtet, Verbindlichkeiten stets innerhalb der Zahlungsfristen zu begleichen und Forderungen innerhalb der Zahlungsziele (Heimvertrag) zu vereinnahmen. Die neu zu errichtende Einrichtung wird kreditfinanziert. Der eingeräumte Kontokorrentrahmen wurde nicht genutzt.

Die Konzernverbindlichkeiten bestehen in Höhe von

- ▶ TEUR 311 gegenüber dem Gesellschafter; VJ: TEUR 338 (W & P MD GmbH: TEUR 311; VJ: TEUR 338)
- ▶ TEUR 12.491 gegenüber sonstigen Gläubigern; VJ: TEUR 7.969 (W & P MD GmbH: TEUR 12.204; VJ: TEUR 7.745)

Der Konzern-Cashflow für das Geschäftsjahr 2019 hat sich wie folgt entwickelt:

- ▶ aus laufender Geschäftstätigkeit: TEUR 1.314; VJ: TEUR 1.341 (W & P MD GmbH: TEUR 1.366; VJ: 1.186)
- ▶ aus Investitionstätigkeit: TEUR -4.616; VJ: TEUR -842 (W & P MD GmbH: TEUR -4.592; VJ: TEUR -795).
- ▶ aus Finanzierungstätigkeit: TEUR 3.805; VJ: TEUR -262 (W & P MD GmbH: TEUR 3.806; VJ: -261).

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.

Die Anlageintensität im Konzern beläuft sich im aktuellen Geschäftsjahr auf 91,6 %; VJ: 91,9 % (W & P MD GmbH: 91,8 %; VJ: 92,2 %). Die Eigenkapitalquote (ohne Sonderposten) des Konzern-Unternehmens betrug zum 31.12.2019: 19,0 %; VJ: 20,3 % (W & P MD GmbH: 18,9 %; VJ: 20,1 %).

#### 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 durch Sondereinflüsse begründete geringere Auslastung einer Einrichtung konnte durch die sehr gute Auslastung der anderen Einrichtung konzernübergreifend ausgeglichen werden (über 96 %). Auch die gute Pflegegradstruktur prägte das Geschäftsjahr 2019. Der Anteil mit Pflegegrad 1 und 2 beläuft sich auf 17,7 % (VJ: 20,2 %), der Pflegegrad 3 auf 37,6 % (VJ: 35,2 %) und der Pflegegrad 4 auf 28,9 % (VJ: 29,5 %) und Pflegegrad 5 auf 15,8 % (VJ: 15,1 %). Die Auslastung und die Strukturbelegung führen zu den höheren Pflegeerträgen im Geschäftsjahr.

Die Beschäftigtenlage ist im Konzern als gut zu bezeichnen. Im Geschäftsjahr 2019 beschäftigte der Konzern mehr als 540 Mitarbeiter, einschließlich 46 Auszubildende. Weiterhin standen 14 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 und der W&P MD GmbH schätzen wir als gut ein.

Unsere Umsatz- und Ergebnisentwicklung ist 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 2020 aufgestellt und durch den Aufsichtsrat am 10.10.2019 festgestellt.

Die Zielerreichung, eine hohe Auslastung der Pflegeplätze 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 2020 ff. gehen weiterhin von einer positiven wirtschaftlichen Entwicklung aus. Der Konzern rechnet für das Jahr 2020 mit einem Konzern-Umsatz von EUR 33,6 Mio. (W & P MD GmbH: EUR 28,8 Mio.). Beim Jahresergebnis gehen wir hierbei aufgrund von Kostensteigerungen davon aus, dass ein geringer Jahresüberschuss im Konzern und im Einzelabschluss 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 begonnenen Neubau der weiteren Pflegeeinrichtung in Magdeburg (Salbke) werden wir unsere Marktposition festigen und weiter ausbauen. Hierdurch werden über 81 Pflegeplätze unterschiedlicher Ausrichtungen mit modernen Pflegekonzepten zusätzlich für die Betreuung und Versorgung für die Einwohner Magdeburgs zur Verfügung stehen. Die Eröffnung dieser 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.

Für die Einrichtung Budenberg ist eine umfangreiche Sanierung geplant. Infolge der älteren Bausubstanz sind hier höhere Instandhaltungsaufwendungen notwendig. In der Einrichtung Heideweg erfolgten größere Einzelinvestitionen, so z.B. die Komplettsanierung der Küche.

