

## **Lagebericht des DRK-Kreisverbandes Parchim e.V. für das Geschäftsjahr 2022**

### **Präambel**

Der DRK-Kreisverband Parchim e.V. blickt erneut auf ein ereignisreiches, einzigartiges, herausforderndes und unter den Umständen des Ukraine-Krieges, gutes Geschäftsjahr 2022 zurück. Gemeinsam haben wir im Ehrenamt und Hauptamt viel bewegt – für den Kreisverband und für die Menschen in unserem Landkreis. Der DRK Kreisverband Parchim e.V. war und ist nicht nur verlässlicher Partner, sondern nach wie vor auch Wirtschaftsfaktor und Arbeitgeber im Landkreis Ludwigslust-Parchim.

Das Jahr 2022 war immer noch durch „Ausläufer“ die Corona-Krise gekennzeichnet und neu, durch die Auswirkungen des Krieges in der Ukraine. Auswirkungen in Ängsten unserer Mitarbeiter:innen hinsichtlich eines Krieges einer Atommacht mitten in Europa, in Lieferengpässen bei unseren Bauten und in dramatisch angestiegenen Strom-, Gas- und Kraftstoffkosten.

Der DRK Kreisverband Parchim hat sich auch diesen neuen Herausforderungen aktiv stellen müssen und kann auf ein gutes Ergebnis, wirtschaftlich, organisatorisch, wie auch menschlich, zurückblicken.

Maßgeblich für diesen Erfolg sind vor allem unsere Mitarbeiter:innen sowie unsere ehrenamtlichen Helfer:innen, auf die wir erneut mit großem Stolz und Respekt schauen. Was unsere Mitarbeiter:innen in dieser schweren Zeit geleistet haben, ist beispiellos. Plötzlich waren sie für die Gesellschaft „systemrelevant“, was im Übrigen lange überfällig war. Dafür sprechen wir ihnen an dieser Stelle unseren aufrichtigen Dank aus.

Zukünftige Themen wie der anhaltende Umgang mit Krisenszenarien, der demographischen Entwicklung, der Fachkräftegewinnung und -bindung und der wirtschaftliche Stabilität unseres Verbandes bleiben dauerhaft die Herausforderungen der Zukunft.

Der DRK-Kreisverband Parchim e.V. stellt sich dem täglich neu, getreu unserer Haltung – „In der Region für die Region“.

## **Inhalt Lagebericht**

---

<b>Präambel</b> .....	<b>1</b>
<b>1. Darstellung der Lage des Vereins</b> .....	<b>3</b>
1.1. Finanzen .....	3
1.2. Personal .....	3
<b>2. Kindertagesstätten</b> .....	<b>5</b>
Kapazitäten/Auslastungen der Kitas in 2022.....	6
<b>3. Jugendhilfeverbund</b> .....	<b>7</b>
Schwangerschaftskonfliktberatung .....	9
Schulsozialarbeit.....	10
<b>4. Pflege, Senioren, Soziale Dienste</b> .....	<b>11</b>
4.1. Stationäre Pflege .....	11
4.2. Teilstationäre Pflege.....	12
4.3. Ambulante Pflege / Sozialstationen .....	12
4.3.1. Sozialstation Parchim.....	12
4.3.2. Sozialstation Sternberg .....	13
4.3.3. Sozialstation Lübz .....	13
4.4. Seniorenwohnanlagen (SWA) / Wohngemeinschaften für Menschen mit Demenz .....	13
4.5. Hausnotruf .....	14
4.6. Charity Shop Parchim, Seniorenbüro, Altkleidersammlung .....	14
<b>5. Entwicklung der Tochtergesellschaften</b> .....	<b>16</b>
5.1. DRK Rettungsdienst Parchim Ludwigslust gGmbH .....	16
5.2. DRK Parchim Intensivverlegungsdienst Mecklenburg-Vorpommern gGmbH .....	18
5.3. DRK Betreibergesellschaft Pflege Sternberg gGmbH.....	19
<b>6. Chancen und Risiken der künftigen Entwicklung</b> .....	<b>20</b>
6.1. Vorgänge besonderer Bedeutung nach dem Ende des Geschäftsjahres .....	20
<b>7. Voraussichtliche Entwicklung des Vereins</b> .....	<b>20</b>

## 1. Darstellung der Lage des Vereins

### 1.1. Finanzen

Vermögens-, Finanz- und Ertragslage sind geordnet. Der Verein war jederzeit in der Lage, seinen Zahlungsverpflichtungen nachzukommen. Im Branchenvergleich verfügt er über eine gute Bonität und eine gefestigte Bilanz.

Im Vergleich zum Vorjahr stellen sich **Ertragslage, Vermögens- und Kapitalstruktur** wie folgt dar:

	<b>2022 T€</b>	<b>2021 T€</b>	<b>Veränderung T€</b>
<b>Vermögenslage</b>			
Anlagevermögen	31.124	27.004	4.120
Umlaufvermögen	3.521	4.671	-1.150
Eigenkapital	9.403	9.064	339
Gesamtkapital ohne Sonderposten	28.424	26.732	1.692
Bilanzsumme	34.669	31.687	2.982
	<b>2022 T€</b>	<b>2021 T€</b>	<b>Veränderung T€</b>
<b>Finanzlage</b>			
Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit	2.917	2.748	169
	<b>2022 T€</b>	<b>2021 T€</b>	<b>Veränderung T€</b>
<b>Ertragslage</b>			
Gesamtleistung	26.168	24.636	1.532
Personalaufwand	19.912	18.075	1.837
Jahresüberschuss	338	348	- 10

### 1.2. Personal

Am 31. Dezember 2022 waren im DRK Kreisverband Parchim 492 hauptamtliche Mitarbeiter:innen sowie 15 Auszubildende beschäftigt.

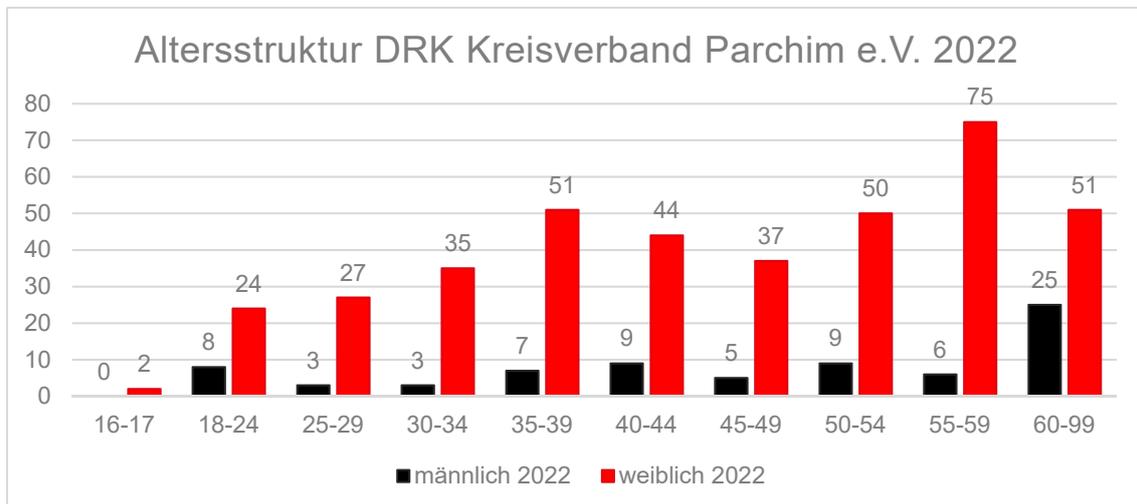
17 (Vorjahr 12) Mitarbeiter:innen haben im zurückliegenden Jahr Elternzeit in Anspruch genommen.

Wesentliche Erfolgsgrundlage sind die kompetenten, leistungsfähigen und enga-

gierten Mitarbeiter:innen. Die Schwerpunkte der Personalarbeit lagen in der gezielten Personalgewinnung, in der Fort- und Weiterbildung, insbesondere mit dem Blick auf die sich ständig verändernden Anforderungen wegen gesetzlicher Neuerungen und dem wachsenden Bedarf an Betreuungs- und Pflegeleistungen.

