

Lagebericht für das Geschäftsjahr 2022 der Caritas Altenhilfe gGmbH Berlin

Inhalt

1. Grundlagen der Gesellschaft
2. Wirtschaftsbericht
3. Prognose-, Chancen- und Risikobericht

1. Grundlagen der Gesellschaft

Die Caritas Altenhilfe gGmbH (CAH) ist eine gemeinnützige Gesellschaft. Als Tochter des Diözesan-Caritasverbandes für das Erzbistum Berlin e. V. (DiCV) und der Caritas Gemeinschaftsstiftung ist die CAH in den Bundesländern Berlin, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern tätig. Die Senioren Service GmbH, Berlin (SSG) ist ein 100%iges Tochterunternehmen der CAH. Die SSG erbringt die hauswirtschaftlichen Dienstleistungen für die Einrichtungen der CAH.

Das Angebotsportfolio der CAH umfasste Ende 2022 folgende Einrichtungen und Dienste: (siehe Abb. 1)

Insgesamt betreute die CAH zum 31. Dezember 2022 mit 1.725 Mitarbeitern sowie 373 Mitarbeitern der Tochtergesellschaft SSG 5.989 Senioren an 39 Standorten.

gesetzt. Dem konnte die CAH durch eine überdurchschnittliche tarifliche Bezahlung der Caritas für Mitarbeitende zum einen sowie den Ausbau der Ausbildung durch die Caritas Akademie zum anderen begegnen.

Im Rahmen der gesetzlichen Finanzierung von Pflege ist festzustellen, dass die Pflegereform 2021 erste Ansätze zur Entlastung für die von den Klienten zu tragenden Eigenanteile enthielt, einem Anstieg der Eigenanteile aber nicht entgegenwirken kann. Die Pflege wird zunehmend teurer, da zur Stärkung der Attraktivität des Pflegeberufs und der Verbesserung der Arbeitsbedingungen, beruflich Pflegende künftig mindestens nach Tarif entlohnt werden müssen. Gleichzeitig wird die Einführung eines bundesweit einheitlichen Personalbemessungsverfahrens für die vollstationäre Pflege gesetzlich verankert.²

Andererseits ist nun auch die Caritas Altenhilfe zunehmend vom Pflegepersonalmangel betroffen. Freiwerdende Stellen können nicht mehr so zügig wie gewohnt nachbesetzt werden und auch die Fluktuationsrate hat sich erhöht.

Mit der Pflegereform 2024 sind weitere finanzielle Entlastungen der Pflegebedürftigen geplant. Ambulante Sachleistungsbeträge und die stationären Zuschläge nach § 43c SGB XI werden um 5% gesteigert. Für 2025 ist eine dynamische Anpassung der Sachleistungsbeträge an die Preisentwicklung vorgesehen.³

Für die Träger der Pflegeeinrichtungen bleibt eine kostendeckende Leistungserbringung allerdings weiterhin schwierig.

2. Wirtschaftsbericht

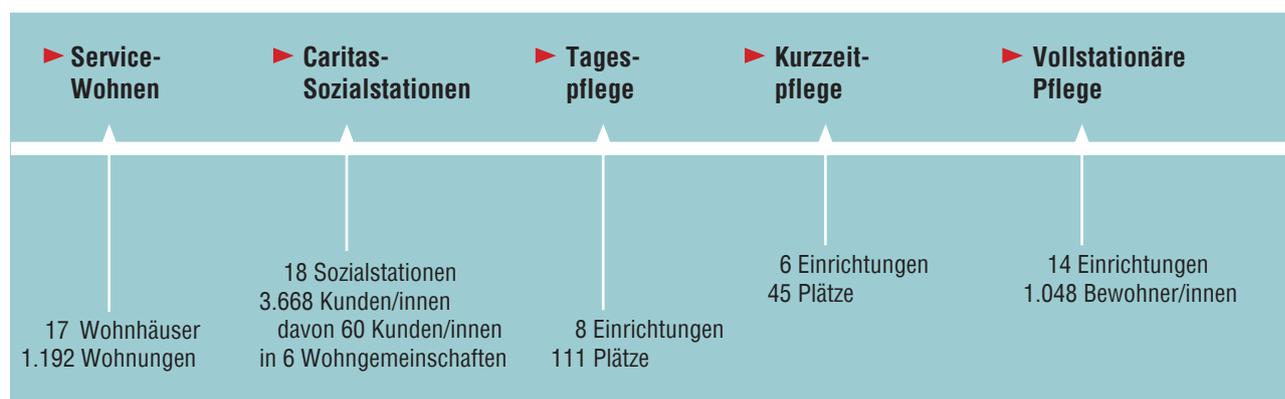
2.1 Wirtschaftliches Umfeld und Rahmenbedingungen

Die höhere Lebenserwartung der Menschen tragen zu einer steigenden Nachfrage bei, insbesondere im Bereich der ambulanten pflegerischen und hauswirtschaftlichen Versorgung.¹

Der Versorgung der daraus resultierenden steigenden Nachfrage an ambulanten, teil- und vollstationären Versorgungsstrukturen werden Grenzen durch die Herausforderungen bei der Deckung der Personalbedarfe in den unterschiedlichen Leistungsbereichen

Abb. 1

Bedarfsgerechte Angebote für Senioren aus einer Hand



¹ https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/Statistiken/Pflegeversicherung/Zahlen_und_Fakten/Zahlen_und_Fakten_pv_bf.pdf

² Pflegenetzwerk Deutschland: Das Personalbemessungsverfahren nach Prof. Rothgang (pflegenetzwerk-deutschland.de)

³ Reform der Pflegeversicherung (bundesgesundheitsministerium.de)

In der häuslichen Krankenpflege in Berlin konnte im September 2022 eine kassenübergreifende, den Bundes-Rahmenempfehlungen entsprechende, einheitliche Vergütungsvereinbarung per Schiedsstelle beschieden werden. Dennoch können die Preise weiterhin nicht als leistungsgerecht bewertet werden, da aus den Leistungen Komplexe gebildet werden, die nicht alle Tätigkeiten entsprechend des Aufwandes vergüten.⁴

Träger vollstationärer Pflegeeinrichtungen im Land Brandenburg werden durch das Pflege- und Betreuungswohngesetz zur Umwandlung von Doppelzimmern in Einzelzimmer verpflichtet. Auch hier werden den Trägern durch Kostensatzvorgaben enge Grenzen bei der Refinanzierung gesetzt.⁵ Die CAH ist hiervon mit drei Einrichtungen betroffen.

