

Lagebericht für das Geschäftsjahr 2021

1. Grundlagen der Gesellschaft

1.1 Organisatorische Struktur

2. Seit dem 01. Juli 2015 ist die Stiftung Unionhilfswerk Berlin 90%-iger Gesellschafter, der vormals alleinige Gesellschafter Unionhilfswerk Landesverband Berlin e. V., hält 10 % der Gesellschaftsanteile. Die Gesellschaft betreibt im Berichtszeitraum vier vollstationäre Pflegeeinrichtungen nach Pflegeversicherungsgesetz (SGB XI) mit 502 durch Landespflegeplan abgesicherten Pflegeplätzen sowie ein Seniorenzentrum. Ferner bietet sie 65 an Demenz erkrankten Menschen Wohnraum in insgesamt sieben Demenz-Wohngemeinschaften. Im Bereich Hospiz und Palliative Geriatrie ist die Gesellschaft mit einem durch die Krankenkassen refinanzierten ambulanten Hospizdienst an 5 Standorten und mehreren themenspezifischen Zuwendungsprojekten für die Senatsverwaltung tätig.

2.1 Externe Einflussfaktoren auf das Geschäft

In Deutschland lag die Zahl der Leistungsbezieher aus der gesetzlichen und privaten Pflegeversicherung zum 31.12.2021 bei rund 4,8 Mio. Menschen. Davon waren rund 900.000 Leistungsbezieher im stationären Bereich, wobei die Versorgung von Bewohnern mit dem Pflegegrad 3 hier mit rund 250.000 Menschen den größten Anteil ausmacht. (Quelle: BMG, Stand April 2022.)

Die Bevölkerungsentwicklung stellt die Gesellschaft vor eine große Herausforderung. Es gilt Wege zu finden, dem Versorgungsauftrag gerecht zu werden und allen pflegebedürftigen Menschen eine auf die jeweiligen Bedürfnisse zugeschnittene Versorgungsform anbieten zu können. Hier kommt insbesondere den Trägern der freien Wohlfahrtspflege eine besondere Bedeutung zu. Aufgabe ist es, den Pflegeberuf wieder so attraktiv zu gestalten, dass Nachwuchskräfte für die Ausbildung gewonnen werden können und dem eklatanten Fachkräftemangel entgegengewirkt werden kann.

Bei allen Herausforderungen, aufgrund der Pflege(fach)kräftesituation, gibt es kaum eine Branche mit einem so hohen Wachstumspotential. Hier gilt es die Chancen zu nutzen und sich der gesellschaftspolitischen Aufgabe zu stellen.

Den größten externen Einflussfaktor insgesamt für die Pflegebranche stellte auch im Jahr 2021 die Pandemie mit ihren Auswirkungen dar. Hierbei hatte die stationäre Pflege vor allem mit den strengen Hygiene- und Besuchsregelungen, bei ständig wechselnden Verordnungen und Auflagen, sowie schlechter Informationspolitik der öffentlichen Hand zu kämpfen.

2.2 Geschäftsprozesse

Auch in 2021 lag der Fokus auf der kontinuierlichen Verbesserung der Versorgungsqualität, weshalb bei der Fort- und Weiterbildung weiterhin auf die zentralen Themen Palliative Care und Demenz und hier speziell auf Validation Wert gelegt wurde. Pandemiebedingt konnten nicht alle geplanten Kurse stattfinden, aber die geplante Auftaktveranstaltung Validation sowie der Validation-Anwenderkurs und VALMA (Validation für leitende Mitarbeiter*innen) konnten erfolgreich zum Abschluss gebracht werden.

Die Gesundheitliche Versorgungsplanung wird in allen vier Pflegewohnheimen von den dafür geschulten Mitarbeiter*innen durchgeführt und abgerechnet.

Trotz andauernder Pandemie wurden in allen vier Pflegewohnheim MDK-Prüfungen durchgeführt, ohne besondere Auffälligkeiten.