Eine besondere Herausforderung stellt für den DRK Kreisverband Parchim e.V. der demographische Wandel dar. In den nächsten fünf Jahren werden ca. 15 Prozent unserer Mitarbeiter:innen das Unternehmen verlassen. Dies ist eine enorme Herausforderung.

Mit der Schaffung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen und der gezielten Akquise von weiterbildungsinteressierten Mitarbeiter:innen können wir diese Entwicklung aktiv optimieren.



Daher verfolgt der DRK Kreisverband Parchim e.V. weiter konsequent die Qualifizierung von Mitarbeiter:innen sowie Quereinsteigern durch Weiterbildung im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten. Im vergangenen Jahr wurden insgesamt 101 TEUR (Vorjahr 83 TEUR) in Weiterbildung investiert.

Zudem investieren wir in neue digitale Lösungen zur Unterstützung unserer Mitarbeiter:innen bei der Personalgewinnung, -entwicklung, -verwaltung und -abrechnung und um den steigenden Anforderungen an Dokumentation, Dokumentenmanagement und das Controlling gerecht zu werden. Im vergangenen Jahr haben wir den Prozess zur Einführung einer zentralen systemübergreifenden Controllingsoftware begonnen, welchen wir noch im laufenden Jahr abschließen werden. Zudem haben wir die Entscheidung getroffen, unseren bisherigen Dienstleister im Bereich Personalmanagement- und-abrechnungs-Software zu kündigen. Der Umstellungsprozess auf eine neue Softwarelösung für den Bereich Personal läuft seit Ende des letzten Jahres und wird im ersten Halbjahr 2023 weitgehend abgeschlossen sein. Die Thematik Digitalisierung wird unseren Verband in diesem und auch den kommenden Jahren vor weitere große Herausforderungen stellen und einen nicht unerheblichen zusätzlichen Kraftaufwand erfordern.

---

## 2. Kindertagesstätten

---

Im Fokus des Bereiches Kindertagesstätten lag in 2022

- Die Fertigstellung der Kita „Parchimer Stadtmusikanten und die damit verbundene Inbetriebnahme der Kita-Küche in Parchim
- Die Weiterführung des Neubaus der Kita „Forschergeist“
- Inbetriebnahme des Anmelde- und Abrechnungsprogramms der Essengelder in Verbindung mit einer neuen Kita-App
- Qualifizierung der Leitungen durch NLP-Weiterbildung
- Fehlzeitenmanagement auf Grund erhöhter Krankschreibungen, die auch durch Nachwirkungen der hohen Belastung in der die Corona-Pandemie entstehen

Die Kindertagesstätten des Kreisverbandes können in 2022 auf ein wirtschaftlich weniger erfolgreiches Jahr zurückblicken, was einerseits seine Ursachen in

- nicht refinanzierten Regie- und Vorlaufkosten der Bauprojekte
- der durchschnittlich nicht ausreichenden Auslastung der Kitas
- nicht refinanzierten einrichtungsübergreifenden Verwaltung- und Leitungskosten

findet.

In den im Juni 2022 mit Wirkung zum 01.07.22 geführten Entgeltverhandlungen haben wir insbesondere die Tarifierhöhungen des Personals vollständig verhandeln können. Dennoch bleiben insbesondere Verwaltungs- und Bereichsleitungskosten in großen Teilen unberücksichtigt. Es ist vermehrt der Kostendruck des Trägers der öffentlichen Jugendhilfe in den Verhandlungen spürbar gewesen, der unserem qualitativen Anspruch an pädagogischer Leistung sowie qualitativer Investition entgegenwirkte.

Im Rahmen des Ersatzneubaus der Kita „Kinderland“ in Parchim auf dem derzeitigen Gelände wurde im Mai 2022 der zweite Bauabschnitt fertig gestellt und die Kinder sowie das Team sind in diese neuen Räumlichkeiten eingezogen. Hier planen wir mit Fertigstellung mit einer Investitionssumme von 9.200 TEUR, davon 2.000 TEUR Fördermittel des EFRE-Fonds. Mit einer angestrebten Kapazität von 54 Krippenkindern und 135 Kindergartenkindern werden wir die Gesamtkapazität um 6 Kinder erhöhen. Das Grundstück wird auf der Grundlage eines Erbbau-pachtvertrages mit der Stadt Parchim genutzt. Die Fertigstellung ist zum 01.05.2022 erfolgt.

Die Kita-Küche in Parchim nahm auch zum 01.05.22 ihren Betrieb auf. Die Akquise neuer Kunden wird in 2023 mit der Übernahme der Mittagsverpflegung einer Schule Früchte tragen. Für die Kita-Küchen in Lübz und insbesondere in Banzkow müssen, um zukünftig rentabel zu bleiben, Neukunden akquiriert werden. Eine Anpassung der Essengelder an die steigenden Verbrauchs- und Personalkosten ist im September 2022 erfolgt und wird von uns kontinuierlich kalkuliert und an die Kosten angepasst.

Die Kita-Küche in Sternberg ist im Rahmen der Kapazitäten ausgelastet und durch die wirtschaftliche Führung der Küchenleitung kostendeckend.

### Kapazitäten/Auslastungen der Kitas in 2022

KK = Kinderkrippe, KG = Kindergarten, HO = Hort;  $\Sigma$  = gesamt

Kita	Kapazität				Gemeldete Kinder				%
	KK	KG	HO	$\Sigma$	KK	KG	HO	$\Sigma$	
<b>Banzkow</b>	<b>48</b>	<b>85</b>	<b>50</b>	<b>183,0</b>	<b>30,6</b>	<b>91,0</b>	<b>45,3</b>	<b>166,8</b>	<b>91,1</b>
<b>Siggelkow</b>	<b>23</b>	<b>38</b>	<b>--</b>	<b>61,0</b>	<b>17,7</b>	<b>39,3</b>	<b>0,0</b>	<b>57,0</b>	<b>93,4</b>
<b>Sternberg</b>	<b>25,27</b>	<b>39,73</b>	<b>---</b>	<b>65,0</b>	<b>23,1</b>	<b>37,2</b>	<b>0,0</b>	<b>60,3</b>	<b>92,7</b>
<b>Lübz</b>	<b>52</b>	<b>114</b>	<b>---</b>	<b>166,0</b>	<b>46,4</b>	<b>103,0</b>	<b>0,0</b>	<b>149,4</b>	<b>90,0</b>
<b>Parchim Süd- stadtkita</b>	<b>22,45</b>	<b>29</b>	<b>3,36</b>	<b>54,8</b>	<b>20,7</b>	<b>27,0</b>	<b>2,7</b>	<b>50,4</b>	<b>91,9</b>
<b>Parchim Stadt- musikanten</b>	<b>52,36</b>	<b>135</b>	<b>---</b>	<b>187,4</b>	<b>46,2</b>	<b>134,2</b>	<b>0,0</b>	<b>180,4</b>	<b>96,3</b>

Mit der Berechnungsgrundlage der Entgelte im Rahmen der Leistungsverhandlungen mit einer Auslastung der Kita von durchschnittlich 95%, muss für uns sichergestellt werden, dass wir prognostisch unter Berücksichtigung aller Neuanmeldungen diese 95% auch erreichen. Hier sehen wir für die zukünftigen Entgeltverhandlungen eine wichtige Stellschraube, so dass die Kapazitäten der Kitas der Prognose angepasst werden müssen. Erste Gespräche sind dazu schon im Dezember 2022 mit dem Fachdienst Jugend erfolgt.

Durch unser aktives Engagement in die duale und berufsbegleitende Ausbildung konnten wir auch im Jahr 2022 drei Absolventinnen übernehmen. Wir sehen in der aktiven Gestaltung der Ausbildung ein Garant für Fachkräftesicherung und -entwicklung. In den letzten 8 Jahren konnten wir ca. 20% unseres Personalbestandes selbst ausbilden. Dies motivierte uns, uns an der Neugründung der Freien beruflichen Schule für Soziales in Westmecklenburg als Gesellschafter zu beteiligen.