Weiterhin ist die Möglichkeit zur Refinanzierung von Investitionen und Instandhaltungen eingeschränkt, da die landesrechtlichen Bestimmungen enge Grenzen setzen und die Wertansätze nicht an die Preisentwicklung angepasst werden. Geplante Modernisierungs- und Sanierungsvorhaben können unter diesen Rahmenbedingungen bei steigender Inflation, insbesondere im Bau- und Energiebereich, sowie steigenden Kosten der Kapitalaufnahme nicht wirtschaftlich realisiert werden. Dabei werden mittelfristig energetische Sanierungen in allen älteren Gebäuden der Caritas Altenhilfe im Hinblick auf den Klimaschutz (Stichwort „GEG“) durchzuführen sein.⁶

2.2 Geschäftsverlauf

Das Geschäftsjahr der CAH war in 2022 von den nachfolgenden Entwicklungen und Ereignissen geprägt.

Leistungsdaten

Die Auslastung ist der wesentliche Leistungsindikator der Angebote der CAH wurde im Geschäftsjahr 2022 von dem Ende der Coronapandemie positiv beeinflusst und stellte sich wie folgt dar:

Vollstationäre Pflege	95,3 % (Vorjahr: 93,5 %)
Kurzzeitpflege	64,4 % (Vorjahr: 61,5 %)
Tagespflege	80,8 % (Vorjahr: 67,5 %)
Service Wohnen	96,1 % (Vorjahr: 96,6 %)
Ambulant betreute Wohngemeinschaften	96,7 % (Vorjahr: 92,7 %)
Ambulante Pflege	3.668 Kunden (Vorjahr: 3.674 Kunden)

In der Vollstationären Pflege, der Kurzzeitpflege, der Tagespflege und den Wohngemeinschaften lagen die Auslastungsgrade zum Teil deutlich über den Vergleichswerten des Vorjahres.

In der ambulanten Pflege stagnierte die Kundenzahl weiterhin.

Die Auslastung im Service Wohnen ging geringfügig zurück.

Qualitätsmanagement

In der Geschäftsstelle gab es 2022 im Bereich Qualitätsmanagement eine Erweiterung des Bereiches. Es wurde ein Referat für das zentrale Risikomanagement und Qualitätscontrolling geschaffen. Dazu gehörte auch eine Änderung der Struktur der Qualitätsbeauftragten, die vorher bei den einzelnen Regionen angebunden waren. Die daraus notwendigen Anpassungen verschiedener QM-Prozesse sind noch nicht abgeschlossen.

Die Covid-19-Pandemie und Umsetzung und Aufrechterhaltung von bewährten gesetzlichen Vorgaben waren im Jahr 2022 weiterhin ein Schwerpunkt der Arbeit im Bereich Qualitätsmanagement, aber auch die neuen Entwicklungen mussten beachtet werden. Dazu mussten Vorgaben durch gesetzliche Bestimmungen und erlassene Verordnungen analysiert, ausgewertet und in die Praxis transferiert werden. Insbesondere die Impfpflicht und die im Infektionsschutzgesetz festgeschriebenen Meldepflichten sowie die Ernennung und Befähigung von Personen zur Sicherstellung der Einhaltung von Anforderungen und Maßnahmen die sich aus dem Infektionsschutzgesetz ergaben, waren Aufgaben in 2022.⁷ Die Pandemie erforderte eine enge Begleitung der Einrichtungen und ein umsichtiges Krisenmanagement. Die Erweiterungen der Maßstäbe und Grundsätze zur Qualitätssicherung in Bezug auf die Verpflichtung eine Konzeption für Maßnahmen zur Bewältigung von Krisensituationen zu erarbeiten und umzusetzen waren eine weitere Aufgabe in diesem Bereich.

Durch die Änderungen des Vertrages zur Erbringung von Leistungen der Häuslichen Krankenpflege gemäß § 132a Abs. 4 SGB V in Berlin und die damit geschaffene Möglichkeit, Leistungen der Behandlungspflege durch Pflegehilfskräfte zu erbringen, wurde die Entwicklung eines Einarbeitungs- und Schulungskonzeptes und deren Umsetzung in den Einrichtungen notwendig und möglich.

Die vollstationären Einrichtungen der Caritas-Altenhilfe arbeiten im Rahmen von zwei Projekten an zukunftsorientierten Angeboten: der Personalbemessung in Anlehnung an Rothgang und der Digitalisierung der Pflegedokumentation mit dem Programm Vivendi. Ziel des Bereiches QM ist es, die Neustrukturierung begleitend auf den Weg zu bringen, vorerst mit fünf Projekteinrichtungen und anschließendem Rollout.

Im ambulanten Bereich wurde das Projekt Snap PPS- Digitalisierung der Pflegeplanung und Einführung des Strukturmodells durch den Bereich QM begleitet. Das Rollout ist für 2023 geplant.

