

# Lagebericht für das Geschäftsjahr 2023 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 2023 folgende Einrichtungen und Dienste: (siehe Abb. 1)

Insgesamt betreute die CAH im Jahr 2023 mit durchschnittlich 1.701 Mitarbeitern sowie 371 Mitarbeitern der Tochtergesellschaft SSG 5.851 Senioren an 37 Standorten.

## 2. Wirtschaftsbericht

### 2.1 Wirtschaftliches Umfeld und Rahmenbedingungen<sup>1</sup>

Auch nach der überwundenen Pandemie steht die Pflege unter hohem wirtschaftlichen Druck. Die Ergebniserwartung der Pflegeunternehmen liegt in 2023 unter dem Coronaniveau. Für die kommenden fünf Jahre erwarten die Träger eine andauernd herausfordernde wirtschaftliche Situation.

<sup>1</sup> Quelle: CARE Monitor 2023: Das Branchenbarometer der Pflegewirtschaft, Studie Roland Berger

Jüngst im Markt auftretende Insolvenzen auch großer Träger verdeutlichen die negative wirtschaftliche Entwicklung in der Branche. In der Folge gewinnen Restrukturierungs- und Insolvenzfragestellungen bei Trägern an Relevanz.

In dieser wirtschaftlich angespannten Situation nimmt die Bedeutung der Liquidität für die Steuerung eines Unternehmens zu. Ein Großteil der Träger in der Altenpflege verzeichnet rückläufige Liquiditätsreserven.

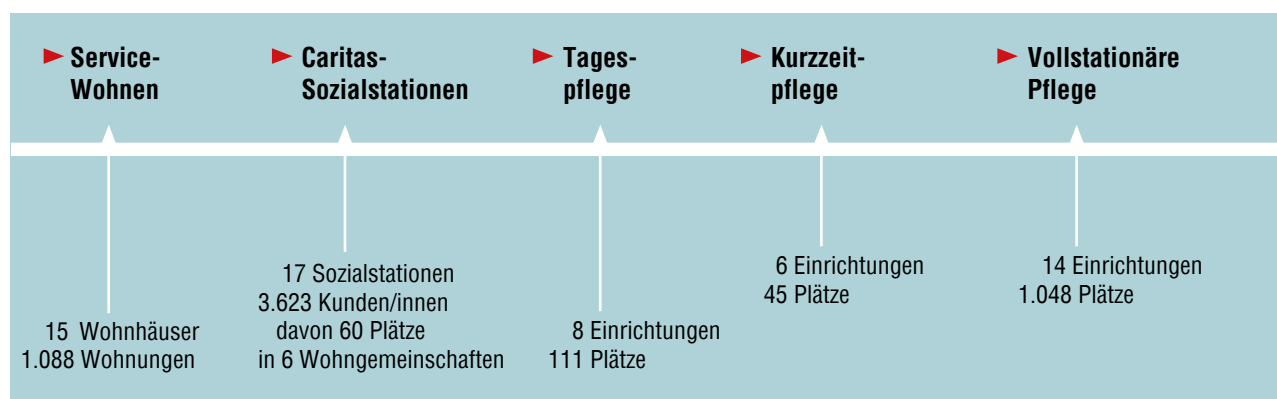
Wesentlicher Treiber der wirtschaftlichen Herausforderungen sind insbesondere die stark steigenden Personalkosten, maßgeblich ausgelöst durch die Einführung der Tarifpflicht in Kombination mit steigenden Mindestlöhnen. Dabei verschärft der sinkende Refinanzierungsanteil die Situation zusätzlich.

Umso wichtiger ist die Steigerung der Entgelte als zentrale Maßnahme, um die betriebswirtschaftliche Lage zu stabilisieren. Dies spiegelt sich insbesondere in der beabsichtigten Steigerung des einrichtungseinheitlichen Eigenanteils (EEE) wider.

Ob es gelingt, Mitarbeitende zu rekrutieren und an sich zu binden, ist zum entscheidenden Erfolgsfaktor für Pflegeunternehmen geworden. Der Aufbau einer Arbeitgebermarke wird so zu einer wesentlichen Aufgabe des Top-Managements. Die Marke dient dazu, Arbeitgeberattraktivität über klassische und soziale Medien zu kommunizieren.