3. Wirtschaftsbericht

3.1 Gesamtwirtschaftliche und branchenbezogene Rahmenbedingungen

Die wirtschaftliche Entwicklung der Pflegebranche ist zum einen geprägt durch eine stetig wachsende Zahl pflegebedürftiger älterer Menschen, zum anderen durch den immer härter werdenden Wettbewerb um Pflege(fach)kräfte. Durch die gravierenden Gehaltsunterschiede zwischen Leasingfirmen und klassischen Trägern der stationären Altenhilfe sind die Abwanderungstendenzen massiv spürbar. Der Kostendruck erhöht sich dadurch weiter. Die im Wettbewerb auf dem Markt durchsetzbaren Pflegesätze und Entgelte sind in der Regel zu niedrig. Der Personaleinsatz ist direkt abhängig von den Pflegesätzen und Entgelten, eine adäquate Personalausstattung ist häufig nicht durch eine entsprechende Finanzierung gedeckt.

Die Pflegebranche stand auch im Jahr 2021 aufgrund des Mangels an Pflegefach- und Pflegekräften weiterhin medial im Zentrum der Aufmerksamkeit. Um dem eklatanten Mangel an Pflegepersonal entgegen zu wirken wurde im Sommer 2021 das GVWG (Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz) verabschiedet. Dies zwingt die Anbieter von stationärer und ambulanter Pflege ab September 2022 in eine tarifliche Entlohnungsstruktur (entweder durch Beitritt oder Anlehnung an einen Tarifvertrag, oder der Zahlung von regionalen Durchschnittstariflöhnen).

3.2 Geschäftsverlauf

Das Jahr 2021 war geprägt durch einen sich noch verschärfenden Fachkräftemangel und kostenintensive Instandhaltungsmaßnahmen in den Pflegeheimen.

Ab dem 01.06.2021 konnte für alle vier Pflegeheimen eine Erhöhung der Entgelte um 2,05 % umgesetzt werden, was eine Weitergabeverpflichtung von 2,06 % Vergütungssteigerung für in der Pflege tätige Mitarbeiter beinhaltete.

Die Auslastung über alle Pflegeheimen lag bei 89,9 %. Pandemiebedingt war eine Belegung der Doppelzimmer nur schwer möglich und insgesamt gab es nach wie vor eine deutliche Verzögerung bei der Neubelegung aufgrund von Quarantänevorgaben. Besonders schwierig gestaltete sich die Belegungssituation im Pflegeheim „Am Kreuzberg“. Hier wurde in 2021 eine strategische Neuausrichtung beschlossen und zum einen eine Erhöhung der Platzzahl für den Bereich für Menschen mit Sucht- und psychischen Erkrankungen bei den Kostenträgern beantragt, zum anderen wurde die Gesamtplatzzahl zu Gunsten von Wohngemeinschaften der Eingliederungshilfe reduziert. Die vertraglichen Neuregelungen mit den Kostenträgern konnten leider erst zum 01.01.2022 verabschiedet werden.

Der Einsatz von Leasingkräften ist im Jahr 2021 wieder deutlich gestiegen, auch wenn ein großer Anteil über den Rettungsschirm von den Kassen erstattet worden ist.

Bis auf das Pflegeheim „Am Kreuzberg“ erzielten alle Pflegeheimen trotz der geringeren Auslastung ein positives Ergebnis.

3.3 Ertragslage

Das Ergebnis der Gesellschaft ist im Verhältnis zum Vorjahr deutlich schlechter ausgefallen. Aufgrund der geringeren Auslastung liegen die Umsatzerlöse bei den Pflegeleistungen unter dem Vorjahr. Die dennoch im Vergleich zum Vorjahr höheren Umsatzerlöse gesamt sind den coronabedingten Erstattungen für Schutzausrüstung, Tests und Personalmehrkosten geschuldet. Diesem Ertrag stehen erheblich gestiegene Materialkosten und Ausgaben für Leasingpersonal gegenüber.

Die Fremdleistungen Catering/Service und Reinigung werden seit 01.01.2021, bzw. 01.04.2021 durch die Service-Inklusiv gGmbH, eine Schwestergesellschaft, erbracht. Die in diesem Bereich gesunkenen Kosten sind zum größten Teil der niedrigeren Belegung geschuldet, auch wenn eine leichte Kostenreduktion durch den Anbieterwechsel erkennbar ist.

Im Vergleich zum Vorjahr reduzierte sich die Anzahl der Mitarbeiter von 288 auf 276.

3.4 Vermögenslage

Die Bilanzsumme verringert sich gegenüber dem Vorjahr.