Mit Hilfe unserer Qualitätsentwicklungs- und Qualitätssicherungsinstrumente: z. B. Qualitätszirkel, interne Audits, Kennzahlenberichte- konnte die Aufrechterhaltung der Pflegequalität in den Einrichtungen auch in 2022 sichergestellt werden. Das wurde in externen Prüfungen durch den medizinischen Dienst bestätigt.

⁴ Tarifliche Entlohnung von Pflegepersonal startet im September - Berlin.de

⁵ Gesetz über das Wohnen mit Pflege und Betreuung des Landes Brandenburg (Brandenburgisches Pflege- und Betreuungswohngesetz - BbgPBWoG)

⁶ GEG § 3 Begriffsbestimmungen (geg-info.de)

⁷ RKI - Meldepflichtige Krankheiten und Krankheitsreger

Organisationsentwicklung

Als weitreichendes Veränderungsprojekt der Caritas Altenhilfe stand im Jahr 2022 die vollständige Herauslösung der Regionalleitungsstellen aus der Linienorganisation im Mittelpunkt. Ziel dabei war es, durch reduzierte Hierarchien die Entscheidungskompetenz der Einrichtungen zu stärken und mit der Etablierung unabhängiger Pflegefachexperten-Stellen, den Einrichtungen eine themenbezogene, professionelle Begleitung bei Veränderungsprojekten an die Seite stellen zu können. Als erste Vorhaben der neuen Bereichsleitungen „Leben und Pflege“ gingen insbesondere die Digitalisierung der Pflegedokumentation und die Einführung der neuen Personalbemessung in der vollstationären Pflege an den Start. Im Dialog zwischen Geschäftsführung, Einrichtungsleitungen und Bereichsleitungen wurden Rollen- und Aufgabenänderungen reflektiert und Anpassungen hinsichtlich der Kommunikationsstrukturen und der Prozessorganisation auf den Weg gebracht.

Im Rahmen der Reorganisation wurde immer wieder deutlich, wie wichtig eine hohe Prozessorientierung und -transparenz, zügige Digitalisierung und professionelle Personalentwicklung für Mitarbeiter*innen und Führungskräfte ist. Mit externer Begleitung wurde eine Analyse der IT-Infrastruktur und -Organisation vorgenommen, um darauf aufbauend eine detaillierte Digitalstrategie zu entwickeln. Aufgrund des hohen Bedarfs an einer digitalen Lösung für trägerweite Kommunikation, Projektmanagement und Ticketmanagement wurde bereits parallel eine Auswahl an Softwareprodukten zur Testung getroffen.

Während Veränderungen in der Aufbau- und Ablauforganisation, die zunehmende digitale Transformation und die Qualitätssicherung begleitende Schulungen der Mitarbeiter*innen erfordern, sind für eine stabile Personalsicherung auch ein gezieltes Angebot an Weiterbildungen erforderlich. Für eine professionelle Aufbereitung dieser Aufgaben und eine qualifizierte Beratung von Mitarbeiter*innen und Führungskräften wurde Ende 2022 eine zentrale Personalentwicklungsstelle geschaffen, die auch eine wichtige Schnittstelle zwischen Einrichtungen, Ausbildungscoordination, Recruiting und Personalverwaltung bildet.

IT-Management

Die Pilotphase des Projekts „SNAP PPS“ hatte zum Ziel, die digitale Pflegedokumentation in der ambulanten Pflege zu fördern. Die in der Pilotphase beteiligten Mitarbeiter wurden mit Tablets ausgestattet, damit sie die organisatorischen Aufgaben schneller erledigen können. Der Rollout für alle Sozialstationen wurde 2022 umgesetzt.

Im Jahr 2022 wurde unser Mobile Device Management Sophos in die Cloud migriert. Dadurch wird eine höhere Verfügbarkeit angestrebt. Das Updatemanagement wird dadurch optimiert.

Im Rahmen der Digitalisierungsstrategie wurden Vorbereitungen für die Einführung von Vivendi Pflegedokumentation getroffen. Verträge mit Connex-Vivendi und Voize wurden verhandelt, um eine sprachgesteuerte Dokumentation zu ermöglichen.

Der laufende IT Betrieb der St. Hildegard Akademie wurde 2022 vom IT-Management der CAH gesteuert. Die Unterstützung durch einen externen Dienstleister ist weiterhin gegeben.

Das IT-Management der CAH wurde 2022 im Auftrag der Geschäftsführung durch die Firma Curacon geprüft. Das Ergebnis lautet, dass die CAH eine performante und stabile IT hat.

Ein Digitalisierungsgrad von 3,8 auf eine Skala bis 5 (beste Note) wurde ebenfalls ermittelt.

Aufgrund der steigenden Anzahl der User und der damit verbundenen Berechtigungsanforderung sei es bei Daten- oder Applikation-Zugriffe wurde 2021 das Berechtigungsmanagement-Tool Tenfold bestellt und 2022 ins Operative IT-Geschäft übernommen.

Die Schwerpunkte für das Jahr 2023 liegen bei der Migration auf IP-Telefonie, Aufbau einer Telematik-Infrastruktur, Einführung von der sprachgesteuerten Pflegedokumentation und Konsolidierung der Lichtrufanlagen. Die WLAN Infrastruktur in den CAH Einrichtungen soll weiter ausgebaut werden.

Personal

Im Jahresdurchschnitt beschäftigte die CAH 1.734 Mitarbeitende (Vorjahr 1.756), davon 94 Auszubildende. Im Berichtsjahr führten tarifliche Steigerungen, Stufensteigerungen, Bewährungsaufstiege, Einführung einer statischen und dynamischen Pflegezulage und einer tarifliche Einmalzahlung der Pflegezulage für Mitarbeiter der Anlage 32 zu einer Erhöhung der durchschnittlichen Personalkosten je VK von 2021 zu 2022 um 6,2 %.

