

## **Lagebericht und Konzernlagebericht für das Geschäftsjahr 2020 Wohnen und Pflegen Magdeburg gemeinnützige GmbH**

### **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 2020 werden 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 gibt einen 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 Facility Managements.

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 der Wohnen und Pflegen Magdeburg gemeinnützige GmbH als Eigengesellschaft 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 seinen vielzähligen 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 acht stationären Altenpflegeeinrichtungen mit 849 Betten, zzgl. heimverbundener Wohnungen, und dem ambulanten Pflegedienst stehen im Mittelpunkt der Arbeit des Mutterunternehmens.

## **II. Wirtschaftsbericht**

### **1. Gesamtwirtschaftliche, branchenbezogene Rahmenbedingungen**

Die Zahl der pflegebedürftigen Menschen in Deutschland steigt weiterhin deutlich. So auch in Sachsen-Anhalt. Ende 2019 erhielten laut Statistischem Landesamt in Halle/Saale rund 129.700 Frauen und Männer Leistungen aus der Pflegeversicherung und damit 17,2 % mehr als 2017. Je 1.000 Einwohner waren damit 59 Menschen pflegebedürftig. Wegen der höheren Lebenserwartung liege der Frauenanteil mit 62,3 % höher als der der Männer.

Auch der Bedarf an ambulanten Pflegediensten ist steigend. So stieg die Zahl der ambulanten Pflegedienste in Sachsen-Anhalt Ende 2019 um 32 auf insgesamt 645; 55 zusätzliche stationäre Pflegeeinrichtungen wurden seit 2017 eröffnet.

Aufgrund der weiteren Alterung der Gesellschaft gehen Prognosen auch für die nächsten Jahre von einer Zunahme an Pflegebedürftigen und einem weiter steigenden Versorgungsbedarf aus. Die o.g. Entwicklungen belegen die Möglichkeiten des Mutterunternehmens des Konzerns.

## 2. Geschäftsverlauf und Erklärung zur Unternehmensführung

Wir können auf ein stabiles Geschäftsjahr mit einer raschen 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 die Tätigkeit in der weiterhin qualitativ hohen Umsetzung der Aufgaben des Versorgungsauftrages jeder einzelnen Einrichtung. So standen in den acht Häusern weiterhin zusätzliche Betreuungskräfte (SGB XI) für die Intensivierung der Betreuungsangebote demenziell erkrankter Bewohner zur Verfügung. Auch das Pflegeversicherungssystem ist in besonderer Weise von COVID-19 betroffen. Pflegebedürftige Bewohner zählen zur Risikogruppe für schwerwiegende Verläufe und die Pflegenden werden durch Maßnahmen zur Eindämmung und Prävention vor besondere Herausforderungen gestellt. Diesen Herausforderungen hat sich das Unternehmen gestellt und bisher gemeinsam durch großes Engagement, hohe Einsatzbereitschaft, Vertrauen und Zuversicht aller Beteiligten gut gemeistert. So ist in den Einrichtungen des Mutterunternehmens, wie seit Jahren, eine kontinuierlich hohe Auslastung bei hoher Pflegequalität zu verzeichnen.

Die Konzern-Umsatzerlöse aus dem Kerngeschäft der Pflegeleistungen (Posten Nr. 1-4a der GuV) im Geschäftsjahr 2020 haben sich auch auf Grund der sehr guten Auslastung in Verbindung mit der Belegungsstruktur gegenüber dem Vorjahr um ca. 14 % auf TEUR 30.392 (2019: TEUR 26.674) erhöht. Die Umsatzerlöse der W&P MD GmbH sind ebenso im selben Ausmaß um ca. 14% gestiegen. Der Konzern-Materialaufwand stieg in 2020 um 9 % auf TEUR 4.625 (2019: TEUR 4.212). Der Materialaufwand der W&P MD GmbH stieg um ca. 11%.