Abb. 1

### Bedarfsgerechte Angebote für Senioren aus einer Hand



<sup>1</sup> [https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3\\_Downloads/Statistiken/Pflegeversicherung/Zahlen\\_und\\_Fakten/Zahlen\\_und\\_Fakten\\_pv\\_bf.pdf](https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/Statistiken/Pflegeversicherung/Zahlen_und_Fakten/Zahlen_und_Fakten_pv_bf.pdf)

<sup>2</sup> Pflegenetzwerk Deutschland: Das Personalbemessungsverfahren nach Prof. Rothgang ([pflegenetzwerk-deutschland.de](http://pflegenetzwerk-deutschland.de))

<sup>3</sup> Reform der Pflegeversicherung ([bundesgesundheitsministerium.de](http://bundesgesundheitsministerium.de))

Insbesondere die Entwicklung einer ausgewogenen Work-Life-Balance ist aus Sicht der Träger wichtig, wenn es darum geht, Mitarbeitende nachhaltig an das Unternehmen zu binden.

Dass sich der Einsatz von Honorarkräften schlecht auf die Arbeitskultur, den Teamzusammenhalt und damit auf die Mitarbeiterbindung auswirkt, erkennen immer mehr Träger.

Den wirtschaftlichen Herausforderungen zum Trotz plant rund jede fünfte Einrichtung, jährlich mehr als zehn Prozent ihres Umsatzes in Baumaßnahmen zu investieren. Die Träger präferieren hierbei Investitionen in Sanierungsmaßnahmen statt in den Neubau von Gebäuden.

Die größte Motivation zu Investitionen in Sanierungs- und Baumaßnahmen besteht darin, die Attraktivität der Einrichtung für Bewohnende aufrecht zu erhalten beziehungsweise zu steigern. An zweiter Stelle rangiert die Motivation zur Investition, um den Betrieb aufrecht zu erhalten.

Der Megatrend der Digitalisierung droht in der Pflegewirtschaft durch die schwierige wirtschaftliche Gesamtlage der Unternehmen ausgebremst zu werden. Eine Mehrheit der Pflegeeinrichtungen verfügt nicht über ausreichende Budgets, um geplante Digitalisierungsmaßnahmen und -projekte umsetzen zu können.

Trotz der ungünstigen wirtschaftlichen Gesamtgemengelage der Einrichtungen, sollen weiterhin Digitalisierungsmaßnahmen umgesetzt werden.

Dies zeigt, dass die Einrichtungen die digitale Transformation im Fokus haben. Denn sie birgt die Chance, Bürokratie abzubauen, Prozesse zu verschlanken und Mitarbeitende zu binden.

## 2.2 Geschäftsverlauf

Das Geschäftsjahr der CAH war in 2023 von den nachfolgenden Entwicklungen und Ereignissen geprägt.

### Leistungsdaten

Die Auslastung ist der wesentliche Leistungsindikator der Angebote der CAH und stellte sich im Geschäftsjahr 2023 wie folgt dar:

Vollstationäre Pflege	95,1% (Vorjahr: 95,3%)
Kurzzeitpflege	66,7% (Vorjahr: 64,4%)
Tagespflege	86,1% (Vorjahr: 80,8%)
Service Wohnen	96,2% (Vorjahr: 96,1%)
Ambulant betreute Wohngemeinschaften	96,7% (Vorjahr: 96,7%)
Ambulante Pflege	3.623 Kunden (Vorjahr: 3.668 Kunden)

Die Vollstationäre Pflege hat einen leichten Rückgang zu verzeichnen. In der Kurzzeitpflege, der Tagespflege und den Wohngemeinschaften lagen die Auslastungsgrade zum Teil

deutlich über den Vergleichswerten des Vorjahres, die noch von den letzten Corona Auswirkungen in 2022 betroffen waren.

In der ambulanten Pflege war die Kundenanzahl leicht rückläufig.

