

Lagebericht für das Geschäftsjahr 2022

1. Grundlagen der Gesellschaft

1.1 Organisatorische Struktur

- 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 481 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 4,9 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 Februar 2023.)

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.

Die Pandemie hat die Pflegebranche in 2022 weiter sehr herausgefordert. Erschwerend kam hier hinzu, dass der Pflegerrettungsschirm nach § 150 SGB XI zum 30.06.2022 ausgelaufen ist, die strengen Hygieneauflagen, verbunden mit entsprechenden Kosten und Erschwernissen aber noch bis April 2023 Bestand haben. Ein weiterer erheblicher Einflussfaktor war das Inkrafttreten des Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetzes (GVWG), was zu erheblichen Gehaltssteigerungen des pflegerischen Personals und damit zu massiven Preissteigerungen für die Kunden geführt hat. Auch die Auswirkungen des Russland-Ukraine-Kriegs und die damit verbundenen Kostensteigerungen über alle Bereiche haben der Pflegebranche massiv zuge-setzt.

2.2 Geschäftsprozesse

Auch in 2022 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 zusätzlich bereitgestellte Onlineplattform Relias Learning wurde gut genutzt und Mitarbeiter*innen haben sich in verschiedenen Themen der Pflege und Betreuung weitergebildet.

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

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. Da Leasingfirmen trotz der massiven Anpassung der Gehälter durch das GVVG nach wie vor höhere Löhne zu komfortableren Arbeitsbedingungen (kein Drei-Schichtsystem, individuelle Urlaubsmodelle, etc.) anbieten, ist es oftmals kaum noch möglich Mitarbeiter*innen in den Einrichtungen dauerhaft zu halten. Die für die Versorgung der zu Pflegenden dringend notwendige Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland gestaltet sich aufgrund der starren Vorgaben der Behörden und der dortigen Personalunterbesetzung sehr schleppend.

3.2 Geschäftsverlauf

Das Jahr 2022 war geprägt durch einen sich noch verschärfenden Fachkräftemangel und kostenintensive Instandhaltungsmaßnahmen in den Pflegewohnheimen.

Zum 01.06.2022 konnte für alle vier Pflegewohnheime eine Erhöhung der Entgelte erfolgen, um die Steigerung der Personalkosten auf das regionalübliche Entgeltniveau umzusetzen. Darüber hinaus konnte die Refinanzierung des Betriebskostenanteils angehoben werden, jedoch nicht in der geforderten und notwendigen Höhe. Dies führt weiterhin zu einer Deckungslücke, die die schwierige wirtschaftliche Situation der Pflegewohnheime verschärft und insgesamt zu einem defizitären Ergebnis im Berichtszeitraum führte.

Die Auslastung über alle Pflegewohnheime lag bei 91,2 %. Pandemiebedingt war eine Belegung der Doppelzimmer nur schwer möglich und insgesamt gab es nach wie vor eine deutliche Verzögerung bei der Neuebelegung aufgrund von coronabedingten Quarantänevorgaben. Besonders schwierig gestaltete sich die Belegungssituation im Pflegewohnheim „Am Kreuzberg“. Die mit den Kostenträgern zum 01.01.2022 vereinbarte Erhöhung der Platzzahl für den Bereich für Menschen mit Sucht- und psychischen Erkrankungen sowie die Reduzierung der Gesamtplatzzahl zu Gunsten von Wohngemeinschaften der Eingliederungshilfe zeigten Wirkung und führten ggü. Vorjahr zur Ergebnisverbesserung. Jedoch bleibt die Einrichtung aufgrund der angespannten Personalsituation und der damit verbundenen restriktiven Belegung weiterhin defizitär. Erschwerend kamen hier nicht über die Vergütungsvereinbarung abgedeckte Erhöhungen der Energiekosten und betriebsnotwendige Instandhaltungsmaßnahmen im Brandschutz hinzu.

Der Einsatz von Leasingkräften im Jahr 2022 ist insgesamt gesunken, jedoch wurden mit dem Wegfall des Pflege-Rettungsschirms gem. § 150 SGB XI zum 30.06.2022 coronabedingte Leasingeinsätze nicht mehr refinanziert. Der Anteil dieser Kosten hat das Ergebnis der Gesellschaft stark belastet.

