

Lagebericht für das Geschäftsjahr 2023

1. Darstellung des Geschäftsverlaufes

Die DRK Soziale Betreuungsgesellschaft Ludwigslust mbH ist eine hundertprozentige Tochtergesellschaft des DRK Kreisverbandes Ludwigslust e.V..

Sie orientiert sich an den Grundsätzen des Deutschen Roten Kreuz, der Satzung des Kreisverbandes sowie den gültigen gesetzlichen Bestimmungen. Die Gesellschaft verfolgt gemeinnützige Zwecke.

Die Gesellschaft hat die Aufgabe, den Kreisverband bei seinen satzungsgemäßen Aufgaben zu unterstützen. Der Schwerpunkt liegt in der Altenhilfe und der Kinder- und Jugendförderung. In der Altenpflege unterhält die Gesellschaft zwei Altenpflegeheime, eine Seniorenwohnanlage und eine Tagespflegeeinrichtung. Zum Bereich der Kinder- und Jugendförderung gehören sechs Kindertagesstätten bzw. Horteinrichtungen und eine stationäre Kinder- und Jugendeinrichtung.

Das Geschäftsjahr 2023 war ein herausforderndes Jahr. Die Folgen der Nachwirkungen von Pandemie und die Auswirkungen von den Kriegen in Ukraine und im Nahen Osten waren deutlich spürbar. Die Finanzmittel des Staates und der Sozialversicherungen werden aktuell ausgerechnet in den Aufgabenfeldern knapper, in denen unsere gemeinnützige Gesellschaft tätig ist. Wir sind gezwungen, alle unsere Einrichtungen möglichst zeitnah und auskömmlich zu verhandeln, was jedoch in Anbetracht der Lage und fehlender finanzieller und personeller Ressourcen auf der Seite der Kostenträger immer schwieriger wird.

Alle planmäßigen sowie auch unvorhersehbaren, notwendigen Instandhaltungsmaßnahmen und Investitionen wurden umgesetzt.

In den Alten- und Pflegeheimen, den Kitas und der Geschäftsstelle wurden Schönheitsreparaturen im Haus und im Außenbereich der Gebäude durchgeführt. Bei Neuanschaffungen wird darauf geachtet, Arbeitserleichterungen für das Personal zu schaffen.

Unsere Altenpflegeheime in Dömitz mit 50 Plätzen und in Grabow mit 60 Plätzen erzielten auch im Geschäftsjahr 2023 eine hohe Auslastung. Sie betrug in beiden Einrichtungen mehr als 95,35 %.

Personell waren beide Pflegeeinrichtungen überwiegend gut besetzt. In unserem Pflegeheim in Grabow mussten wir im ersten Halbjahr einige Monate auf den Einsatz von externem Personal zurückgreifen, was mit zusätzlichen Kosten verbunden war. Darauf konnte in der zweiten Jahreshälfte verzichtet werden.

Anfang 2021 ist das Gesundheitsversorgungs- und Pflegeverbesserungsgesetz in Kraft getreten, dass in den stationären Einrichtungen in Deutschland zusätzlich rund 20.000 Stellen für Pflegehelferinnen und -helfer schaffen soll. Bisher war die einjährige Ausbildung zur Altenpflegehelferin oder zum Altenpflegehelfer der einzige Zugang zu einem Pflegeberuf, der auch Hauptschulabgängern offenstand. Das neue Gesetz bietet nun auch Ungelernten, Arbeitslosen und Umsteigern aus anderen Berufen die Chance, qualifiziert in der Pflege zu arbeiten. Zielgruppen für die neuen Stellen sind einerseits bereits ausgebildete Pflegehelfer*innen, darüber hinaus aber auch Arbeitslose und Umsteiger*innen aus anderen Dienstleistungsfeldern wie der Gastronomie.