Die Auslastung im Service Wohnen stieg geringfügig um 0,1%-Punkte.

### Qualitätsmanagement

Das Referat für das zentrale Risikomanagement und Qualitätscontrolling wurde weiter etabliert und notwendige Prozesse diesbezüglich gestaltet. Die daraus resultierenden Anpassungen des Pflegecontrollings der Einrichtungen, aufgrund der anstehenden Digitalisierung der Pflegedokumentation in VOP, AMP, TAP, sind seit 2023 in Bearbeitung. Die Auswertung wurde als feste Größe in den Jour fix der Einrichtungen mit der Geschäftsführung etabliert.

Zudem wurden 25 von 31 internen Audits in den Einrichtungen durchgeführt, um die Prozess- und Ergebnisqualität zu sichern.

Bis April 2023 spielte die Änderung des Infektionsschutzgesetzes bezüglich Covid-19 eine Rolle. In Pflegeeinrichtungen mussten bis April 2023 eine oder mehrere verantwortliche Personen zur Sicherstellung der Einhaltung der im IfsG (Infektionsschutzgesetz) genannten Anforderungen, Abläufe und Maßnahmen vorgehalten werden. Dafür mussten festgelegte Organisations- und Verfahrensabläufe gestaltet und umgesetzt werden. Aus den Leitfäden der Covid-19-Pandemien in denen Maßnahmen und Vorgaben des Infektionsschutzes beschrieben wurden, wurde eine einheitliche Prozessbeschreibung für respiratorische Erkrankungen gestaltet und kommuniziert.

Durch 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 weitere Aufgaben in 2023 die Erstellung von Prozessen zu Blackout - und Katastrophenlagen, hinzukam die Recherche zu Anschaffungen von Notmaterial und Gestaltung von Notfallboxen für alle Einrichtungen.

Im März 2023 wurde mit dem Projekt „Weitere Einführung snap Centro in Verbindung mit Einführung snap PPS (digitale Pflegeplanung und -dokumentation) in den Tagespflegen“ gestartet, welches eng vom Bereich QM durch die Ausarbeitung des Programms und die Umstellung der Prozesse sowie Schulung der Mitarbeitenden begleitet wird.

Die neue Fassung des Berliner Wohnteilhabegesetzes erforderte grundsätzliche Anpassungen bei der konzeptionellen Gestaltung der ambulanten Pflege in den von uns betreuten Wohngemeinschaften hin zu anbieterverantworteten Wohngemeinschaften (§ 5 Pflege-Wohngemeinschaften). Daraus resultierte die neue Prüfung der abW durch die Heimaufsicht. Dadurch ergab sich für den Bereich QM die Schulung der Prüfrichtlinien in den entsprechenden Einrichtungen.

<sup>4</sup> Tarifliche Entlohnung von Pflegepersonal startet im September - Berlin.de

<sup>5</sup> Gesetz über das Wohnen mit Pflege und Betreuung des Landes Brandenburg (Brandenburgisches Pflege- und Betreuungswohnengesetz - BbgPBWoG)

<sup>6</sup> GEG § 3 Begriffsbestimmungen (geg-info.de)

<sup>7</sup> RKI - Meldepflichtige Krankheiten und Krankheitsserreger

Im vollstationären Bereich musste in Zusammenhang mit der Selbstbestimmung der Pflegebedürftigen die Änderung bezüglich der Raucherräume / Rauchen im Bewohnerzimmer abgeklärt und umgesetzt werden.

Im Jahre 2023 wurden seit Beginn der Schulungen zur Gewaltprävention über 1.000 Mitarbeiter geschult. Die Organisation der Schulungen und die Begleitung der Referentinnen erfolgte durch den Bereich QM.

Die Zufriedenheitsbefragung in den Einrichtungen wurden turnusgemäß durchgeführt und brachte eine Zufriedenheit

- in der TAP von durchschnittlich 86,8 %.
- in der VOP von durchschnittlich 82,7 %

(von den vollstationären Einrichtungen die 2023 mit der Zufriedenheitsbefragung an der Reihe waren).