Am 1. Januar 2022 startete das Dienstplanprogramm Vivendi PEP für die vollstationäre Pflege im Echtbetrieb. Die Stammdatenschnittstelle von LOGA nach Vivendi PEP wurde mit dem Ziel des Datenabgleiches und der Datenkongruenz zwischen LOGA und Vivendi PEP eingerichtet. Die Arbeitszeiterfassung und Antragstellung für Urlaub und weitere Abwesenheiten erfolgt ab 1. Januar 2022 über den Mitarbeiter-Self-Service. Die Arbeitszeiterfassung über den SelfService ist für alle Mitarbeiter/innen und alle Führungskräften verpflichtend. Für die acht Tagespflegen wurde das Dienstplanprogramm Geocon durch das neue Dienstplanprogramm snap Centro abgelöst.

Für alle Mitarbeiter/innen im Pflegedienst der Anlage 32 in den Entgeltgruppen P4 bis P16 wurde die tarifliche (AVR) Einmalzahlung in Höhe von 1.000 EUR brutto bei Vollzeit mit dem Januar Gehalt gezahlt. (RK Beschluss vom 22.04.2021).

Für alle Mitarbeiter/innen im Pflegedienst der Anlage 32 in den Entgeltgruppen P4 bis P16 wurde die von der BK vom 25. Februar 2021 und RK Beschluss vom 22. April 2021 beschlossene neue dynamische monatliche Pflegezulage in Höhe von 70 EUR brutto bei Vollzeit ab dem 1. Januar 2022 umgesetzt. Ab dem 1. März 2022 erhöhte sich diese Zulage auf 120 EUR brutto bei Vollzeit. Weiterhin wurde ab dem 1. Januar 2022 für die für diese Mitarbeitergruppe von der RK Ost am 22. April 2021 beschlossene statische (nicht dynamische) monatliche Zulage in Höhe von 25 Euro brutto bei Vollzeit umgesetzt.

Im März 2022 wurde die neue gemeinsame Schutzzerklärung gemäß § 6 der Präventionsordnung vom 17. Januar 2022 zum Schutz vor sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen basierend auf der neuen Ordnung zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich des Erzbistums Berlin (Präventionsordnung) in neue Arbeitsverträge aufgenommen.

Ab dem 1. März 2022 wurden Fehlzeiteinschnittstellen Vivendi PEP und snap zu LOGA etabliert. Fehlzeitenbuchung erfolgten anschließend ausschließlich über die Dienstplanprogramme.

Zum 30. Juni 2022 wurde von den MAVEN die Dienstvereinbarung ambulant (Dienstvereinbarung über Rahmenbedingungen zum Einsatz von Pflegepersonal in den Caritas-Sozialstationen zwischen dem Caritasverband für das Erzbistum Berlin e. V. und der Mitarbeitervertretung für das Erzbistum Berlin e.V. vom 4. Mai 2011) gekündigt. Daraufhin ist eine Dienstanweisung Dienstplanung/ Planungsgrundsätze in der ambulanten Pflege erarbeitet und zum 1. Juli 2022 erlassen worden.

Durch die Anhebung des Arbeitnehmer-Pauschbetrages und des Grundfreibetrages gemäß Steuerentlastungsgesetz vom 23. Mai 2022 rückwirkend zum 1. Januar 2022 wurden Korrekturen der Lohnabrechnungen vorgenommen und die Differenzen mit der Gehaltsabrechnung Juli 2022 ausbezahlt.

Gemäß Steuerentlastungsgesetz vom 23. Mai 2022 wurde mit dem Gehaltslauf September 2022 an die anspruchsberechtigten Mitarbeiter/innen die Energiepreispauschale (EPP) in Höhe von 300 EUR (steuer- und sozialsteuerpflichtig) ausbezahlt.

Im Oktober 2022 erfolgte die Auszahlung des Pflegebonus gemäß PflegebonusG an die anspruchsberechtigten Mitarbeiter/innen in Höhe von 696 TEUR.

Gemäß Regionalkommission Ost vom 3. November 2022, den Bundeskommissionsbeschluss vom 20. Oktober 2022 gefolgt ist, erhielten die Betreuungskräfte der Vergütungsgruppe 10 Ziffer 19 der Anlage 2 zu den AVR ab dem 1. November 2022 eine neue Zulage in Höhe von monatlich 120 EUR brutto bei Vollzeit. 40 Mitarbeiter in der Betreuung, die bisher in der Vergütungsgruppe 10, Stufe 1-3 eingestuft waren, wurden gemäß Beschluss der Regionalkommission in die (neue Eingangsstufe) Stufe 4 zugeordnet.

Nach § 35 IfSG i. V. m. nach § 150c SGB XI (Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 11b S. 1 EStG i. V. m. (neuem) Satz 5 bis 31. Mai 2023) erhielten mit dem Gehaltslauf Dezember 2022 rückwirkend ab Oktober 2022 Koordinierungspersonen für den Infektionsschutz in stationären und teilstationären Pflegeeinrichtungen monatliche Sonderzahlungen.

Mit dem am 1. Januar 2019 in Kraft getretenen Pflegepersonal-Stärkungsgesetz wurden verschiedene Maßnahmen zur Entlastung und Stärkung des Pflegepersonals geschaffen. Vollstationäre Pflegeeinrichtungen erhalten auf Antrag einen Vergütungszuschlag zur Finanzierung zusätzlicher Pflegefachkraftstellen nach § 8 Absatz 6 SGB XI. Im Jahr 2022 hatte die Caritas Altenhilfe gGmbH mit Stichtag 31. Dezember 2022 8,45 VK (Vj. 3,9 VK) an zusätzlich refinanzierten Pflegefachkräften.