Seit dem 1. Juli 2023 gibt ein neues, bundeseinheitliches Verfahren die Personalbemessung in vollstationären Pflegeeinrichtungen vor: die PeBeM. Diese soll nicht nur dazu beitragen, die Qualität der Pflegedienstleistungen zu verbessern, sondern auch bessere Arbeitsbedingungen für das Personal schaffen. Der bisher geltende Personalschlüssel auf der Grundlage der sogenannten Anhaltszahlen wird damit abgelöst – bis Ende 2025 soll das abgeschlossen sein.

Die bisherige Personalbemessung auf der Grundlage von Anhaltszahlen besagte, dass der Personalbedarf auf der Grundlage des Verhältnisses von Pflegekräften zu der Anzahl an durchschnittlich belegten Betten errechnet wurde. Die Personalbemessung auf dieser Grundlage wurde immer wieder kritisiert, denn die Anzahl der belegten Betten sagt nichts darüber aus, wie viel Pflege der einzelne Patient benötigt. Seither sind unsere stationären Pflegeeinrichtungen gehalten, den Bedarf an Pflegekräften individuell pro Bewohner*in zu berechnen.

Grundlage für die neue Personalbemessung ist die Rothgang-Studie, welche im Ergebnis einen erheblichen Personalmehrbedarf – insbesondere bei Assistenzkräften – feststellte. Dabei sind drei neue Qualifikationsstufen vorgesehen (Pflegefachkräfte QN 4) Assistenzkräfte mit 1-2-jähriger Ausbildung (QN 3) und Hilfspersonal (QN 1 und QN 2). Effektiv sorgt die PeBeM für eine Absenkung der Fachkraftquote und Anhebung der Hilfskraftquote. Die Einführung geht nicht nur mit erheblichen Eingriffen in etablierte Strukturen einher, sondern auch mit einem großen Aufwand, für teilweise notwendige Qualifizierungsmaßnahmen des Personals. Diese Qualifizierungen sind sinnvoll, aber das Personal fehlt währenddessen in der Pflege vor Ort.

Der Mindestlohn in der Altenpflege ist im Berichtszeitraum zweimal gestiegen. Ab dem 1. Mai 2023 lag er bei 13,90 Euro pro Stunde und seit dem 1. Dezember 2023 bekommen Beschäftigte pro Stunde mindestens 14,15 Euro.

Alle durch den MD der GKV und der Heimaufsicht durchgeführten Kontrollen im Berichtszeitraum bescheinigten die hohe Qualität der Einrichtungen und bestätigten, dass unsere Mitarbeiter eine sehr gute Arbeit in der Pflege und Betreuung der ihnen anvertrauten Bewohner leisten.

Unsere Tagespflege in Dömitz hatte im Geschäftsjahr 2023 gute Auslastung. Hier wurden im Durchschnitt täglich 16 Tagesgäste betreut, dies bedeutet eine Auslastung von 80 %. Die gute Arbeit in dieser Einrichtung wurde uns durch die Kontrolle des MD der PKV bestätigt.

In den sechs Kindertageseinrichtungen der Gesellschaft halten wir insgesamt 525 Betreuungsplätze vor. Durchschnittlich belegt sind 471 Plätze.

Insgesamt erwirtschafteten wir in den Kindertagesstätten Erträge in Höhe von 3.651 TEUR, somit 369 TEUR mehr als im Vorjahr. Die Kindertageseinrichtungen haben sich deutlich zum zweiten Standbein der Gesellschaft entwickelt. Problematisch ist auch in diesem Bereich die Fachkräftesituation am Arbeitsmarkt.

Das Kinder- und Jugendhaus „Wespennest“ in Dömitz war im Durchschnitt des Jahres mit 68,9 % ausgelastet.

Die Sicherstellung der personellen Besetzung war auch in 2023 eine große Herausforderung. Sie forderte den Mitarbeitenden viel ab. Wegen der personellen Situation lag die Belegung im Kinder- und Jugendhaus im Berichtszeitraum bei durchschnittlich 7 Kindern.

Unsere Kleinsteinrichtung der stationären Jugendhilfe ist ein fester Bestandteil unserer Gesellschaft, ist anerkannt, leistet eine fachlich sehr gute Arbeit und hat sich in Dömitz etabliert.