Mit Hilfe unserer Qualitätsentwicklungs- und Qualitätssicherungsinstrumente, z. B. Qualitätszirkel, Hygienezirkel, interne Audits, Kennzahlenberichte konnte die Aufrechterhaltung der Pflegequalität in den Einrichtungen auch in 2023 sichergestellt werden.

Ein Fachtag für stellvertretende Leitungen der ambulanten Einrichtungen wurde neu etabliert, um eine Plattform zum Austausch und zur Schulung fachlicher Themen zu ermöglichen.

Die vollstationären Einrichtungen der Caritas Altenhilfe arbeiten im Rahmen von zwei Projekten an zukunftsorientierten Angeboten: der Personalbemessung PeBeM nach § 113 c SGB XI (ab 01.07.2023) in Anlehnung an Rothgang und der Digitalisierung der Pflegedokumentation mit dem Programm Vivendi. Die Umstellung auf die digitale Pflegedokumentation und die damit einzuführende neue Pflegekonzeption (Strukturmodell) brachten im letzten Jahr die Bearbeitung vieler Arbeitsprozesse mit sich.

In 2023 wurde die digitale Pflegedokumentation bereits in vier vollstationären Einrichtungen eingeführt. Der betriebliche Maßstab für die neue digitale Pflegedokumentation wird in 2024 festgelegt und das QM-Handbuch entsprechend angepasst. Vier weitere Einrichtungen werden in 2024 die digitale Pflegedokumentation implementieren und alle acht „digitalen“ Einrichtungen werden auf den festgelegten betrieblichen Maßstab angepasst. In 2025 werden die restlichen fünf stationären Einrichtung eine digitale Pflegedokumentation erhalten.

Vorab wurde am 22.03.23 eine „Gemeinsame Empfehlungen nach § 113c Absatz 4 SGB XI zum Inhalt der Rahmenverträge nach § 75 Absatz 1 SGB XI i. V. m. § 113c Absatz 5 SGB XI in der vollstationären Pflege des GKV-Spitzenverbands und der Vereinigungen der Träger der Pflegeeinrichtungen auf Bundesebene“ herausgegeben.

Die Caritas Altenhilfe hat bereits 2022 beschlossen, erste Schritte in der neuen Personalbemessung zu gehen und mit einer Reorganisation der vollstationären Pflege zu beginnen und die erste Konvergenzphase des genannten Gesetzes (bis Mitte 2025) zu nutzen. Die Reorganisation der vollstationären Pflege beinhaltet viele Herausforderungen die sowohl zentral gelöst als auch auf der operativen Ebene in den Einrichtungen umgesetzt werden müssen. Hierzu zählen insbesondere ordnungsrechtliche Regelungen wie die Fachkraftquote aber auch leistungsrechtliche

Herausforderungen (Landesrahmenverträge, pflegfachliche Leistungen, Qualität).

Hinzu kommt, dass die neue Personalbemessung nach Rothgang die Pflegeteams in ihren Tätigkeiten zukünftig stärker differenziert und neue Tätigkeitszuordnungen schafft, die den Teams vermittelt werden müssen und gleichzeitig genügend Raum für organisationale Veränderungen lässt.

Die neue Zuordnung zu den jeweiligen Tätigkeitbereichen erfordert weiterhin Personalakquise und die Qualifizierung von Mitarbeiter\*innen in den Tätigkeitsbereich der Pflegefachassistenz.

Im ambulanten Bereich wurde das Projekt „Rollout digitale Pflegeplanung und -dokumentation snap PPS“, welches im Dezember 2022 startete, durch den Bereich QM begleitet.

In neun Caritas-Sozialstationen konnte die Umstellung Ende 2023 bereits abgeschlossen werden. In den verbleibenden acht Caritas-Sozialstationen soll sie im ersten Quartal 2024 beendet werden.

Im teilstationären Bereich wurde mit dem Projekt zur Digitalisierung der Pflegeplanung und Einführung des Strukturmodells begonnen. Schulungen zur Software und zum Strukturmodell wurden beendet. Die Umstellung erfolgt in 2024.