Bis auf das Pflegewohnheim Alt-Treptow schließen alle Einrichtungen aus den oben genannten Gründen defizitär ab.

Die Anzahl der Mitarbeiter hat sich im Vergleich zum Vorjahr leicht von 368 auf 374 Köpfe erhöht.

3.3 Ertragslage

Das Ergebnis der Gesellschaft ist im Verhältnis zum Vorjahr deutlich schlechter ausgefallen. Zwar erhöhten sich die Umsatzerlöse durch die Entgelterhöhung zum 01.06.2022 um 2.164 TEUR, jedoch stehen diesem Anstieg deutlich gestiegene Personalaufwendungen (+2.262 TEUR) gegenüber, bedingt durch die Anhebung der Löhne und Gehälter auf regionalübliches Entgeltniveau.

Die Abschreibungen (-290 TEUR) sowie die sonstigen betrieblichen Aufwendungen (-233 TEUR) verringern sich gegenüber Vorjahr. Demgegenüber stiegen die Aufwendungen für Instandhaltung und Instandsetzung (+156 TEUR), Mieten und Pachten (+109 TEUR) sowie Steuern, Abgaben und Versicherungen (+267 TEUR).

3.4 Vermögenslage

Die Bilanzsumme verringert sich gegenüber dem Vorjahr.

Auf der Aktivseite reduziert sich im Wesentlichen abschreibungsbedingt das Sachanlagevermögen (-TEUR 478) sowie stichtagsbedingt die Forderungen und sonstige Vermögensgegenstände (-TEUR 310).

Im Bereich der Passiva ergibt sich eine Reduzierung des Eigenkapitals durch den Jahresfehlbetrag (TEUR 527) sowie Abnahme des Sonderpostens aus Zuwendungen analog zum Anlagevermögen (-TEUR 305).

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

3.5 Finanzlage

Die Veränderung der Zahlungsmittel der berichtenden Gesellschaft setzen sich neben dem negativen Ergebnis (TEUR 527) aus einem Mittelabfluss aus Investitionstätigkeit (TEUR 176) zusammen. Dies betrifft insbesondere Investitionen für Ersatzbeschaffungen.

Die Liquidität gegenüber dem Vorjahr hat sich leicht reduziert.

Die Zahlungsfähigkeit der Gesellschaft war im Geschäftsjahr jederzeit sichergestellt.

3.6 Nicht finanzielle Leistungsindikatoren und Arbeitnehmerbelange

Im Rahmen einer gemeinsamen Klausurtagung zum Thema „Achtsamkeit“ wurde den immer stärkeren Belastungen der Führungskräfte Rechnung getragen. Die jährlichen Feedback-Gespräche mit den Führungskräften zur Erfassung des Fortbildungsbedarfes sowie den Zielsetzungen für das kommende Geschäftsjahr haben Anfang 2023 routinemäßig stattgefunden. Mit den Wohnbereichsleitungen fanden zwei Klausuren zur Stärkung ihrer Rolle und Identifizierung mit dem Träger statt. Für die Mitarbeiter*innen aus Pflege und Betreuung wurden in 2022 diverse Fortbildungen angeboten.

4. Prognose-, Chancen- und Risikobericht

4.1 Prognosebericht

Für die Gesellschaft wurde für 2023 eine detaillierte Budgetplanung erstellt. Hier wird von einem Defizit aufgrund von kostenintensiven Instandhaltungsmaßnahmen im Bereich der technischen Gebäudeausrüstung sowie inflationsbedingten Steigerungen über alle Kostenarten ausgegangen, der jedoch geringer ausfällt als in 2022. Darüber hinaus wurden Kosten für coronabedingte Schutzmaßnahmen und Personalausfälle berücksichtigt, für die keine Refinanzierung über den Pflege-Rettungsschirm mehr vorgesehen ist. Das tatsächliche Ergebnis der PflEGEwohnheime ist insbesondere davon