Die DRK Soziale Betreuungsgesellschaft Ludwigslust mbH hat in ihren Einrichtungen ihre Aufgaben im Geschäftsjahr 2023 in einer stabilen und hohen Qualität erfüllt.

Die Gesellschaft partizipiert von der engen Verknüpfung mit dem Kreisverband. Die positive Entwicklung der Vorjahre hat sich in 2023 fortgesetzt. Die DRK-Gesellschaft schließt das Jahr mit einem Ergebnis von 1 TEUR ab.

2. Darstellung der Lage

Die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Gesellschaft war im Geschäftsjahr 2023 geordnet. Die Gesellschaft konnte jederzeit ihren Zahlungsverpflichtungen nachkommen. Die Liquidität der Gesellschaft ist gut und stabil.

Die Bilanzsumme beträgt 10.603 TEUR (Vorjahr 10.885 TEUR). Das Anlagevermögen ist in Höhe von 9.902 TEUR vollständig durch Sonderposten aus Zuschüssen und Zuweisungen zur Finanzierung des Sachanlagevermögens, langfristigen Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten und Eigenkapital finanziert.

Die Forderungen aus Lieferungen und Leistungen sind kurzfristig realisierbar. Die Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten werden termingerecht bedient. Die zur Sicherung der Liquidität eingerichteten Kontokorrentkreditlinien in Höhe von 140 TEUR wurden im Berichtsjahr nicht in Anspruch genommen.

In der DRK-Gesellschaft waren zum Stichtag 31. Dezember 2023 ein Mitarbeiter mehr beschäftigt als im Vorjahr. Die Zahl der Mitarbeiter belief sich damit auf 199. Die Personalquote lag bei 82,6 %, im Vorjahr 82,5 %.

3. Hinweise auf Risiken und Chancen der künftigen Entwicklung

Die positiven Ergebnisse der DRK Soziale Betreuungsgesellschaft Ludwigslust mbH zeigen, dass sie die Risiken, welche jedes Unternehmen ausgesetzt ist, zeitnah analysiert und in der Lage ist, darauf zu reagieren. Die stetige Kontrolle der Kostendeckung unserer Pflegesätze und Entgelte hat zu einem System der regelmäßigen Kostensatzverhandlungen geführt.

Damit ist die Gesellschaft in der Lage, schnell auf Kostensteigerungen zu reagieren und das unternehmerische Risiko zu reduzieren.

Die Hauptaufgabenfelder sind trotz der vielfältigen und sich ständig ändernden gesetzlichen Rahmenbedingungen stabil. Es gelang uns, in den vergangenen Jahren gut den verschiedensten Einflüssen, denen die Gesellschaft unterliegt, gerecht zu werden.

Die demographische Entwicklung im Land wird voraussichtlich auch weiterhin eine gute Chance für den Bereich der Altenpflege bieten. Die älter werdende Gesellschaft stellt aber gleichzeitig ein Risiko für die Kinder- und Jugendhilfe dar. Wie werden sich die Geburtenraten in den nächsten 10 Jahren darstellen?

Ein weiteres Risiko für unsere Hauptaufgabenfelder sehen wir im Fachkräftemangel, insbesondere im Pflegebereich.

Auch die Umsetzung des Personalstärkungsgesetz in der Pflege hat noch keine sichtbaren Erfolge gezeigt, aber sehr viel mehr Unsicherheit und zusätzlichen

Aufwand. Dieses Problem ist kein regionales oder Trägerproblem, sondern ein übergreifendes.

In den letzten Jahren haben wir für unser Personal deutlich am Lohnniveau gearbeitet, um unsere Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern, gute Leistung wertschätzend zu honorieren und ggf. ein Weggang von Fachkräften zu Mitarbeitern zu verhindern.

Die berufliche Weiterbildung und Qualifizierung ist ein guter Weg, um Fachkräfte auszubilden und somit Personal zu erhalten. Der Erstausbildung von Azubis im Pflegebereich werden wir uns weiterhin stellen, auch für Quereinsteiger*innen. Seit September 2019 bilden wir Erzieher*innen aus und auch hier ermöglichen wir Beschäftigung und Ausbildung für Quereinsteiger*innen.