---

### **3. Jugendhilfeverbund**

---

Nach wie vor sind die Finanzierungsgrundlage und die Abhängigkeit von lediglich einem Kunden - den kommunalen Jugendämtern - mit einem hohen wirtschaftlichen Risiko verbunden. In den Entgeltverhandlungen für 2022 zeigte sich der Landkreis kompromissbereiter bezüglich der Auslastungsgrenzen. Die Praxis hat uns gezeigt, dass wir in der Folge, trotz guter Auslastungszahlen, nicht mehr genügend finanziellen Spielraum haben, um selbst natürliche Belegungsschwankungen wirtschaftlich auszugleichen. Somit wird es weiterhin ein zentrales, ein wichtiges Thema bei den Verhandlungen und unseren strategischen Entscheidungen bleiben.

Im Wirtschaftsjahr 2022 stellten sich für den Jugendhilfeverbund folgende Aufgaben und Herausforderungen:

- Der Ukraine Krieg und die damit verbundene Energiekrise
- Personalprobleme / Personalfuktuation und den damit verbundenen Kompensationsstrategien
- Tarifliche Veränderungen und den damit einhergehenden Steigerungen der Kosten für unsere Angebote
- Personalfuktuationen im Jugendamt und die damit verbundenen Brüche in der Zusammenarbeit
- Notwendige Veränderungen in der Leitungsstruktur

Im Bereich der stationären und teilstationären Hilfen zur Erziehung führte der Personalmangel dazu, dass einzelne Angebote für einen längeren Zeitraum personell unterbesetzt waren. Damit konnten die Leistungsbeschreibungen nicht zu jeder Zeit vollumfänglich erfüllt werden. Um Überlastungen in der Personalstruktur zu vermindern, wurden einige Angebote nicht voll ausgelastet. Der Personalmangel entstand durch Langzeit-Erkrankungen und Schwangerschaften. Es ist äußerst schwierig, geeignetes Fachpersonal zu finden. Für eine Krankenvertretung bzw. Schwangerschaftsvertretung ist dies fast aussichtslos. Die Personalakquise ist weiterhin sehr zeit- und kostenintensiv. Manche Teams waren dauerhaft unterbesetzt. In Urlaubszeiten und bei krankheitsbedingten Ausfällen konnte die Betreuung der Kinder und Jugendlichen nur mit hohem logistischem Aufwand und temporären Personalumsetzungen sichergestellt werden.

Das gelang nur durch die außergewöhnlich hohe Einsatzbereitschaft unseres engagierten Personals.

Im Kinder- und Jugendnotdienst (KJND) am Standort Ludwigslust kam es vermehrt zu fachlichen Krisen. Das Klientel im KJND ist herausfordernder und es wurde deutlich, dass die ursprünglich konzipierte Personalstruktur nicht mehr ausreichte. Daraus folgten Überforderungen des Personals und Dauerkrisen. Um den fachlichen Bedarfen zu entsprechen, sind eine permanente Doppelbesetzung der Dienste und damit eine Absicherung der pädagogischen Präsenz erforderlich. Steuerungsversuche unsererseits mit dem Jugendamt blieben erfolglos.

Nach Analyse der objektiven Umstände entschieden wir uns für die Schließung des KJND am Standort Ludwigslust. Damit konnten wir teilweise unsere Personalprobleme in Parchim (Kinder- und Jugendwohngruppe (KJWG) und KJND Parchim) und Crivitz (KJWG) entlasten bzw. lösen. Der KJND am Standort Parchim wurde in der Kapazität auf 10 Plätze und das Personal auf 6 Mitarbeiter:innen erhöht, so dass ab Januar 2023 weitestgehend 2 pädagogische Fachkräfte einen Dienst abdecken können.

Alle anderen stationären Angebote konnten sich im Laufe des Jahres stabilisieren, ihre kalkulierten Auslastungszahlen erreichen und so mit einem positiven Geschäftsergebnis abschließen. Es muss allerdings angemerkt werden, dass die finanziellen Überschüsse zum großen Teil auf das fehlende Personal zurückzuführen sind.

Teilweise hatten wir in den stationären und teilstationären Angeboten Probleme mit der Nachfrage. Das hat keine qualitativen Ursachen. Neben den natürlichen Nachfrageschwankungen ist dies auf eine ungewöhnlich hohe Personalfluktuations im Jugendamt zurückzuführen. Ständig neue Mitarbeiter:innen führen zu Brüchen in der Zusammenarbeit in den einzelnen Sozialräumen bzw. benötigen eine gewisse Einarbeitungszeit durch die Sozialarbeiter:innen der zuständigen Bereiche. Weiterhin wurde deutlich, dass interne Steuerungsprozesse der Hilfebewilligung / Hilfeverlauf im Jugendamt einen überdurchschnittlich langen Zeitrahmen in Anspruch nehmen und damit zwischen Anfrage und Aufnahme viel Zeit verstreicht, die nicht refinanziert ist. Außerdem werden die Kosten der einzelnen Angebote sehr intensiv geprüft und die bewilligte Leistung entspricht nicht in jedem Fall dem tatsächlichen Bedarf.

In den ambulanten Hilfen zur Erziehung hatten wir einen Personalwechsel von ca. 50%. Bedingt durch das Ausscheiden von Mitarbeiter:innen aus Altersgründen aber auch durch eine „natürliche“ Fluktuation und vielen Krankheitstagen war es nicht möglich, die kalkulierten Fachleistungsstunden für die Refinanzierung zu leisten. Planstellen blieben aus Mangel an Bewerber:innen unbesetzt. Das hatte zur Folge, dass der ambulante Bereich die finanzielle Zielstellung nicht erreichen konnte.

Nach wie vor sind die ambulanten Hilfen zur Erziehung ein sehr professionelles Angebot, was seitens des Jugendamtes geschätzt und nachgefragt ist. Besonders bemerkenswert sind die Schutzkonzepte bei Kindeswohlgefährdung in den zu betreuenden Familien, die einer hohen Professionalität bedürfen und fachlich sehr anspruchsvoll sind.

Wenn das Personal laut Stellenschlüssel kontinuierlich vorhanden gewesen wäre, läge das Geschäftsjahr der ambulanten Hilfe im positiven Bereich.

Die Erziehungsberatung wird stark nachgefragt und ist voll ausgelastet. Die hohe Qualität wird uns immer wieder seitens des Jugendamtes, der Familiengerichte und auch der Bürger gespiegelt. Zu beobachten ist, dass der Trend von hochstrittigen Problemlagen in den Familien bei Trennung/Scheidung/Umgangsrecht sich weiter verstärkt. Das Jugendamt und auch die Familiengerichte schicken gezielt diese „speziellen“ Fälle zu uns.

Durch Schwangerschaft eines Leitungsmitglieds musste eine neue Leitungsstruktur geschaffen werden. Das ist uns gut gelungen und die neue Struktur hat sich etabliert. Die Leitungsstruktur ist robust, sodass auch die plötzliche und längerfristige Erkrankung eines Leitungsmitgliedes kompensiert werden konnte. Das war nur durch hohe Professionalität, Einsatzbereitschaft und funktionierender Strukturen im Fachbereich Kinder- und Jugendhilfe möglich.

Die Entgeltverhandlungen für das Jahr 2023 konnten im Dezember 2022 mit einem guten Ergebnis abgeschlossen werden.

Der Fachbereich Jugendhilfe hat das Jahr 2022 insgesamt mit einem Ergebnis in Höhe von 176 TEUR (Vorjahr -14 TEUR) abgeschlossen.

### **Schwangerschaftskonfliktberatung**

Durch eine längere Erkrankung unserer langjährigen Beraterin mussten die Ratsuchenden bis Mai 2022 an andere Beratungsstellen verwiesen werden. Seit Mai 2022 teilen sich zwei Mitarbeiter:innen die Beratung in Sternberg. Bereits Anfang Juni konnten und wurden die ersten Termine für die allgemeine Schwangerschaftsberatung vergeben und dankend angenommen. Alle umliegenden Gynäkologen, Hebammen und Netzwerkpartner:innen, wurden über die „Wiedereröffnung“ informiert. Ab September 2022 war auch die Schwangerschaftskonfliktberatung wieder möglich.