Zusätzlich wurde im Gesundheitsversorgungs- und Pflegeverbesserungsgesetz (GPVG) beschlossen, dass in der vollstationären Altenpflege 20.000 zusätzliche Pflegeassistentenkräfte finanziert werden, nach § 84 Absatz 9 SGB XI. Das Gesetz ist im Wesentlichen am 1. Januar 2021 in Kraft getreten. In 2022 hatte die Caritas Altenhilfe gGmbH mit Stichtag 31. Dezember 2022 17,54 VK (Vj. 6,65 VK) an zusätzlich refinanzierten Pflegekräften, die entweder bereits über eine mind. 1-jährige Ausbildung verfügen oder sie in den nächsten zwei Jahren beginnen werden, um sie dann in die neue Berufsgruppe der Pflegeassistenten zu überführen.

Zum 1. Juli 2023 hat der Gesetzgeber grundlegende Veränderungen in der Personalbemessung vorgesehen. (Rothgang Studie 2020). Das Ergebnis wurde als Empfehlung an das Gesundheitsministerium ausgegeben, welches daraus einen besseren Pflegestellenschlüssel mit nunmehr drei Qualifikationen gestaltet hat. Die Caritas Altenhilfe hat sich zum Ziel gesetzt, den neuen

Personalschlüssel konform ab Mitte des Jahres 2023 umzusetzen, so dass ab einer Übergangszeit von gut zwei Jahren neben den Pflegefachkräften und den angelernten Pflegekräften, mit den Pflegefachassistenten eine weitere Berufsgruppe in der Einrichtung tätig sein wird. Für diese Umsetzung werden in der Einrichtung alle Prozesse angepasst, um die professionelle pflegerische Versorgung der Bewohnerinnen und Bewohner zu gewährleisten und die individuellen Bedürfnisse im Alltag noch besser zu erkennen und begleiten zu können.

Ausbildung

Im Jahr 2022 haben 38 Auszubildende die generalistische Pflegeausbildung begonnen, darunter 31 Auszubildende im Berliner Schulverbund Stankt Hildegard, 2 Auszubildende in Brandenburg und 4 Auszubildende in Mecklenburg-Vorpommern.

Letztmalig haben in 2022 27 Auszubildende die Ausbildung zur Altenpflegerin/ zum Altenpfleger erfolgreich beendet. 20 Absolventen konnte die Caritas Altenhilfe gGmbH als Pflegefachkraft in die Einrichtungen übernehmen.

Die bestehende Azubi-WG im Seniorenzentrum St. Johannes Berlin ist vollständig belegt.

Zum bestehenden Ausbildungswohnbereich im Seniorenzentrum St. Konrad hat sich auch das Seniorenheim St. Kamillus für das Projekt „Ausbildungshaus“ entschieden und wurde durch die Referentin für Ausbildung bei der Konzepterstellung fachlich begleitet.

Die Stelle Zentrale Praxiskoordination konnte im Juli 2022 neu besetzt werden.

Für den zweiten Baustein in der Ausbildung, die länderspezifisch geregelte Ausbildung zur Pflegefachassistenten, wurden für Berlin alle notwendigen Verordnungen verabschiedet. Der Senat für Pflege hat zur Implementierung der neuen Ausbildung verschiedene Unterarbeitsgruppen initiiert. Die Referentin für Ausbildung hat in der Unterarbeitsgruppe „Lernortkooperation“ und bei der Erarbeitung des Kompetenzfeststellungsverfahrens mitgewirkt.⁸

Die Sankt Hildegard Akademie wird mit der neuen Ausbildung zur Pflegefachassistenten erstmalig zum 1. Mai 2023 starten.

Im Jahr 2022 konnten zwei Auszubildende für die in Brandenburg noch gültige Pflegehelferausbildung gewonnen werden.

Die seit 2021 bestehende Möglichkeit, die Praxisanleitung freizustellen, hat sich hinsichtlich der Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben der praktischen Ausbildung einerseits und dem hohen Stellenwert der Ausbildung zur Personalgewinnung andererseits bewährt. Im Jahr 2022 haben sieben weitere Einrichtungen die Möglichkeit genutzt und jeweils einen Praxisanleitenden freigestellt.

Mit der ab Juli 2023 geltenden neuen Personalbemessung nach §113c SGB XI für die vollstationäre Pflege und der damit verbundenen Verpflichtung zur Vorhaltung des neuen Qualifikationsniveaus 3 zeichnet sich ein Spannungsfeld in den Ausbildungskapazitäten zwischen der dreijährigen Ausbildung zur Pflegefachfrau/ Pflegefachmann und der Ausbildung zur Pflegefachassistenten ab. Ebenso fordert die hohe Komplexität der neuen Ausbildungen ein Umdenken des bestehenden Pflegeverständnisses und benötigt einen permanenten Informationsaustausch zwischen dem zentralen Bereich Ausbildung mit den Einrichtungen und den Fachbereichen in der Geschäftsstelle.

⁸ Pflegefachassistentin / Pflegefachassistent (Pflegefachassistentenausbildung im Land Berlin nach dem Pflegefachassistentengesetz (PflFAG) - Berlin.de

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Am 16. März 2022 trat das Gesetz zur Stärkung der Impfprävention gegen Covid-19, befristet bis zum 31. Dezember 2022, in Kraft. In diesem Zeitraum war ohne Vorlage eines Nachweises über einen vollständigen Impfschutz, eines Genesenennachweises oder eines ärztlichen Attestes, das bestätigt, dass die Person nicht geimpft werden kann, keine Neueinstellung möglich. Bestandsmitarbeiter/innen, die keinen entsprechenden Nachweis vorgelegt hatten, waren durch die Einrichtungsleitung dem Gesundheitsamt zu melden.⁹

Die in 2021 begonnene Kooperation mit dem VDEK im Seniorenzentrum St. Elisabeth in Velten wurde in 2022 weitergeführt. Mit dem Ziel einer nachhaltigen Schaffung von gesundheitsfördernden Strukturen und Prozessen wurden im Rahmen des Projektes „Mehrwert:Pflege“ zunächst die Bedarfe analysiert.