Im Haus Mechthild wurden zwingende Sanierungsmaßnahmen begonnen, so dass hier eine verminderte Belegung vorliegt; einzelne Bewohner konnten entsprechend in andere Einrichtungen des Unternehmens untergebracht werden. Aufgrund unserer Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern wurde die Personalbemessung jedoch beibehalten.

Im Land Sachsen-Anhalt wurde in der HeimMindestBVO eine Einzelzimmerquote eingeführt. Insgesamt sind daher zukünftig umfangreichere Maßnahmen und somit höhere Umbaukosten notwendig. So wird dahingehend schon jetzt der Dachgeschossumbau in der Einrichtung Peter Zincke geplant.

Durch Regelung im Rahmen des neuen Pflegeberufgesetzes wird die Ausbildung ab dem Jahre 2020 neu geregelt. Auch diesen steigenden Anforderungen müssen wir uns als Unternehmen stellen und entsprechende Vorbereitungen treffen.

Die Corona-Epidemie hat bisher zu keinen Umsatzeinbrüchen geführt. Die Häuser sind stabil belegt und es wird künftig auch ein hoher Bedarf erwartet. Die Lieferbeziehungen sind ebenfalls stabil, lediglich bei Desinfektions- und Hygienematerial bedurfte es bei der Beschaffung erhöhter Anstrengungen. Die Mitarbeiter sind fleißig, kennen ihre Verantwortung und erfüllen ihre Pflicht.

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

##### **1. Risikobericht**

###### **Branchenspezifische Risiken**

Die demographische Entwicklung hat auch Auswirkungen im Fachkräftebereich des sozialen Sektors. Nach der Pressemitteilung des Wissenschaftlichen Dienstes der AOK vom 08.09.2019 werden bis zum Jahre 2030 allein aufgrund der Alterung der Bevölkerung zusätzlich rund 130.000 Pflegekräfte in der Langzeitpflege gebraucht. Bis zum Jahr 2050 steigt der Bedarf auf insgesamt knapp 1 Million Pflegekräfte an. Einerseits wird bereits jetzt schon die Mitarbeitergewinnung schwieriger und andererseits nimmt die Arbeitsbelastung stetig zu. Einem möglichen Engpass wird begegnet mit der vermehrten Ausbildung und Anwerbung von künftigen Mitarbeitern durch Erhöhung der eigenen Arbeitgeberattraktivität.

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

Als Risiko ist auch heute noch die geänderte gesetzliche Regelung gemäß PSG II (Anwendung ab 2017) und III (Anwendung ab 2018) zu sehen, wobei die Umstellungen zum PSG II und III erfreulicherweise gut gemeistert werden konnten.

Spezifische Risiken bei der Bewältigung der Coronakrise liegen in möglichen, teilweisen unberechenbaren Entscheidungen von Verwaltung und Politik (Aufnahmestopp, unangemessene Kontaktsperren in den Einrichtungen, Massentests von Mitarbeitern). Es kann zu Belegungseinbrüchen, Umsatzrückgängen, Liquiditätseinbußen, Personalmangel führen. Die bisher stabile Arbeitersituation könnte durch die Ansteckungsgefahr instabil werden. Dem wird durch erhöhte Sicherheitsmaßnahmen begegnet.

### **Ertragsorientierte Risiken**

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

Daneben sind im zunehmenden Maße Sanierungsaufwendungen sowie Investitionsmaßnahmen in Schaffung von Einzelzimmern sowie 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 Fortbestehen und für die wirtschaftliche Entwicklung des Konzerns. Infolge der Verhandlungen im Jahre 2018 erfolgte rückwirkend zum 01.01.2018 die Anwendung neuer Tabellenentgelte, wobei eine weitere Steigerung zum 01.01.2019 in Kraft trat. Im Jahre 2019 konnte mit Wirkung ab 01.01.2020 für das Mutter- und Tochterunternehmen ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen werden.

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.

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 den neuen Standort ab 2020 im Stadtteil 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 weiter geplant, ambulante betreute Wohngemeinschaften und eine Tagespflege zu errichten, die durch den ambulanten Dienst versorgt werden.

Durch Schaffung weiterer Ausbildungsplätze im Konzern sehen wir den Herausforderungen des Fachkräftemarktes positiv entgegen. Daneben investieren wir in in- und externe betriebliche Fortbildungen; auch schaffen wir Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarung von Beruf und Familie.

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, 23. März 2020

---

Geschäftsführer  
Norbert Lendrich