Die Unternehmenssteuerung erfolgt im Wesentlichen aufgrund von operativen Kennzahlen der Ergebnisrechnung nach Kostenstellen. Im besonderen Fokus der Geschäftsführung stehen u.a. Leistungsindikatoren, wie:

- Belegung/Auslastung
- Personalaufwandsquote
- Qualität (MDK-Ergebnis)
- Vergütungsstruktur
- Fluktuation, Krankheit von Mitarbeitern
- Fortbildungsmaßnahmen

Insgesamt kann eingeschätzt werden, dass bei gründlicher Risikoanalyse die Risiken für die Gesellschaft beherrschbar sind und sich auch in Zukunft genügend Entwicklungsphasen ergeben werden.

Um die Stabilität der Gesellschaft und eine umfassende Risikofrüherkennung für die Zukunft zu sichern, wird gemeinsam mit dem Kreisverband ein Compliance-Management-System aufgebaut, in der die Risikoanalyse ein integraler Bestandteil ist.

4. Voraussichtliche Entwicklungen

Die positive Entwicklung der Gesellschaft in den letzten Jahren hat für alle Einrichtungen und ihre Mitarbeitenden eine gute Stabilität gebracht. Diese Entwicklung wollen wir beibehalten, um auf fundierten Grundlagen über neue Angebote nachzudenken und diese zu entwickeln. Dabei sind die jeweiligen gesetzlichen Rahmenbedingungen selbstverständlich auch ein wichtiger Faktor für unsere zukünftige Entwicklung.

Für das Geschäftsjahr 2024 wird ein ausgeglichenes Jahresergebnis erwartet.

Wir verstärken unsere Zusammenarbeit, fördern systematisch den Praxisaustausch untereinander und bleiben eine lernende Organisation. Wir etablieren Prozesse zur Innovationsförderung, die es uns ermöglichen schneller auf die Bedarfe unserer Zielgruppen zu reagieren, und neue Ideen und Vorschläge zu fördern. Auf Grund der demographischen Entwicklung denken wir aktuell viel über neue, weitere bzw. andere oder ergänzende Angebote in der Altenhilfe nach.

Ein zentrales Thema wird weiterhin das Personalmanagement einnehmen. Die Einstellung von Azubis kann bei der derzeitigen und künftigen Fachkräftesituation nur ein Schritt sein. Berufsbegleitende Ausbildung sehen wir als weiteren Schwerpunkt, ebenso wie die Möglichkeit Quereinsteiger*innen zu gewinnen. Wir begegnen dem Personalmangel aktiv, pragmatisch und kreativ und professionalisieren die Themen Arbeitgebermarketing und Recruiting. Wir erhöhen unsere Arbeitgeberattraktivität nach Außen und Innen und ergreifen Maßnahmen im Bereich des Onboardings, der Personalentwicklung und Mitarbeiterbindung.

Wir gestalten den digitalen Wandel sozial und stellen sicher, dass Informationen dort ankommen, wo sie gebraucht werden! Dabei erproben wir (wo sinnvoll) den Einsatz neuer IT-Strukturen, Systeme und Tools und überprüfen unsere vorhandenen IT-Lösungen. Wir definieren allgemeingültige Regeln für die Informationsweitergabe und setzen diese systematisch um. Im Rahmen unserer Möglichkeiten fördern wir Innovationen und heben Potenziale, um den digitalen Wandel sozial zu gestalten.

Wir sind stabil sozial. Wir setzen uns zuverlässig für eine humanitäre Gesellschaft ein: Für alle Menschen, die uns am nötigsten brauchen! Dabei sind wir wirtschaftlich solide, um unsere Ideen in die Zukunft zu tragen. Gemeinsam tun wir Gutes und dabei übernehmen wir nachhaltig Verantwortung für unser Tun, indem wir uns systematisch mit dem ökologischen Wandel und unserer Wirkung auf unsere Umwelt auseinandersetzen.

Ludwigslust, den 12. April 2024



Christoph Richter
Geschäftsführer