Im Jahr 2022 fanden 69 Beratungsgespräche mit 107 Ratsuchenden nach §§ 2 und 2a SchKG sowie §§ 5 bis 7 SchKG i.V. mit §§ 218a und 219 StGB statt.

Wie schon eingangs beschrieben, wird auch hier an den Zahlen sehr deutlich, dass bis Juni die Ratsuchenden an andere Beratungsstellen verwiesen werden mussten und sich erst im zweiten Halbjahr unsere Beratungsstellen in Sternberg und Crivitz wieder etablieren konnten.

Vernetzung und Kooperation sind wesentliche Ressourcen und Qualitätsmerkmale unserer Beratungsstelle. Jetzt und künftig kommt es vor allem darauf an, das Beratungsangebot zu sichern und über Kooperation bedarfsgerecht weiterzuentwickeln. Zur Sicherung interdisziplinärer Zusammenarbeit, fachlicher Abstimmung, Vernetzung und Integration arbeitsteiliger Dienste, war die Kooperation mit den verschiedenen Institutionen und ihren Schlüsselpersonen sinnvoll und menschlich gewinnbringend. Ausgehend von den „Schnittstellen“ bei Schwangerschaft/Mutterschaft entstand eine enge Kooperation mit allen Netzwerkpartner:innen. Dieses Netzwerk wiederum stellte in Zeiten von Corona seine gute Tragfähigkeit unter Beweis. Auch ohne direkten Livekontakt gelang es wichtige Absprachen zu tätigen, um Ratsuchenden umfassend zu helfen.

Seit dem 01.01.2016 sind wir im Rahmen der „Frühen Hilfen“ regionale Ansprechpartner für das Territorium Sternberg/Crivitz (FIN-Regional Nord) und bieten den Bedürftigen unsere „Lotsenfunktion“ an. Eingebunden in dieses Familien-Informations-Netzwerk ist die Schwangerschaftsberatungsstelle ein wichtiger Baustein in unserem Landkreis, um ein flächendeckendes Angebot für die Region Nord zu sichern.

Noch vor Beginn der Sommerferien 2022 konnten vereinzelte Angebote der sexuellen Bildung an den umliegenden Schulen durchgeführt werden. Bis zum Ende des Jahres wurden insgesamt zwanzig Veranstaltungen rund um die sexuelle Bildung geplant und realisiert. Davon wurden achtzehn Projekte in Schulklassen an insgesamt acht Schulen durchgeführt, zwei Einzelveranstaltungen in einer stationären Jugendwohngruppe und eine Einzelveranstaltung in unseren Beratungsräumen.

Das Elternpraktikum „Babybedenkzeit“ wird von uns seit nunmehr 19 Jahren angeboten. Das Interesse von Schulen und Jugendhilfeeinrichtungen nach praxisnahen Präventionsangeboten, die professionell vorbereitet, begleitet und ausgewertet werden, ist ungebrochen hoch. Personalbedingt konnten aber lediglich zwei Elternpraktika „Babybedenkzeit“ in der zweiten Jahreshälfte durchgeführt werden. Die neue Herausforderung besteht und bestand darin, die Eltern auf Probe für diese fünf Tage zu begleiten. Um eine professionelle Begleitung der Jugendlichen zu gewährleisten ist eine größere Zeitressource Voraussetzung. Dies ist erst ab 2023/2024 wieder möglich.

Im Wirtschaftsjahr 2022 wurden durch den Kreisverband Parchim e.V. Eigenmittel in Höhe von 20 TEUR (Vorjahr 19 TEUR) für den Aufgabenbereich Schwangerschaftskonfliktberatung verwendet.

### **Schulsozialarbeit**

Die Schulsozialarbeit hat sich qualitativ in unserem Hilfenetzwerk etabliert und ist hierbei ein wichtiger Teil der regionalen Hilfestruktur für Kinder, Jugendliche und deren Familien. Die Schwierigkeiten liegen hier nicht in der Arbeit der Schulsozialarbeiter, sondern in der gegenwärtigen und künftigen Finanzierung.

Die Schulsozialarbeit wie auch die Schwangerschaftskonfliktberatung ist von vornherein nicht komplett ausfinanziert und wird durch unseren Kreisverband mitfinanziert, damit das sehr hilfreiche und notwendige Angebot als Teil der regionalen Hilfestruktur den Menschen der Region weiterhin zur Verfügung stehen kann.

Im Bereich der SSA konnten 2022 alle 7 Planstellen besetzt werden.

Im Wirtschaftsjahr 2022 wurden durch den Kreisverband Parchim e.V. Eigenmittel in Höhe von 10 TEUR (Vorjahr 18 TEUR) für den Aufgabenbereich Schulsozialarbeit verwendet.

---

## **4. Pflege, Senioren, Soziale Dienste**

---

Eine große Veränderung in 2022 war die Personalveränderung in der Geschäftsbereichsleitung. Die Nachfolge konnte zeitnah und erfolgreich geklärt werden, sodass für den Geschäftsbereich keine größeren Belastungen durch den Wechsel entstanden.

Der Fortlauf der organisatorischen Zusammenführung der beiden vollstationären Anlagen zu einer einheitlichen Leistungserbringung konnte so weiter vorangetrieben werden. Auch die Zusammenarbeit zwischen den Einrichtungen entwickelt sich positiv. Das Jahr 2022 war erneut durch die Einflüsse und Auswirkungen der Corona-Pandemie beeinflusst. Bestandteil unserer Arbeit war dabei weiterhin der Schutz der Bewohner:innen, Klient:innen, Mieter:innen und die Aufrechterhaltung der betrieblichen Abläufe unter pandemischen Bedingungen.

Dabei zeigen sich zwei vermutliche Nachwirkungen der Pandemie als neue Herausforderungen. Zum einen vermerken alle Pflegeeinrichtungen (nicht nur bei den Einrichtungen des DRK Kreisverband Parchim e.V.) eine Übersterblichkeit bei den Bewohner:innen, Klient:innen, Mieter:innen und zum anderen scheint sich bei den Mitarbeiter:innen in der Pflege eine erhöhte Krankenquote zu manifestieren.

### **4.1. Stationäre Pflege**

Der Krankenstand der Mitarbeiter:innen in der Einrichtung hielt sich auf dem hohen Niveau des Vorjahres, hinzu kamen auch in 2022 Ausfälle durch Quarantänen von Mitarbeiter:innen.

Eine Prüfung durch den MDK erfolgte in den Einrichtungen, ebenso wie die Prüfung der Heimaufsicht, aufgrund der pandemischen Lage nicht. Die Auslastung der Einrichtungen konnte trotz der zu berücksichtigenden Sterbefälle sowie der Tatsache, dass in den Zeiten, in denen durch Infektionsgeschehen keine Aufnahmen möglich waren, auf einem Jahres-Durchschnittsniveau von 96,1% Prozent verbessert werden.

Grundsätzlich wurden neben der Bewältigung der Situation dennoch Qualitätsrichtlinien weiterführend evaluiert, Strukturen überprüft und fortlaufend zur Verbesserung aller Prozesse angepasst. Weiterbildungsangebote an die Mitarbeiter:innen konnten nur angepasst an die Verordnungen zum Infektionsschutz durchgeführt werden. Hierbei wurde unterstützend ein digitales Weiterbildungssystem genutzt.

Durch die konsequente Umsetzung der Hygienemaßnahmen und Empfehlungen des RKI ist es uns bis zum Ende des Jahres gelungen, nur kleinere Ausbruchsgeschehen in den Einrichtungen zu verzeichnen. Diese konnten aber durch die Maßnahmen sofort eingedämmt werden.

## **4.2. Teilstationäre Pflege**

Die Auswirkungen der Corona- Pandemie waren auch in 2022 noch spürbar. Die Belegung der Tagesgastplätze konnte, aufgrund der Einbrüche aus 2021 auch im Jahr 2022 nicht ausreichend nachbesetzt werden.