## IT-Management

Die digitale Pflegedokumentation wird ab 2023 in den ambulanten Einrichtungen der CAH mit dem Tool SNAP PPS genutzt. Die Erweiterung auf die Tagespflege wird in 2024 fortgesetzt.

In den stationären Einrichtungen wurde die Pilotierung der digitalen Pflegedokumentation mit connext Vivendi PD und der zusätzlichen digitalen Sprachaufzeichnung von Voize erfolgreich abgeschlossen. Für das Jahr 2024 ist die Umstellung von weiteren Einrichtungen geplant.

Unterjährig wurden 14 Standorte sowie die Pflegerufzentrale an die IP-Telefonanlage von angebunden. Zusätzlich wurde die technische Infrastruktur in unseren Einrichtungen modernisiert und ausgebaut.

Die gesetzlichen Vorgaben zur Anbindung an die Telematik Infrastruktur wurden im Jahr 2023 noch einmal verändert. Der vorgesehene Anschluss für ambulante und stationäre Einrichtungen ist von Gesetzgeber auf Juli 2025 verschoben worden. Unabhängig davon haben wir den Prozess der Umstellung auf die Telematik Infrastruktur weiter erfolgreich fortgesetzt: Beantragung der elektronischen Heilberufsausweise (eHBA) und Anschaffung der erforderlichen Hardware für die Piloteinrichtung (Kartenleser).

Das Projekt Microsoft 365 wurde in Zusammenarbeit mit der Organisationsentwicklung und einem externen Berater vorbereitet und gestartet. Zusätzlich wurde für die Migration der relevanten Systeme eine spezialisierte Fachfirma beauftragt. Damit wird ein wesentliches Ziel erreicht: die deutliche Erhöhung und Verbesserung der IT-Sicherheit.

Ferner ist damit der Grundstein gelegt worden, die Migration in die Cloud zu gewährleisten, da alte Systeme oftmals nicht problemlos migriert werden können.

Zusätzlich wurde der Fachbereich IT personell und fachlich neu aufgestellt.

## Datenschutz

Die Zusammenarbeit mit dem externen Datenschutzbeauftragten von Datenschutz Nord wurde im Jahr 2023 erfolgreich weitergeführt. Der externe Datenschutzbeauftragte wurde rechtzeitig in relevante Datenschutzvorfälle eingebunden und auch zur Beratung und Sichtung von Verträgen kontaktiert. Im Dezember wurde ein Pflichtseminar zu Grundlagen des Datenschutzes für Führungskräfte der CAH und SSG durchgeführt.

Für das Jahr 2024 ist vorgesehen, dass Einrichtungen der CAH sich einem Selbsttest zum Thema Datenschutz unterziehen. Zudem wird ein Datenschutzschulungskonzept entwickelt und umgesetzt, damit Mitarbeitende und Führungskräfte regelmäßig, nachweislich und nachhaltig zu den Inhalten des Gesetzes über den Kirchlichen Datenschutz und der Datenschutz-Grundverordnung geschult werden. Ziel ist es, hierfür die vorhandene eLearning Plattform der CAH zu nutzen.

## Liegenschaftsmanagement

Die Fortschreibung und Aktualisierung der Liegenschaftsstrategie inklusive relevanter Parameter erfolgt permanent aufgrund Veränderungen der Rahmenbedingungen.

Der Verkauf zweier Liegenschaften (Erna Lindner und Walter Adolph) ist abgeschlossen. Durch den Verkauf nicht strategisch relevanter Objekte besteht die Möglichkeit, neue zukunftsweisende und moderne Lösungen für die Caritas Altenhilfe zu gestalten.

Das Seniorenzentrum St. Elisabeth in Velten wird seit dem Jahr 2023 modernisiert. Ferner soll die Einrichtung als Modellprojekt der CAH dienen, wie Einrichtungen durch Sanierungs- und Modernisierungsarbeiten in die nächste Generation geführt werden können. Die geplanten Maßnahmen werden wie geplant im Sommer 2024 abgeschlossen.

Für das Haus 2 in Velten wird aktuell eine Vorplanung zur Umnutzung in eine ambulante Versorgung erstellt. Die Arbeiten werden bis zum Ende des Jahres 2024 abgeschlossen sein.