Die Konzern-Personalaufwendungen sind in 2020 um 14,5 % auf TEUR 22.654 (2019: TEUR 19.768; davon: W&P MD GmbH TEUR 19.078; 2019: TEUR 16.568) gestiegen. Grund hierfür sind u.a. die gestiegenen Tabellenentgelte des Haustarifvertrages des Mutterunternehmens sowie die erhöhte Anzahl von Mitarbeitern. Im Berichtsjahr wurden 65 Auszubildende (2019: 46 Auszubildende) als Altenpfleger/in beschäftigt.

Daneben erfolgte eine Weiterentwicklung des Portfolios durch den ambulanten Pflegedienst.

### **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 überschritten.

### 3. Lage

#### a) Ertragslage

Die wesentlichen Erlöse resultieren aus bestehenden Vereinbarungen gemäß SGB XI. Diese entsprechen rd. 99 % aller Konzern-Erträge. Abhängig sind diese von der Auslastung einerseits und von der Belegungsstruktur andererseits.

Der Konzern-Materialaufwand stieg auf TEUR 4.625 u.a. auf Grund der Belegung, der Mehraufwendungen der Corona-Pandemie betreffenden und der gestiegenen Eingangspreise. So kam es im Vergleich zum Vorjahr u.a. in den Posten Zusatzleistungen, Medienverbräuche und Wirtschafts- und Verwaltungsbedarf zu Mehraufwendungen.

Die Konzern-Personalaufwendungen 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. Das Finanzmanagement ist darauf ausgerichtet, Verbindlichkeiten stets innerhalb der Zahlungsfristen zu begleichen und Forderungen innerhalb der Zahlungsziele (Heimvertrag) zu vereinnahmen. Die neu errichtete Einrichtung ist kreditfinanziert. Der eingeräumte Kontokorrentrahmen wurde nicht genutzt.

Die Konzernverbindlichkeiten der W&P MD GmbH bestehen gegenüber dem Gesellschafter in Höhe von TEUR 284 (2019: TEUR 311). Die Konzernverbindlichkeiten gegenüber sonstigen Gläubigern bestehen in Höhe von TEUR 16.213, dav. W&P MD GmbH in Höhe von TEUR 16.192 (2019: TEUR 12.491; W&P MD GmbH TEUR 12.499).

Der Konzern-Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit beträgt für das Geschäftsjahr 2020 TEUR 798 (2019: TEUR 552).

Die Finanz- und Liquiditätslage des Konzerns war im Geschäftsjahr 2020 weiterhin stabil.

#### c) Vermögenslage

Das Anlagevermögen des Konzerns besteht im Wesentlichen aus bebauten Grundstücken im Mutterunternehmen. Die Altenpflegeeinrichtungen sind überwiegend gemäß Artikel 52 Pflegeversicherungsgesetz gefördert.

Die Anlageintensität im Konzern beläuft sich im aktuellen Geschäftsjahr auf 93,1%; 2019: 91,6% (W&P MD GmbH: 93,3%; 2019: 91,8%). Die Eigenkapitalquote (ohne Sonderposten) des Konzern-Unternehmens betrug zum 31.12.2020: 18,3%; 2019: 19,0% (W&P MD GmbH: 18,1%; 2019: 18,9 %).

#### 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 Pflegeeinrichtungen sind trotz der hiesigen Situation der Pandemie stabil belegt, es wird künftig weiterhin ein hoher Bedarf erwartet. Die durch Sondereinflüsse begründete geringere Auslastung einer Einrichtung konnte durch die sehr gute Auslastung der anderen Einrichtung konzernübergreifend ausgeglichen werden. Auch die gute Pflegegradstruktur prägte das Geschäftsjahr 2020. Der Anteil mit Pflegegrad 1 und 2 beläuft sich auf 15,0% (2019: 17,7%), der Pflegegrad 3 auf 37,2% (2019: 37,6%) und der Pflegegrad 4 auf 30,8% (2019: 28,9%) und Pflegegrad 5 auf 17,0% (2019: 15,7%). Die Auslastung und die Strukturbelegung führen zu den höheren Pflegeerträgen im Geschäftsjahr.