Des Weiteren hielten sich beide Tagespflegen an die sich regelmäßig ändernden Auflagen und Verordnungen und die auferlegten Testpflichten. Das Testen der täglich zu betreuenden Gäste stellte für die Pflegefachkräfte eine zusätzliche Belastung im Arbeitsalltag dar. Neben der praktischen Testung und regelmäßigen Anpassung der Testintervalle, mussten diese Daten auch zu vorgegebenen Zeiten an das zuständige Institut gemeldet werden.

Die Auslastung der Tagespflege Sternberg stieg von 70,2 % im Jahr 2021, auf 74,6 % in 2022. Die Auslastung der Tagespflege Parchim sank von 78,6 % im Jahr 2021, auf 76,4 % in 2022.

In der Tagespflege Sternberg fand eine Qualitätsprüfung im ersten Drittel des Jahres, in der Tagespflege Parchim im letzten Drittel des Jahres statt. Die Prüfungen wurden mit sehr guten Prüfergebnissen bewertet.

Im Juni 2022 fand die letzte Bauabnahme der Tagespflege Parchim statt. Die neuen Außenanlagen wurden freigegeben und werden nun weiterhin durch die Hausmeister:innen gepflegt.

Gleichzeitig wurde an diesem Tag das Förderprojekt der Aktion „Hand in Hand“ der beiden Tagespflegen „Alzheimer und Demenz- Begegnung mit dem Alterego“ abgeschlossen und in einer Wanderausstellung gemeinsam mit den Angehörigen präsentiert. Dazu gab es einen Bericht in der Presse und auch der NDR war für eine Videosequenz des Nordmagazins vor Ort.

Im Monat Oktober 2022 feierte die Tagespflege Parchim nachträglich ihr zwanzigjähriges Bestehen und begrüßte Gäste und Angehörige auf der neuen Terrasse und den neuen Außenanlagen.

## **4.3. Ambulante Pflege / Sozialstationen**

Alle Sozialstationen hatten im Jahr 2022 mit den oben genannten Herausforderungen der Übersterblichkeit bei den Klient:innen und der hohen Krankenquote bei den Mitarbeiter:innen zu kämpfen. Ebenso hatten die drei Sozialstationen immer wieder leichte Corona-Ausbrüche bei Klient:innen und Mitarbeiter:innen.

### **4.3.1. Sozialstation Parchim**

Die Sozialstation Parchim versorgte im Berichtsjahr durchschnittlich 140 Klient:innen mit insgesamt 35 Mitarbeiter:innen an 365 Tagen im Jahr rund um die Uhr. Trotz der hohen eingangs genannten Belastungen konnte die Sozialstation den Klient:innenstamm qualitativ gut mit den eigenen Mitarbeiter:innen versorgen und den Umsatz tendenziell steigern.

## **Banzkow**

Das Team Banzkow erwies sich als betriebswirtschaftlich nicht steuerbare Einheit. Im Herbst 2022 wurde von der Geschäftsführung beschlossen, das „Pflegeteam Banzkow“ wieder in die Sozialstation Parchim zu integrieren.

## **SAPV**

Im Jahr 2022 versorgte das Palliativpflegeteam mit insgesamt vier Mitarbeiter:innen das Kreisgebiet Parchim. Um perspektivisch weiterhin eine adäquate Versorgung der Klient:innen zu gewährleisten, wurde eine weitere Mitarbeiterin der Sozialstation Parchim in die Palliativ Care Ausbildung geschickt.

Das Palliativpflegeteam versorgte im Jahr 2022 durchschnittlich 35 Patient:innen.

### **4.3.2. Sozialstation Sternberg**

Trotz der Herausforderungen, versorgte die Sozialstation im Jahr 2022 durchschnittlich 92 Klient:innen mit 10 Pflegefachkräften sowie 8 Pflegekräften. Auch die Sozialstation Sternberg konnte den Umsatz leicht steigern.

### **4.3.3. Sozialstation Lübz**

Im Berichtsjahr arbeiteten in der Sozialstation insgesamt 38 Mitarbeiter:innen, davon 14 Pflegefachkräfte und 24 Pflegekräfte. Durchschnittlich wurden durch die Mitarbeiter:innen ca. 129 Patient:innen in 2022 betreut.

Eine Prüfung durch den MDK erfolgte aufgrund der pandemischen Lage im Jahr 2022 in der Sozialstation nicht.

Der Krankenstand war in 2022, ebenso wie in 2021 auf einem hohen Niveau. Es war aber zu keiner Zeit nötig, Aufträge oder vertraglich vereinbarte Leistungen bei Patient:innen abzusagen. Die Patientenversorgung war zu jeder Zeit mit eigenem Personal sichergestellt.

## **4.4. Seniorenwohnanlagen (SWA) / Wohngemeinschaften für Menschen mit Demenz**

Die Wohnungen in den Seniorenwohnanlagen (SWA) Sternberg, Banzkow und Lübz waren in 2022 fast vollständig vermietet. In den Demenz-Wohngruppen war kein Leerstand zu verzeichnen. Seit September 2022 gab es beständige Mieter:innenwechsel, wobei die Wohnungen immer umgehend nachbelegt werden konnten. Aus- und Einzüge in den SWA sind ebenfalls vermehrt ab September 2022 zu verzeichnen.

Auch das Jahr 2022 begann mit den Einschränkungen durch die Corona Pandemie. Dadurch waren die Betreuungsangebote innerhalb der SWA zunächst weiterhin stark eingeschränkt. Zudem fielen auch Mitarbeiter:innen aufgrund von Corona-Erkrankungen immer wieder aus. Die Betreuungsangebote wurden ständig den aktuellen Verordnungen und Vorgaben angepasst.

Die Mittagsmahlzeiten wurden in den Monaten Januar und Februar 2022 noch an die Bewohner:innen in ihren Häuslichkeiten ausgegeben. In den Monaten März und April wurden die Mahlzeiten wieder eingeschränkt in der Gemeinschaft eingenommen und anschließend wieder in der Gemeinschaft und in den Gemeinschaftsräumlichkeiten der Seniorenwohnanlagen angeboten.

Im Frühjahr wurden wieder Veranstaltungen im Freien mit begrenzter Teilnehmerzahl organisiert. Auch die Gymnastikrunden und das Gedächtnistraining fanden draußen statt.

Mit Auslauf der pandemiebedingten Kontaktbeschränkungen Ende März konnten auch die Gruppenangebote wieder aufgenommen werden und im Laufe des Jahres auf das Niveau vor Beginn der Corona-Maßnahmen gebracht werden.

Erforderliche Reparaturen, Wartungen und Prüfungen die nicht verschoben werden konnten, wurden ausgeführt. Die Sanierungsphase wurde 2022 konsequent fortgeführt.

#### **4.5. Hausnotruf**

Im Jahre 2022 konnte der bereits gut nachgefragte Hausnotruf weiter ausgebaut werden. Knapp 400 Hausnotrufteilnehmer:innen wurden im Gebiet des Kreisverbandes abgesichert. Davon befinden sich 148 Geräte in den Seniorenwohnanlagen. Im gesamten Jahr wurden ca. 100 Neuanschlüsse vorgenommen und ca. 60 Verträge wurden wegen Wohnortwechsel bzw. Versterben gekündigt. Es wurden insgesamt 55 Geräte neu angeschafft.

Die Hinterlegung der Schlüssel für den Zugang des Rettungspersonals zu den entsprechenden Räumlichkeiten wird fortlaufend auf Tresore umgestellt. So kann der Rettungsdienst hinsichtlich der administrativ zu erledigenden Aufgaben deutlich entlastet werden und Fahrten zur Wache, um den Schlüssel zu holen, vermieden werden.

Mit der Parchimer WOB AU konnte eine Kooperation vereinbart werden, um im Rahmen der Zusammenarbeit beider Seiten positive Effekte auf das Verbleiben der Senioren in ihren Wohnungen sowie einem Verbleib in der Stadt Parchim zu erzielen.