Auf der Aktivseite reduziert sich abschreibungsbedingt das Sachanlagevermögen sowie die Forderungen aus Lieferungen und Leistungen.

Im Bereich der Passiva ergibt sich eine Reduzierung durch den Jahresfehlbetrag sowie Abnahme des Sonderpostens aus Zuwendungen. Des Weiteren verringern sich die Rückstellungen und Verbindlichkeiten.

Langfristige Vermögenswerte sind durch langfristiges Kapital gedeckt und eine fristenkongruente Finanzierung ist gegeben.

3.5 Finanzlage

Die Veränderung der Zahlungsmittel der berichtenden Gesellschaft setzt sich aus einem Mittelabfluss aus Investitions- und Finanzierungstätigkeit zusammen. Der Mittelabfluss aus Investitionstätigkeit betrifft Investitionen für Ersatzbeschaffungen. Der Mittelabfluss aus Finanzierungstätigkeit resultiert aus der Tilgung des in 2012 aufgenommenen Darlehens zur Finanzierung der Anschaffung von Regenerationswagen.

Die Liquidität gegenüber dem Vorjahr ist weiterhin stabil.

3.6 Nicht finanzielle Leistungsindikatoren und Arbeitnehmerbelange

Im Rahmen einer gemeinsamen Klausurtagung „Zusammenarbeit in den pflegerischen Gesellschaften gestalten“ haben sich die Führungskräfte gemeinsam mit der Geschäftsführung intensiv mit den Themen Vernetzung und Best Practice auseinandergesetzt. Die jährlichen Feedback-Gespräche mit den Führungskräften zur Erfassung des Fortbildungsbedarfes sowie den Zielsetzungen für das kommende Geschäftsjahr haben Anfang 2021 routinemäßig stattgefunden. Für die pflegerischen Mitarbeiter*innen wurden in 2021 in niedrighschwellig Fortbildungen zur Validation angeboten.

4. Prognose-, Chancen- und Risikobericht

4.1 Prognosebericht

Für die Gesellschaft wurde für 2022 eine detaillierte Budgetplanung erstellt. Hier wird von einem Defizit aufgrund von kostenintensiven Instandhaltungsmaßnahmen im Bereich der technischen Gebäudeausrüstung sowie einem voraussichtlich notwendigen Leasingeinsatz und deutlich gestiegenen Umlagen durch die Stiftung Unionhilfswerk Berlin und Unionhilfswerk Sozialeinrichtungen gGmbH ausgegangen. Das tatsächliche Ergebnis der Pflegewohnheime ist insbesondere davon abhängig, in welchem Maße die Herausforderung gelingt, den Leasingeinsatz weiterhin bei gleichzeitig stabiler Auslastung zu vermeiden und neue Mitarbeiter*innen langfristig an das Unternehmen zu binden. Zudem ist nicht klar, inwiefern die Auswirkungen der Pandemie auch in 2022 wirtschaftlich spürbar sein werden und wie lange der Pflegerettungsschirm nach § 150 SGB XI greift.

Ab 01.06.2022 wurde bereits unter Beachtung des GVWG eine deutliche Entgelterhöhung bei den Kostenträgern beantragt.

Für alle vier Pflegewohnheime werden in 2022 Investitionskostenerhöhungen beantragt.

4.2 Risiko- und Chancenbericht

Der wirtschaftliche Erfolg der Gesellschaft unterliegt in erster Linie den zwei Einflussfaktoren Belegung und Personal. Als Chance wird hinsichtlich der Belegung der bestehende Bedarf für stationäre Pflegeplätze gesehen. Die drei geförderten Einrichtungen haben hier durch die niedrigen Investitionskosten einen klaren Wettbewerbsvorteil. Als Risiko werden in diesen jedoch die teilweise nicht mehr marktgerechten baulichen Strukturen und Ausstattungen angesehen. Um dem entgegenzuwirken, wird die Modernisierung der Pflegewohnheime mit einer entsprechenden Instandhaltungs- und Investitionsplanung in 2022 weiterverfolgt. Pandemiebedingt ist eine Nachbelegung der Plätze insbesondere bei Doppelzimmern schwierig.