Die Beschäftigtenlage ist im Konzern als gut zu bezeichnen. Im Geschäftsjahr 2020 Beschäftigte der Konzern mehr als 570 Mitarbeiter, zuzüglich 65 Auszubildende. Weiterhin standen 13 FSJ-ler im Bereich der Pflege zusätzlich zur Verfügung. 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 wird als gut eingeschätzt.

Die Umsatz- und Ergebnisentwicklung ist konstant. Im Rahmen des Finanzmanagements liegt das Augenmerk darauf, Forderungen innerhalb der Zahlungsziele zu vereinnahmen. Hierzu wird verstärkt das Lastschriftinzugsverfahren genutzt.

Die kurzfristigen Verbindlichkeiten und Rückstellungen sind durch liquide Mittel und kurzfristigen 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 2021 aufgestellt und durch die Gremien festgestellt.

Der Geschäftsführer geht von einer weiteren positiven Fortbestehungsprognose aus. Die Planungen für die Jahre 2021 ff. weisen weiterhin eine positive wirtschaftliche Entwicklung aus. Der Konzern rechnet für das Jahr 2021 mit einem Konzern-Umsatz von ca. MioEUR 31,5 (W&P MD GmbH: MioEUR 31,3). Beim Jahresergebnis wird vor dem Hintergrund der aktuellen Corona-Pandemie und zu erwartenden Kostensteigerungen davon ausgegangen, dass dennoch ein Jahresüberschuss im Konzern und im Einzelabschluss in vergleichbarer Höhe zum Geschäftsjahr 2020 erzielt wird.

Ziel für die Folgejahre ist es, eine hohe Auslastung der Pflegeplätze bei gleicher Qualität zu gewährleisten. Dies 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 weiterhin gerecht zu werden, sind die Qualifizierungsmaßnahmen des Personals fortzuführen.

Die Anzahl der Beschäftigten im Konzern verändert sich primär in Abhängigkeit von der Pflegegradstruktur. Mit der Eröffnung des Hauses Salbke im September 2020 konnte die Marktposition gefestigt und weiter ausgebaut werden. Hierdurch stehen 81 weitere Pflegeplätze für die Betreuung und Versorgung der Einwohner Magdeburgs zur Verfügung.

Im Land Sachsen-Anhalt wurde in der HeimMindestBVO eine Einzelzimmerquote eingeführt. Insgesamt sind daher zukünftig umfangreichere Maßnahmen und höhere Umbaukosten notwendig.

Perspektivisch ist eine Unternehmenserweiterung um weitere Pflegeeinrichtungen und die Sanierung von Bestandseinrichtungen geplant.

Durch Regelung im Rahmen des neuen Pflegeberufgesetzes wurde die Ausbildung ab dem Jahr 2020 neu geregelt. Diesen steigenden Anforderungen muss sich das Unternehmen stellen und die Durchführungen organisieren.

Die Corona-Pandemie hat bisher zu keinen Umsatzeinbrüchen geführt. Dank des Schutzschirms der Bundesregierung und enorm engagierter Mitarbeiter lässt sich der erhebliche Mehraufwand der Pandemie weitgehend finanziell kompensieren. Die Lieferbeziehungen sind ebenfalls stabil, lediglich bei Desinfektions- und Hygienematerial sowie Schnelltests bedurfte es bei der Beschaffung erhöhter Anstrengungen sowie Zeitaufwandes. Die Gesamtmenge der PoC-Antigen-Schnelltests entspricht dem ermittelten Bedarf für alle Einrichtungen der W&P MD GmbH entsprechend der Testverordnung des Bundes. Die Refinanzierung erfolgt über die

Pflegekassen und gemäß § 150 Absatz 3 SGB XI zum Ausgleich der SarS-CoV-2 bedingten finanziellen Belastungen der Pflegeeinrichtungen.