#### **4.6. Charity Shop Parchim, Seniorenbüro, Altkleidersammlung**

##### Charity-Shop und Seniorenbüro

Wichtiger denn je ist diese Institution für das Parchimer Stadtgebiet geworden. Hier werden von Parchimer Bürger:innen nicht mehr benötigte Textilien, Haushaltsgeräte, Bücher, Spielzeug, Geschirr und Haushaltswaren gespendet und für wenig Geld weiterverkauft. Noch gut erhaltene bzw. neue Artikel finden so ihre Weiterverwendung.

Die Zahl der Ehrenamtlichen verringerte sich während den Jahren der Pandemie. Hier sind wir bestrebt immer wieder neue fleißige Helfer:innen zu finden, die sich einbringen möchten. Nach der unfreiwilligen Auszeit luden wir alle Leiter:innen

der Seniorensportgruppen zu einem Gespräch ein, um über die Wiederaufnahme der Angebote nach der pandemiebedingten Pause zu sprechen.

Im Zuge der Kontaktverbote, aufgrund von Wegzug, gesundheitlichen Einschränkungen bzw. fehlender Motivation konnten zu Anfang des Jahres zunächst nur 7 der ursprünglich 10 Gruppen, die sich wöchentlich zu ihrem Ausdauer-, Kraft-, Entspannungs- und Koordinationstraining trafen, reaktiviert werden.

Zielstellung zu Beginn des Jahres war daher, dieser Entwicklung entgegenzuwirken, aktuelle Bedarfe zu ermitteln und Interesse an unserem Seniorenbüro zu wecken. Ziemlich schnell wurden die Lücken in den Sportgruppen aufgefüllt, denn neue und auch ehemalige sportbegeisterte Senior:innen fanden sich zusammen.

Es wurden neue Angebote wie Spielenachmittage, Kaffeerunden, Dart-Nachmittage, Line-Dance und Yin-Yoga-Kurse implementiert. Diese genossen regen Zulauf und wurden gut angenommen. Um möglichst viele Senior:innen, die teilweise sehr mit der aus den Corona-Maßnahmen resultierenden Isolation zu kämpfen hatten, wieder in die Gesellschaft zu bringen und Spaß, Freude am Alltag und wieder Ziele zu haben, übernahm die Leiterin des DRK Seniorenbüros ehrenamtlich eine ehemalige Sportgruppe selbst. Hier war die Nachfrage so groß, dass kurz darauf eine zusätzliche Gruppe ins Leben gerufen werden musste.

Für 2023 sind u.a. Info-Nachmittage zu den Themen: Warnung vor Telefonbetrügern, Betreuungsvollmacht, Vorsorgevollmacht, Patientenverfügung, Pflegeberatungen, Hausnotruf, Erste-Hilfe-Kurse, Bastelnachmittage, Wandertage, Radtouren, Frauentags-, Weihnachtsfeiern usw. geplant. Hier werden wir tatkräftig von professionellen Berater:innen unterstützt.

#### Altkleidersammelbehälter

Im Jahr 2022 konnten wir eine Gesamtsammelmenge in Höhe von 193.285 kg verzeichnen.

Aufgrund immer häufiger auftretender Unzuverlässigkeit seitens unseres Kooperationspartners, fehlenden Zahlungseingängen und undurchsichtigen Sammelmengen haben wir uns zum Jahresende zu einer Beendigung der Zusammenarbeit entschieden. Der Kooperationsvertrag mit dem bisherigen Partner wurde zum Beginn des Jahres 2023 gekündigt und ein Vertrag mit einem neuen Kooperationspartner geschlossen. Ab 2023 wurde wieder auf die Eigensammlung umgestellt, die durch unseren Fahrdienst erfolgt.

---

## **5. Entwicklung der Tochtergesellschaften**

---

### **5.1. DRK Rettungsdienst Parchim Ludwigslust gGmbH**

Die bestehenden Verträge zwischen unserer Tochtergesellschaft und dem Landkreis blieben im Jahr 2022 unverändert. Die Zusammenarbeit mit dem Träger verläuft weiterhin vertrauensvoll, konstruktiv gut und wurde noch weiter intensiviert. Die Vorhalteleistungen haben sich im Jahr 2022 im Vergleich zum Vorjahr nicht verändert. Die Fahrzeugvorhaltung betrug in 2022 planmäßig 180.653 Stunden, die Personalvorhaltung betrug im selben Jahr 328.160 Stunden.

Unser Personal leistete im Jahr 2022 35.547 Einsätze im Rettungsdienst des Landkreises, wovon 4.605 Einsätze „Fehleinsätze“ (12,95 %) waren.

Am 31. Dezember 2022 waren 192 (Vorjahr: 190) hauptamtliche Mitarbeiter:innen, 12 (Vorjahr: 12) geringfügig Beschäftigte und 33 (Vorjahr: 33) Auszubildende in der Gesellschaft beschäftigt. Analog wie im Vorjahr war am 31. Dezember 2022 eine Bundesfreiwilligendienstleistende (BFD) jedoch keine Praktikant:innen beschäftigt. Sieben Mitarbeiter:innen haben im zurückliegenden Jahr Elternzeit in Anspruch genommen. Eine Mitarbeiterin befand sich am 31. Dezember 2022 in der passiven Phase der Altersteilzeit.

Im Jahr 2022 lagen wir mit Personalkosten für das nichtärztliche Einsatzpersonal von 39,90 € je Stunde vorgehaltenem Einsatzpersonal (Vorjahr: 36,66 €) immer noch im Landesdurchschnitt im landesweiten Vergleich der DRK Rettungsdienste. Unsere Personalkostenquote für das Jahr 2022 ist leicht auf 80,34% (Vorjahr 81,32%) gesunken. Die Kosten für Verwaltungspersonal - einschließlich aller Sach- und Nebenkosten und fremdvergebener Verwaltungsdienstleistungen - betragen in 2022 lediglich 2,62 € je Stunde vorgehaltenem Einsatzpersonal (Vorjahr: 2,55 €). Dies entspricht einem Anteil von 4,94% an den Gesamtkosten (Vorjahr: 5,21%).

Die DRK Rettungsdienst Parchim Ludwigslust gGmbH verfügt über eine angemessene Liquidität. Die Zahlungsfähigkeit war im Geschäftsjahr 2022 zu jedem Zeitpunkt gegeben.

Die DRK Rettungsdienst Parchim Ludwigslust gGmbH blickt auf ein ereignisreiches Geschäftsjahr zurück. Die stetige Bewältigung und Nachwirkung der Pandemie hielt auch in 2022 weiter an, dennoch war die Gesellschaft, trotz beständig hoher Ausfallquote bei gleichzeitig steigenden Einsatzzahlen, im Umgang dessen mittlerweile schon gefestigt bzw. gut erprobt. Die dauerhafte Sicherstellung des Rettungsdienstes stand dabei zu jeder Zeit im Vordergrund und konnte rückblickend auch kontinuierlich sichergestellt werden. Aufgrund der positiven Erfahrungen aus dem Vorjahr wurde unseren festangestellten Verwaltungskräften, Führungs- sowie Funktionsträgern weiterhin die Möglichkeit der mobilen Arbeit eingeräumt, um ein mögliches Ansteckungsrisiko und den damit verbundenen Personalausfall weitestgehend zu minimieren bzw. zu vermeiden. Einige Prozesse (besonders im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie bei der Einarbeitung/Einweisung von Fremdfirmen oder der Durchführung von

Dienstversammlungen) wurden mitunter auf digitaler Ebene durchgeführt, was sich auch im Jahr 2022 als wesentlicher Vorteil für alle Beteiligten erwies.

Dennoch sieht sich die Gesellschaft zunehmend mit den wirtschaftlichen Folgen der aktuellen Energiekrise und unsicheren Marktbedingungen konfrontiert. Aufgrund der Erstellung von möglichen Notfallplänen für denkbare Ausfälle von Strom und Gas und der Anpassung der Bevorratung musste sich die Gesellschaft auf eine neue große Herausforderung einstellen. Gemeinsame und regelmäßige Treffen mit dem Krisenstab des Landkreises und den anderen Leistungserbringern im Rettungsdienst führten zu einer kontinuierlichen Bewertung der aktuellen Lage, um wenn erforderlich, entsprechende Maßnahmen einzuleiten. Anwachsende Existenzängste aufgrund immens steigender Energie- und Lebensunterhaltungskosten zählten mitunter zu begründeten Sorgen unserer Mitarbeiter:innen. Zunehmend werden Versorgungsengpässe bei Medikamenten und Verbrauchsmaterialien registriert, welche nicht in jedem Fall adäquat substituiert werden können. Weiterhin waren wir gezwungen, längere Lieferzeiten zu akzeptieren, um die Versorgung des gesamten Rettungsdienstes des Landkreises Ludwigslust-Parchim jederzeit sicherzustellen.