Die durchschnittliche Quadratmeterzahl je Bewohner des Pflegewohnheimes „Am Kreuzberg“ übersteigt die Flächenanteile vergleichbarer Einrichtungen in Berlin und wird dementsprechend als nicht angemessen angesehen (fehlende Anerkennung betriebsnotwendiger Investitionen durch die Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales). Der Investitionsbetrag refinanziert somit nicht alle damit im Zusammenhang stehenden Aufwendungen. Das Ergebnis aus dem Investitionsbereich dieser Einrichtung wird aus diesem Grund, ähnlich wie bei den nach Artikel 52 PflegeVG geförderten Einrichtungen, langfristig negativ sein.

Mit dem neuen Gesetz (GVWG) wird die Vergütung der pflegerischen Mitarbeiter*innen erstmalig überdurchschnittlich angehoben. Dies kann zu einer deutlichen Attraktivitätssteigerung des Berufsfeldes führen und könnte den Pflegekräftemangel abmildern. Es bleibt abzuwarten, wie sich die Kundenseite dazu positioniert. Hier kann eine deutliche Preissteigerung zu einer deutlich verzögerten Inanspruchnahme von stationären Pflegeleistungen führen. Die Folgen wären zum einen Umsatzeinbußen für die Leistungserbringer und gesellschaftlich eine deutliche Verschlechterung der Versorgung der Pflegebedürftigen. Es bleibt abzuwarten, wie sich die Kostenträger zu den deutlichen Steigerungen der beantragten Pflegesätze positionieren. Das Risiko der nicht vollständigen Refinanzierung besteht bei den notwendigen Gehaltsanpassungen der Leitungs- und Verwaltungskräfte, im Bereich der Sachkosten und hier insbesondere im Bereich der Fremdleistungen und Betriebskosten.

Die Rekrutierung von ausländischen Fachkräften wird auch in 2022 forciert. Für 2022 ist die vertragliche Verpflichtung von bis zu 12 Fachkräften über einen neuen Kooperationspartner geplant. Seit dem Start 2020 absolvieren acht Auszubildende die generalistische Ausbildung. Fünf Auszubildende der klassischen Altenpflege haben in 2021 ihr Examen bestanden und weitere 13 werden in 2022/23 ihren Abschluss haben.

In Bezug auf die Personalsituation muss als Risiko der sich durch die gesamte Trägerlandschaft ziehende Pflege(fach)kräftemangel angesehen werden. Um Mitarbeiter*innen zu gewinnen und zu halten, wird die Entwicklung einer starken Arbeitgebermarke des Unionhilfswerks gesehen, welche die Verlässlichkeit eines traditionsreichen Trägers mit den Bedürfnissen der neuen Generation an Mitarbeitern nach Innovation und Flexibilität verbindet.

Die noch ausstehenden Erbbaurechtsverträge für die Pflegewohnheime „Am Plänterwald“ und „Dr. Günter Hesse“ konnten in 2021 nicht verhandelt werden, da sich die Senatsverwaltung für Finanzen gegen die Vergabe von Erbbaurechtsverträgen positioniert hat. Für beide Standorte besteht durch die zuständigen Liegenschaftsämter

grundsätzlich Interesse eine langfristige Nutzung durch das Unionhilfswerk vertraglich zu sichern und die Vertragsverhandlungen dazu laufen.

Im Wirtschaftsplan wurde – ohne Berücksichtigung der andauernden Pandemie - für das Jahr 2022 ein Jahresergebnis in Höhe von -48 TEUR eingestellt. Es bleibt abzuwarten, wie sich Politik und Kostenträger zu den nach wie vor hohen pandemiebedingten Material- und Personalkostenerstattungen positionieren. Eine Verlängerung des Pfliegerrettungsschirms über den 30.06.2022 hinaus ist zum Zeitpunkt der Erstellung des vorliegenden Lageberichtes offen.

Es bestanden darüber hinaus in 2021 keine weiteren Risiken, die für sich allein oder in Kumulation eine akute Bestandsgefährdung für die Gesellschaft bedeutet hätten. Aus heutiger Sicht sind auch für 2022 keine Risiken erkennbar, die den Fortbestand grundsätzlich gefährden oder die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage dauerhaft negativ beeinflussen.

Berlin, 04. Mai 2022



Lilith Langner
Geschäftsführerin



Ute Dietrich
Geschäftsführerin