Die Pandemie offenbart, dass in unseren Pflegeeinrichtungen Menschen arbeiten, die fachlich kompetent sind und sich in dieser Ausnahmesituation für die Pflegebedürftigen und ihre Familien mit individuellen Lösungen, organisatorischem Aufwand und persönlichem Engagement einbringen. Wie auch bei anderen Krankheiten, zum Beispiel der Influenza, gehen alle Mitarbeiter verantwortungsvoll und sorgfältig mit der Situation um, handeln maximal vorsichtig, zweck- und verhältnismäßig. Obwohl der Krankenstand in Sachsen-Anhalt im Corona-Jahr 2020 bundesweit der höchste war, konnte die W&P MD GmbH nur einen leicht erhöhten Krankenstand verzeichnen. Mit den Einrichtungsleitungen, Mitarbeitern des zentralen Qualitätsmanagements, der Personalabteilung und der Servicegesellschaft fanden regelmäßige Sondermeetings mit dem Zwecke des Austauschs zu Lageberichten, aktuellen Informationen und Eindämmungsverordnungen des Landes Sachsen-Anhalt statt.

#### **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.

Die Mitarbeitergewinnung wird schwieriger, dies liegt auch daran, dass die Arbeitsbelastung stetig zunimmt. Einem möglichen Engpass wird mit der vermehrten Ausbildung begegnet. Bei der Anwerbung künftigen Mitarbeitern spielt die Erhöhung der eigenen Arbeitgeberattraktivität eine wesentliche Rolle. Zentrales Ziel der nächsten Jahre muss es sein, diese zu erhalten, bzw. zu steigern.

Spezifische Risiken bei der Bewältigung der Corona-Krise liegen u.a. in möglichen, teilweise unberechenbaren Entscheidungen von Verwaltung und Politik (Aufnahmestopp, unangemessene Kontaktsperren in den Einrichtungen). Dies kann, u.a. durch Ausbleiben der Finanzhilfen, zu Belegungseinbrüchen, Umsatzrückgängen, Liquiditätseinbußen oder auch zu 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, Investitionsmaßnahmen zur Schaffung von Einzelzimmern sowie Ersatzbeschaffungen vorzunehmen.

### **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 2019 konnte mit Wirkung ab 01.01.2020 für das Mutter- und Tochterunternehmen ein neuer Haustarifvertrag abgeschlossen werden. Im ersten Quartal 2021 wird die W&P MD GmbH zu Tarifverhandlungen mit Wirkung zum 01.01.2022 aufrufen.

Aufgrund 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 im Stadtteil Salbke werden in den kommenden Jahren höhere Umsätze und Ergebnisse erzielt werden können.

Darüber hinaus ist eine weitere Ausweitung der Geschäftstätigkeit geplant. So können neue Arbeitsplätze geschaffen und Kompetenzen der Konzernunternehmen umfassend genutzt werden. Insgesamt führt dies zur Stärkung des Konzerns.

Durch Schaffung weiterer Ausbildungsplätze im Konzern sieht das Unternehmen den Herausforderungen des Fachkräftemarktes positiv entgegen. Daneben wird in interne und externe betriebliche Fortbildungen investiert; es werden Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarung von Beruf und Familie ergriffen.

### **3. Gesamtaussage**

Bei der Bewältigung der Herausforderungen des steigenden Bedarfs an Pflegeplätzen und Qualitätsansprüchen sieht sich die Gesellschaft vor dem Hintergrund der finanziellen Stabilität, eines engagierten Mitarbeiterstammes, gemäß dem Motto: „Pflege ist Teamarbeit“ 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, 19.03.2021

gez. Martin Danicke  
Geschäftsführer