Das in 2015 novellierte und in Kraft getretene Rettungsdienstgesetz Mecklenburg-Vorpommern (RDG M-V) brachte nicht nur positive Veränderungen, sondern auch neue Risiken für unsere Gesellschaft. Die bestehenden öffentlich-rechtlichen Verträge im Rettungsdienst werden voraussichtlich in ganz Mecklenburg-Vorpommern spätestens zehn Jahre, nach Inkrafttreten des neuen RDG M-V enden. So wird auch der Rettungsdienst im Landkreis Ludwigslust-Parchim voraussichtlich neu vergeben werden müssen, sofern sich der Träger nicht dazu entschließen sollte, ihn selbst durchzuführen. Auch in 2022 wurde versucht mit den Vertretern der Politik ins Gespräch zu kommen, um ein Umdenken zu bewirken und den § 33 Abs. 2 des Rettungsdienstgesetzes M-V zu verändern und damit die Gültigkeit der bestehenden Verträge nicht auf 10 Jahre zu befristen.

Für uns als lokalen Anbieter rettungsdienstlicher Leistungen, mit einem Marktanteil von 80% im Landkreis, stellt eine kaum vorhersehbare zukünftige Vergabep Praxis im Rettungsdienst ein hohes Risiko dar. Die Durchführung des öffentlichen Rettungsdienstes im Landkreis Ludwigslust-Parchim ist nach wie vor die einzige Leistung unserer Gesellschaft.

Zukünftige Anpassungen in der Vorhaltung könnten den Landkreis zu einer Änderung oder Kündigung der bestehenden Verträge veranlassen. Dieses Risiko könnte vermindert werden, wenn der Träger die Durchführung einer eventuellen Erhöhung der Vorhaltung im Rettungsdienst selbst übernimmt, somit also in diesem Bereich den Rettungsdienst zukünftig selbst durchführt oder wenn zukünftig Leistungen im Rettungsdienst vereinfacht an uns direkt vergeben werden können und werden.

Künftige Vergabeverfahren stellen neben dem Risiko ebenso eine Chance für das Unternehmen dar, die zu neuen Aufträgen oder Auftragserweiterungen führen können.

Ein weiteres Risiko stellen die zu erwartenden Personalkostensteigerungen und der Fachkräftemangel, der sich teilweise schon jetzt und mittelfristig auch im Rettungsdienst auswirkt, dar. Gerade die Anpassungen des Personalbedarfes im Hinblick auf die zu erwartenden Standorterweiterungen sind somit unabdingbar. Damit wird sich zwangsläufig der Marktwert der Fachkraft, ähnlich wie im Bereich der Notärzt:innen, erhöhen.

Aufgrund des Wegfalls unseres bisherigen Tarifpartners im vergangenen Jahr, war die Gesellschaft auf der Suche nach einem neuen Verhandlungspartner. Mit der Komba wurde in mehreren Verhandlungstagen ein neuer Haustarifvertrag, der zum 01.01.2023 in Kraft trat, verhandelt. Mit unserer Entscheidung für eine erneute Tarifbindung zählen wir derzeit nicht zu den kostengünstigsten Anbietern im Bereich Rettungsdienst. Dennoch sind wir davon überzeugt, mit einem eigenen Haustarifvertrag die richtigen Schritte im Sinne einer nachhaltigen Sicherung unserer Leistungsfähigkeit und damit auch unserer Wettbewerbsfähigkeit inklusive der damit verbundenen Mitarbeiter:innenzufriedenheit getan zu haben.

Um die Sorge hinsichtlich des demographischen Wandels in unserer Gesellschaft bzw. in ganz Mecklenburg-Vorpommern und der damit verbundenen langfristigen Deckung an qualifiziertem Personal im Rettungsdienst etwas gegenzusteuern, hält die Gesellschaft seit Jahren an der eigenen Ausbildung von qualifizierten Fachkräften fest. Somit konnten im September 2022 in unserer Gesellschaft erstmalig fünfzehn (Vorjahr zwölf) Auszubildende zum/zur „Notfallsanwärt:in“ begrüßt werden, um den zu erwartenden Fachkräftemangel durch Personal aus den eigenen Reihen, entgegenzuwirken und entsprechend zu kompensieren.

Unter Beachtung der Grundsätze von Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit möchten wir Maßnahmen ergreifen, die zukünftige Risiken mindern, unsere Leistungsfähigkeit erhalten und dabei - durch frühzeitige Vorsorge - langfristig Kosten einsparen. Der Frage „Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit versus Fachkräftemangel?“ stellen wir uns weiterhin mit einer effizienten und nachhaltigen Personalwirtschaft.

## **5.2. DRK Parchim Intensivverlegungsdienst Mecklenburg-Vorpommern gGmbH**

Unsere Tochtergesellschaft hat das Geschäftsjahr 2022 mit einem positiven Ergebnis abgeschlossen.

Auch im Jahr 2022 hat die Pandemie unseren Geschäftsbetrieb stark beeinflusst. Infolge der Infektionswelle im März 2022 sank im Folgemonat das Einsatzaufkommen im Intensivtransport um 50 Prozent. Insgesamt haben sich die Leistungen unseres Systems mit 320 Intensivtransporten im Jahr 2022 (324 Transporte im Vorjahr) stabilisiert. Trotzdem sanken die insgesamt gefahrenen und vergüteten Einsatzkilometer um 7 Prozent von 71 Tkm (Vorjahr) auf 66 Tkm in 2022 deutlich. Damit wird der Trend der Vorjahre, dass sich die durchschnittliche Einsatzdauer und -strecke verringert, auch im Jahr 2022 fortgesetzt.

Die Erträge aus Umsatzerlösen sind im Vergleich zum Vorjahr um 4 Prozent gesunken.

Die Leistungserbringung zur Durchführung bodengebundener Intensivtransporte durch die Gesellschaft erfolgt auf Grundlage des im Jahr 2015 neu geschaffenen Rettungsdienstgesetzes für das Land Mecklenburg-Vorpommern in Verbindung mit der im Jahr 2016 erlassenen Rettungsdienstplanverordnung für das Land Mecklenburg-Vorpommern.

Auf Basis voran genannter Bestimmungen wurde die bestehende Dienstleistungskonzession zur Durchführung von Intensivtransporten außerhalb des öffentlichen Rettungsdienstes unserer Gesellschaft bis zum 31. Dezember 2024 verlängert und muss im Laufe des Jahres 2024 neu beantragt werden.

Im Jahr 2022 musste unser Intensivtransport neben den pandemiebedingten Herausforderungen auch den vom zuständigen Landesministerium verlangten Probetrieb einer zusätzlichen Vorhaltung eines Intensivtransportsystems im Rahmen einer Rufbereitschaft an den Wochenenden bewältigen. Dieser Probetrieb hat zu einer erheblichen Belastung unseres Personalkonzeptes geführt, zwei Beschäftigte haben in dieser Phase unsere Gesellschaft verlassen und die dadurch entstandene Personallücke konnte bis heute nicht vollständig geschlossen werden. Nach unseren Erkenntnissen hat dieser Probetrieb erkennen lassen, dass es für eine erweiterte Form der Vorhaltung eines Intensivtransportsystems an den Wochenenden keinen Bedarf gibt und eine Ausweitung der Vorhaltung unter den aktuellen Zielen und Regelungen des Intensivtransportes im Rettungsdienstgesetz M-V nicht sinnvoll erscheint. Trotzdem gehen wir davon aus, dass das zuständige Ministerium auch in 2023 an der Umsetzung der Rufbereitschaftsregelung festhalten wird, da andere Akteure der präklinischen Versorgung ihre Strukturprobleme auf den Intensivtransport abwälzen wollen und erheblichen Druck auf das Ministerium ausüben. Die dringende Ersatzbeschaffung unseres Intensivtransportfahrzeuges hat sich auch im Jahr 2022 weiter verzögert, zwischenzeitlich konnte das neue Fahrzeug Ende März 2023 an uns ausgeliefert werden.