abhängig, inwieweit eine Vereinbarung mit den Kostenträgern zur umfänglichen Refinanzierung der Betriebskosten gelingt. Im April 2023 wurden Kostenblätter mit Wirkung zum 01.06.2023 mit den nicht ausreichend refinanzierten Betriebskosten sowie den prognostizierten Kostensteigerungen bei den Kostenträgern beantragt. Zudem ist nicht klar, inwiefern die Auswirkungen der kriegsbedingten Kostensteigerungen sowie der Energiekrise in 2023 wirtschaftlich spürbar sein werden, bzw. wie die Kompensation für systemrelevante Einrichtungen umgesetzt wird. Zum 01.01.2023 konnten die Investitionskosten mit der Senatsverwaltung erfolgreich verhandelt werden, wodurch sich das Defizit aus dem Investitionsbereich reduziert und Umsatzerlöse gesteigert werden. Mit Blick auf die anstehenden Instandhaltungsmaßnahmen in den kommenden Jahren, werden weitere Verhandlungen geführt.

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 weiterhin steigende Bedarf für stationäre Pflegeplätze gesehen. Die drei geförderten Einrichtungen haben hier durch die im Vergleich zu nichtgeförderten Einrichtungen 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 2023 weiterverfolgt. Eine Nachbelegung der Plätze in Doppelzimmern gestaltet sich zunehmend schwierig. Auch hängt die Belegung maßgeblich davon ab, ob es gelingt ausreichend Pflegepersonal zu rekrutieren und zu halten. Der Einsatz von Leasing wird auch in 2023 nur in absoluten Ausnahmefällen toleriert.

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) wurde die Vergütung der pflegerischen Mitarbeiter*innen erstmalig überdurchschnittlich angehoben. Dies hat im zweiten Halbjahr 2022 nicht zu einer deutlichen Attraktivitätssteigerung des Berufsfeldes geführt, allerdings ist der Gehaltsunterschied zu anderen Trägern deutlich verringert worden. Es bleibt abzuwarten, wie sich die Kostenträger zu den deutlichen Steigerungen der Betriebskosten in den beantragten Pflegesätzen positionieren. Das Risiko der nicht vollständigen Refinanzierung besteht weiterhin bei den notwendigen Gehaltsanpassungen der Leitungs- und Verwaltungskräfte.

Die Rekrutierung von ausländischen Fachkräften wird auch in 2023 forciert. Für 2023 ist die vertragliche Verpflichtung von bis zu 17 Fachkräften über zwei neue Kooperationspartner geplant. In 2023 haben 22 neue Auszubildende begonnen, 12 Auszubildende werden voraussichtlich fertig (davon 6 Generalisten und 6 Altenpfleger).

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. Das Bindeglied und Sprachrohr ist hier die Leitungskraft vor Ort. Daher wird in 2023 die Führungskräfteentwicklung wieder gestärkt. Pandemiebedingt

konnten geplante Entwicklungsmodule in den letzten 3 Jahren nicht planmäßig umgesetzt werden.

Für das Pflegewohnheim „Am Plänterwald“ konnte mit Wirkung zum 01.03.2023 ein neuer Nutzungsvertrag abgeschlossen werden. Dieser gibt der Gesellschaft die Sicherheit, dass aus dem Altvertrag keine gestundeten Pachtzahlungen nach Beendigung des Vertrages aufgerufen werden können und durch eine 2-fache Option (2 x 10 Jahre) ist eine Betreibergarantie bis 2052 ist gegeben. Für das Pflegewohnheim „Dr. Günter Hesse“ konnte in 2022 krankheitsbedingt auf Seiten des Eigentümers nicht verhandelt werden. Angestrebt wird hier für 2023, den neuen Nutzungsvertrag des Pflegewohnheims „Am Plänterwald“ zu übernehmen.

Maßgeblich ist das Ergebnis durch die hohen Instandhaltungsaufwendungen beeinflusst. Es bleibt zudem abzuwarten, wie sich Politik und Kostenträger zu den nach wie vor hohen kriegs- und inflationsbedingten Kostensteigerungen positionieren.

Es bestanden darüber hinaus keine weiteren Risiken, die für sich allein oder in Kumulation eine akute Bestandsgefährdung für die Gesellschaft bedeutet hätten. Aus heutiger Sicht sind auch für 2023 keine Risiken erkennbar, die den Fortbestand grundsätzlich gefährden oder die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage dauerhaft negativ beeinflussen.

Berlin, 28.04.2023

Lilith Langner
Geschäftsführerin

Ute Dietrich
Geschäftsführerin