Die Einführung des Fahrradleasings mittels Entgeltumwandlung als Benefit für die Mitarbeiter/innen wurde im Arbeitsbereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements geprüft. Ebenso wurden verschiedene Anbieter des Fahrradleasings verglichen und anschließend die Zusammenarbeit mit JobRad aufgenommen. In Vorbereitung für den Start des Angebotes in 2023 wurden die Verträge aufgesetzt, das Webportal für die Abwicklung eingerichtet sowie die internen Prozesse bestimmt.

⁹ Bundesrat - Suche - Gesetz zur Stärkung der Impfprävention gegen COVID-19 und zur Änderung weiterer Vorschriften im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie

2.3 Ertragslage

Gewinn- und Verlustrechnung Caritas Altenhilfe GGmbH	2021 TEUR	2022 TEUR	Abweichung TEUR
1. Umsatzerlöse	96.864	106.592	9.728
2. Bestandsveränderung	229	361	132
3. Zuweisungen und Zuschüsse zu Betriebskosten	71	86	15
4. Sonstige betriebliche Erträge	5.814	5.295	-519
Summe Erträge	102.979	112.334	9.355
5. Materialaufwendungen	-23.617	-24.701	-1.084
6. Personalaufwendungen	-68.557	-73.531	-4.974
Summe Aufwendungen Material / Personal	-92.174	-98.232	-6.058
7. Erträge aus öffentlicher und nicht-öffentlicher Förderung von Investitionen	94	82	-12
8. Erträge aus der Auflösung von Sonderposten / Verbindlichkeiten	1.137	835	-302
9. Aufwendungen aus der Zuführung zu Sonderposten / Verbindlichkeiten	-106	-80	26
10. Abschreibungen	-4.155	-3.659	496
11. Sonstige betriebliche Aufwendungen	-6.702	-8.818	-2.116
7.- 17. Zwischensumme	-9.731	-11.639	-1.908
Zwischenergebnis	1.074	2.463	1.389
12. Aufwendungen und Erträge aus Finanzanlagen	144	-16	-159
13. Sonstige Zinsen und Erträge	62	13	-49
14. Abschreibungen auf Finanzanlagen		-114	-114
15. Zinsen und ähnliche Aufwendungen	-553	-531	22
16. Ergebnis vor Steuern	726	1.815	1.089
17. Steuern vom Einkommen und vom Ertrag	-27	-5	22
18. Sonstige Steuern	-75	-21	54
19. Jahresüberschuss	624	1.789	1.165

Insgesamt konnten die Umsätze im Berichtsjahr von 96.864 TEUR auf 106.592 TEUR (+10,0 %) im Wesentlichen durch höhere Entgelte gesteigert werden, budgetiert waren 109.593 TEUR. In den Umsatzerlösen sind die Kostenerstattungen für die Corona-Schnelltests und Corona-Prämie in Höhe von 1.549 TEUR (Vj. 1.303 TEUR) enthalten. In den sonstigen betrieblichen Erträgen sind Kostenerstattungen nach § 150 (3) SGB XI in Höhe von 2.860 TEUR, die geringer ausfielen als im Vorjahr (5.297 TEUR), da der Rettungsschirm zum 30. Juni 2022 endete.

Die Erhöhung der Materialaufwendungen ist im Wesentlichen durch die Kostensteigerungen aufgrund von Lohnsteigerungen bei den von der Tochtergesellschaft SSG bezogenen Leistungen für Hauswirtschaft und Haustechnik begründet.

Der Anstieg der Personalaufwendungen resultiert in erster Linie aus den oben angeführten tariflichen Pflegezulagen und den Corona-Einmalzahlung im Rahmen der auch politisch geförderten leistungsgerechten Bezahlung in der Pflege (1.698 TEUR).

Die sonstigen betrieblichen Aufwendungen beinhalten gestiegene Ausgaben für Instandhaltungen (+1.632 TEUR), die Azubiumlage (+540 TEUR), Beratungsleistungen (+175 TEUR) und Personalbeschaffungskosten (+75 TEUR).

Die Kursentwicklung an den Börsen wurde durch den Ukrainekrieg und die steigende Inflation negativ beeinflusst, sodass zum Jahresende außerplanmäßige Abschreibungen auf die Finanzanlagen in Höhe von 113 TEUR vorzunehmen waren.

2.4 Vermögens- und Finanzlage

Vermögens- und Finanzlage	31.12.2022 TEUR	%	31.12.2021 TEUR	%	Veränderung TEUR	%
Vermögen						
Immaterielle Vermögensgegenstände/ Sachanlagevermögen	53.604	59,2	56.205	62,9	-2.600	-4,6
Finanzanlagevermögen	7.297	8,1	3.202	3,6	4.095	127,9
Langfristiges Vermögen	60.902	67,3	59.407	66,4	1.495	2,5
Vorräte	3.215	3,6	2.897	3,2	318	11,0
Kurzfristige Forderungen	9.551	10,6	8.389	9,4	1.162	13,9
Flüssige Mittel	16.104	17,8	15.849	17,7	255	1,6
Übrige Aktiva	736	0,8	2.862	3,2	-2.126	-74,3
Kurzfristiges Vermögen	29.606	32,7	29.996	33,6	-390	-1,3
	90.508	100,0	89.403	100,0	1.105	1,2
Kapital						
Eigenkapital	32.107	35,4	30.227	33,4	1.789	5,9
Sonderposten	5.637	6,2	7.784	8,6	-2.147	-27,6
Langfristige Verbindlichkeiten	35.930	39,7	36.364	40,2	-434	-1,2
Kurzfristige Verbindlichkeiten	16.924	18,7	15.028	16,6	1.896	12,6
Summe	90.508	100,0	89.403	100,0	1.105	1,2