Ende 2022 konnten wir erfolgreich mit den Verbänden der Gesetzlichen Krankenversicherung neue Benutzungsentgelte für das Jahr 2023 verhandeln, um die für 2023 zu erwartenden Kostensteigerungen finanzieren zu können.

### **5.3. DRK Betreibergesellschaft Pflege Sternberg gGmbH**

Die tatsächliche strukturelle, inhaltliche und organisatorische Einbindung der Betreibergesellschaft in die Leistungserbringung des DRK Parchim wird unabhängig von der Rechtsform stetig weiter fortgeführt. Die Entwicklungen bzw. der Bericht über das Jahr 2022 ist deshalb dem Bericht zur Stationären Pflege gleichzusetzen (siehe Punkt 4.1).

Auch im Wirtschaftsjahr 2022 konnte die Gesellschaft mit einem positiven Ergebnis abschließen.

---

## **6. Chancen und Risiken der künftigen Entwicklung**

---

### **6.1. Vorgänge besonderer Bedeutung nach dem Ende des Geschäftsjahres**

Die COVID-19-Pandemie ist vorbei und was die Herausforderungen angeht, abgelöst durch den Ukrainekrieg.

Damit einhergehend das unmessbare Leid vieler Menschen und deren Familien, einhergehender Flüchtlingsströme aus der Ukraine nach Deutschland und ganz am Ende auch schwer zu kalkulierenden Entwicklungen von Baupreisen/ Baumaterialien/ Lieferketten. Das sind Herausforderungen, die wenig steuerbar sind und gerade mit dem Blick auf unser aktuelles Bauvorhaben, der Kita Forschergeist und dem entsprechend der Förderung fest verankerten Fertigstellungstermin 30.06.2023, nicht lösbar erscheinen.

Zusätzlich dazu und deutlich problematischer gestaltet sich im Zuge des Krieges die enormen Herausforderungen hinsichtlich der Versorgung Deutschlands mit Energieträgern.

Darüber hinaus waren nach dem Ende des Geschäftsjahres keine weiteren Vorgänge von besonderer Bedeutung zu verzeichnen.

---

## **7. Voraussichtliche Entwicklung des Vereins**

---

Erst die Covid-Pandemie, dann der Ukraine-Krieg - beides sind Ereignisse, die nicht nur mit unfassbarem menschlichem Leid und tragischen Schicksalen verbunden sind, sie haben auch die Art wirtschaftlichen (Zusammen-)Arbeitens grundlegend geändert. Homeoffice, Energieknappheit, Rohstoffengpässe, gestiegene Kosten, unterbrochene Lieferketten, Leitzinserhöhungen, Inflation und verschärfter Fachkräftemangel sind Folgen, welche alte Gewissheiten vom Tisch gewischt haben und Unternehmen zu weitaus agileren, aber auch vorsichtigeren Vorgehensweisen zwingen.

Diese Ereignisse sind aber immer auch eine Chance. Das, sofern wir diese als Chance begreifen, was gesellschaftlich leider nicht immer greift.

Dennoch wollen wir unseren Beitrag leisten und uns erinnern, was Menschen gemeinsam, auch und gerade in Krisen, schaffen können. Solidarität, Menschlichkeit und gesellschaftliche Verantwortung sind dabei unser stetiger Antrieb.

Mit dieser Überzeugung gehen wir optimistisch von einem positiven Geschäftsergebnis für das Jahr 2023 aus.

Neben der zentralen Herausforderung, Menschen / Mitarbeiter:innen für uns zu gewinnen und in Folge an uns zu binden, sehen wir auch den Umgang dieser mit

Ängsten und Sorgen, gerade mit dem Blick auf die Pandemie und dem Krieg in Europa als weitere Herausforderung.

Schwerpunkt im Jahr 2023 ist die Fertigstellung der Kita Forschergeist.

Auch werden wir die Satzung entsprechend der Mustersatzung des Bundesverbandes anpassen und in der Kreisversammlung 2023 verabschieden.

Von der Investition in die Pflege in Crivitz haben wir uns verabschiedet. Die Größe und die damit verbundenen Unsicherheiten, wie auch der Sorge genügend Fachkräfte zu gewinnen, waren für diese Entscheidung ausschlaggebend.

Dennoch schauen wir auf einen Kita Neubau nach Lübz, einen Hospizneubau in Parchim und einem Neubau für die Kinder- und Jugendhilfe. Dieses trotz der Risiken der Kostenunsicherheit, der Finanzierungsunsicherheit und den Lieferengpässen an Baumaterialien. Entscheidendes Kriterium für die Umsetzbarkeit wird mehr denn je die Refinanzierbarkeit seitens der Kostenträger sein.

Die Beteiligung an der Freien Beruflichen Schule für Soziales in Westmecklenburg GmbH wird in 2023 eine der Herausforderungen sein. Wir und weitere 4 Gesellschafter müssen es schaffen, die Schule so zu etablieren, dass wir im ersten Schritt den Nachwuchs an Erzieherinnen selbst für den Landkreis gewinnen und dabei das wirtschaftliche Risiko, was mit einer privaten Schule verbunden ist, in Grenzen halten.

Darüber hinaus sind wir in Gesprächen und Verhandlungen mit unserem neuen Tarifpartner Verdi und hier natürlich mit dem Ziel, weiter sehr gute Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeiter:innen zu verhandeln, aber auch wettbewerbsfähig zu bleiben.

Zur Bewältigung dieser Herausforderungen und zur Vermeidung möglicher Konflikte, ist die operative und strategische Weiterentwicklung der bestehenden Strukturen in unserer Organisation erforderlich. Dabei haben Wirtschaftlichkeit, hohe Kostendisziplin, Professionalisierung sowie effektive und effiziente Organisationsabläufe entsprechende Priorität.

Seit nunmehr über 150 Jahren halten wir uns als Deutsches Rotes Kreuz an Werte, deren gemeinsamer Nenner Menschlichkeit, Respekt und Würde sind - für uns, für andere, für Vielfalt und für die Zukunft. Wir alle leben diese Werte mit Leidenschaft, Entschlossenheit Haltung und Disziplin. Sie haben sich im Laufe der Zeit bewährt und sind entscheidend für unseren Erfolg.

Sicher ist, dass wir alle - als Unternehmen oder Individuen - auf das veränderte Wirtschaftsgeschehen mit geänderten Verhaltens- und Vorgehensweisen reagieren. Wer nicht mit der Zeit geht, geht mit der Zeit - dieser ebenso platt wie zutreffende Sinnspruch entfaltet seine schlichte Wahrheit selten passender als in Zeiten ungewisser Wirtschaftsaussichten und auf den Kopf gestellter Markregeln.

Und dennoch, - die hohen Anforderungen, die an unsere Mitarbeiter:innen gestellt werden, müssen und werden wir positiv begegnen, denn im Fokus unserer täglichen Arbeit steht immer das Wohl unserer Menschen. Wir sprechen von Klient:innen, Fällen oder Kund:innen, aber es sind immer die Menschen, die der Hilfe und Unterstützung unserer Mitarbeiter:innen bedürfen.

Mit Blick auf unsere zukunftsweisenden Vorhaben, unseren Zielen und der großen Bereitschaft, sich den wachsenden Herausforderungen zu stellen, wird zusammenfassend und zuversichtlich eingeschätzt, dass der Kreisverband Parchim e.V. mit seinen Tochtergesellschaften den Aufgaben, trotz der aktuellen Herausforderungen, gewachsen ist.

Parchim, im Mai 2023

Steffen Kanert  
Vorstandsvorsitzender

Steffen Heine  
Mitglied des Vorstandes