Das langfristige Vermögen setzt sich insbesondere aus dem Sachanlagevermögen zusammen. An der Struktur der betriebsnotwendigen Grundstücke und Gebäude gab es zum Vorjahr keine Veränderung. Abschreibungen in Höhe von 3.659 TEUR führen zu der Verringerung der Immateriellen Vermögensgegenstände und des Sachanlagevermögens. Dem gegenüber erhöht sich das Finanzanlagevermögen insbesondere um 4.721 TEUR aus dem Kauf langfristiger Wertpapiere. Dem stehen Verkäufe (612 TEUR) sowie außerplanmäßige Abschreibungen (113 TEUR) entgegen.

Die Eigenkapitalquote erhöht sich leicht auf 33,8% (Vj. 33,4%). Die Darlehensverbindlichkeiten wurden planmäßig in Höhe von 2.407 TEUR zurückgeführt. Die Fremdkapitalquote verringert sich auf 31,9 % (Vj. 35,0%).

Der Rückgang der Sonderposten korrespondiert mit dem Anstieg der kurzfristigen Verbindlichkeiten und resultiert aus der Umgliederung für den anteiligen Rückzahlungsanspruch aus der Baukostenförderung des Bundes in Höhe von 1.438 TEUR für die im September 2019 geschlossene Pflegeeinrichtung St. Josefsheim.

2.5 Kapitalflussrechnung

Kapitalflussrechnung	2022 TEUR	2021 TEUR
Periodenergebnis	1.789	624
Veränderung Bilanzposten	6.462	5.764
Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit	8.252	6.387
Cashflow aus Investitionstätigkeit	-5.444	-1.453
Cashflow aus Finanztätigkeit	-2.621	-2.526
Zahlungswirksame Veränderungen des Finanzmittelfonds	186	2.408
Finanzmittelfonds am Anfang der Periode	15.578	13.170
Finanzmittelfonds am Ende der Periode	15.764	15.578

Die Veränderung der Bilanzposten resultiert vor allem aus Abschreibungen auf das Anlagevermögen (3.659 TEUR) und die Erhöhung von Rückstellungen (1.307 TEUR).

Investitionen in das Sachanlagevermögen wurden in Höhe von 1.295 TEUR getätigt. In das Finanzanlagevermögen wurden 4.821 TEUR investiert.

Die für 2022 budgetierten Aufwendungen für Instandhaltungen (2.272 TEUR) wurden verausgabt. Zusätzlich entstanden aus Rückstellungen für Instandsetzungen aufgrund gesetzlicher Vorgaben (Brandschutz, u.a.) Aufwendungen in Höhe von 808 TEUR. Der Budgetansatz für die Ersatzinvestitionen (2.806 TEUR) wurde nur zur Hälfte in Anspruch genommen, da einige größere Investitionen in das Folgejahr übertragen wurden.

Der negative Cashflow aus Finanzierungstätigkeit beträgt -2.621 TEUR. Dieser Betrag entspricht im Wesentlichen den planmäßigen Auszahlungen für die Tilgungsleistungen und Zinszahlungen aus Bankdarlehen.

In den Finanzmittelfonds nicht mit einbezogen wurden die Verwahrgelder und Transitzkonten in Höhe von TEUR 340 (Vj. TEUR 454).

2.6 Gesamtaussage

In Bezug auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage ist festzustellen, dass das Geschäftsjahr 2022 mit einem positiven Ergebnis (+1.789 TEUR) abgeschlossen werden konnte. Dazu beigetragen haben die Ausgleichszahlungen von coronabedingten Mindererlösen und Mehraufwendungen über den Pflegerettungsschirm. Der Finanzmittelfonds konnte gestärkt werden (+186 TEUR) und zusätzlich wurden Investitionen in Finanzanlagen in Höhe von ca. 4,8 Mio. EUR getätigt. Bedingt durch die geringe investive Tätigkeit hat sich das Sachanlagevermögen weiter verringert.

3. Prognose-, Chancen- und Risikobericht

Der Gesetzgeber hat den Kostenerstattungsanspruch für Corona bedingte Mindererlöse und Mehrausgaben nach § 150 (2) SGB XI bis zum 30. Juni 2022 beendet. Die Corona-Schutzmaßnahmen wurden schrittweise zurückgefahren. Zum 7. April 2023 entfielen die Maßnahmen nach Infektionsschutzgesetz § 28b vollständig. Damit entfällt zusätzlicher personeller Aufwand in Pflege und Verwaltung und in der Folge werden die Mitarbeiter wieder entlastet.

Vor dem Hintergrund der anhaltend hohen Inflation kommt es in 2023 zu entsprechend hohen Kostensteigerungen für bezogene Waren und Dienstleistungen. Entlastung bei steigenden Energiekosten wird durch die Erdgas-, Wärme- und Strompreisbremse (EWPBG und StromPBG) erwartet.¹⁰

Die CAH hat im Geschäftsjahr 2022 ein positives Ergebnis in Höhe von 1.789 TEUR erreicht, budgetiert war ein Ergebnis in Höhe von 348 TEUR. Für das Geschäftsjahr 2023 wurde ein Ergebnis in Höhe von 549 TEUR geplant, coronabedingte Mehraufwendungen wurden berücksichtigt. In Bezug auf die Auslastung wird in der vollstationären Pflege, Kurzzeitpflege und im Servicewohnen eine leichte Zunahme erwartet. In der Tagespflege wird wieder eine normale Auslastung in Höhe von ca. 89 % erwartet und in der ambulanten Pflege ein leichter Rückgang der Kundenzahlen.

Die Gesamtanalyse des Liegenschaftsbestandes und die Liegenschaftsbewertung konnte in 2022 abgeschlossen werden. Für jeden Standort der der Caritas Altenhilfe gGmbH wurden die Entwicklungspotentiale aufgezeigt und konkrete Empfehlungen ausgesprochen.

Die strategische Ausrichtung der Liegenschaften orientiert sich künftig am konzeptionellen Grundsatz von Leben und Pflege im Quartier, der durch die Zusammenführung unterschiedlicher Angebote der Altenhilfe an einen Standort verwirklicht werden soll. Baulich wird eine Flexibilität in der Raumstruktur angestrebt, um neue Leistungsform auch später umsetzen zu können. In den stationären Pflegeeinrichtungen wird das Hausgemeinschaftsmodell angestrebt, wenn es baulich in bestehenden Objekten umsetzbar ist.

¹⁰ BMWK - Gas- und Strompreisbremse

Vor dem Hintergrund des neuen Strategiekonzeptes wurden zwei Seniorenwohnhäuser an solitären Standorten im Dezember 2022 veräußert. Der Verkaufserlös fließt in 2023 zu und soll für die Entwicklung eines bestehenden Standortes in Berlin zu einem neuen Quartier verwendet werden.

In 2023 erfolgt eine umfangreiche bauliche Sanierung des Küchenbereiches und des Eingangsbereiches im Seniorenzentrum St. Elisabeth in Velten. Das Konzept der Speisenzubereitung in der Einrichtung vor Ort wird aus Qualitätsgründen beibehalten. Die Küche wird auch künftig von der eigenen Servicegesellschaft betrieben.

Im Seniorenzentrum Stella Maris wird die Sanierung der Versorgungsstränge fortgeführt.

Für die Liegenschaft in der Pappelallee (ehemaliges St. Josefsheim) wurde ein Nutzungs- und Finanzierungskonzept erstellt. Stark steigende Bau- und Finanzierungskosten machen die Realisierung fraglich.

Aus der Investitionskostenförderung des Landes Berlin besteht noch ein zeitanteiliger Rückzahlungsanspruch auf die damals gewährten Fördermittel in Höhe von ca. 1.440 TEUR. Die Rückzahlung der Fördermittel ist für 2023 vorgesehen.

Der Ausbau der Digitalisierung in der Pflege und den unterstützenden Bereichen wird in 2023 weiter fortgeführt. Schwerpunkte sind die digitale Pflegedokumentation für die stationären und ambulanten Einrichtungen sowie in der Verwaltung die Elektronische Eingangsrechnungsverarbeitung. Im Bereich der Mietverwaltung und Dienstleistungen sollen die Prozesse geprüft und durch den Einsatz von Software optimiert werden.

Um dem weiterhin bestehenden Risiko, offene Stellen aufgrund des Pflegefachkräftemangels zukünftig nicht besetzen zu können, entgegenzuwirken, wird die Sicherung und der Ausbau von Ausbildungskapazitäten durch die Caritas-Akademie zur Ausbildung von Pflegefachkräften weiter intensiviert. Die Sankt Hildegard Akademie wird mit der neuen Ausbildung zur Pflegefachassistenz erstmalig zum 1. Mai 2023 starten.

Das bundesweit einheitliche Personalbemessungsverfahren, welches ab Mitte 2023 Anwendung findet, stellt die Pflegeeinrichtungen vor neue Herausforderungen. Zum einen muss bei allgemeinem Pflegepersonal-mangel eine Personalaufstockung vorgenommen werden, zum anderen wird es ein neues Qualifikationsniveau geben, in Form einer Pflegeassistentin, für welche die Mitarbeitenden eine 1- 1,5-jährige Ausbildung benötigen. Diese Ausbildungsform gibt es bisher nur in sehr wenigen Bundesländern. In Berlin war sie noch gar nicht vorgesehen, so dass schnellstmöglich mit der Qualifikation begonnen werden muss.

Vor der Einführung der neuen Personalbemessung sollte eine Bundesrahmenempfehlung an die Länder ausgegeben werden, die die Übergangsfristen und Besonderheiten regelt. Erst im März 2023 lag die Empfehlung vor, so dass es seitens der Länder noch keine Rahmenverträge gibt, nach denen man sich bei den Entgeltverhandlungen orientieren könnte. Im Grunde kann jede Einrichtung selbst entscheiden, wann sie mit der Umstellung auf die neue Personalbemessung beginnt und das dann in die Verhandlung mit einbringen. Es wird eine Übergangsfrist bis 2025 geben.

Die wirtschaftliche Entwicklung der CAH wird von der Umsetzung der angeführten Maßnahmen bestimmt sein. Die Sicherung der Refinanzierung investiver Maßnahmen und die notwendige Personalgewinnung nehmen dabei eine besondere Stellung ein.

Im Rahmen der Einschätzung der Gesamtrisikosituation sind uns keine bestandsgefährdenden Risiken bekannt. Insgesamt sind für die zukünftige Entwicklung keine Risiken erkennbar, die zu einer dauerhaften und wesentlichen negativen Beeinträchtigung der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage führen könnten.

Berlin, 31. März 2023

Bärbel Arwe
(Geschäftsführerin)

Bernd Grund
(Geschäftsführer)