Für unsere Liegenschaft in Stralsund und in der Malteser Str. 169A gibt es aktualisierte Machbarkeitsstudien. Parallel werden Gespräche mit dem Erzbischöflichen Ordinariat für eine gemeinsame Lösung des gesamten Areals in der Malteser Straße geführt.

Auf dem Gelände in Alt-Lietzow erfolgt eine Umnutzung des Bernhard-Lichtenberg-Hauses, Haus B. Hier werden 19 Wohnungen für Auszubildende der CAH geschaffen. Somit können wir unser integriertes Ausbildungskonzept weiter zukunftsfähig gestalten und ausbauen.

Für unsere Liegenschaft in Stralsund ist der Erwerb eines Flurstückes vollzogen und die Flurbereinigung abgeschlossen. In Heringsdorf ist ebenfalls der Erwerb eines Grundstückes geplant. Der Erwerb dient der Flurbereinigung und der Vorbereitung für mögliche Investitionen. Für die weitere Entwicklung der Standorte ist der Erwerb der Flurstücke strategisch wertvoll und bietet zusätzliche Optionen.

Grundsätzlich hat der gesamte Immobilienbestand der CAH einen erheblichen Investitionstau. Viele Immobilien müssten in den nächsten Jahren umfangreich saniert werden. Unter Kosten-Nutzen-Analyse und Wirtschaftlichkeitsaspekten sind viele Liegenschaften bereits deutlich über der üblichen Nutzungsdauer und Investitionen nicht mehr zielführend.

Aufgrund der veränderten Rahmenbedingungen ist es strategisch erforderlich, sich von einigen Liegenschaften zu trennen und nicht weiter zu betreiben. Parallel dazu sind neue und innovative Betreiber-/Nutzungskonzepte und auch Standorte zu entwickeln und zu betreiben.

Vor diesem Hintergrund ist eine kommunale Partnerschaft (PPP) für die Entwicklung und Nutzung eines lukrativen Standortes im Osten Berlin in Vorbereitung. Dieser geplante Neubau wird das Portfolio der CAH mit innovativen Angeboten im Rahmen der Seniorenbetreuung erfolgreich erweitern.

## Personal

Im Jahresdurchschnitt beschäftigte die CAH 1.701 Mitarbeitende (Vorjahr 1.734), davon 93 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 2022 zu 2023 um 0,3 %.

Seit dem 01.01.2023 kann das Fahrradleasing mit Jobrad mittels Entgeltumwandlung von den Mitarbeitenden genutzt werden. Im Jahr 2023 wurden für 63 Fahrräder und Pedelecs Leasingverträge abgeschlossen.

Seit dem 01.01.2023 kann das JobTicket bei der CAH genutzt werden. 142 Mitarbeitende haben im Jahr 2023 das JobTicket in Anspruch genommen und erhalten dazu einen Arbeitgeberzuschuss von 15,00 EUR monatlich.

Im Januar 2023 wurde an die Mitarbeiter/innen der Anlage 33 (Sozialer Dienst – Leitungsebene) die tarifliche (AVR) Einmalzahlung in Höhe von 910,00 EUR brutto (S2-S11a) bzw. 1.240,00 EUR (S11b, S12) bei Vollzeit gezahlt. (RK Beschluss vom 03.11.2022, veröffentlicht im Amtsblatt des Erzbistums Berlin Februar 2023).

Zum 01.05.2023 wurde der Bereich Personal mit einer Stelle HR-Datenmanager erweitert. Ziel der Stelle ist die Digitalisierung der HR Prozesse und der weitere Ausbau der Nutzungsmöglichkeiten der Software Loga.

Am 25. Mai 2023 wurde mit der Gesamtmitarbeitervertretung eine Dienstvereinbarung zu den Auszahlungsmodalitäten der kriseninduzierten Prämie zur Abmilderung des schnellen Anstiegs der Verbraucherpreise gemäß Anlage 1c AVR abgeschlossen, wonach für die Mitarbeitenden die Auszahlung der ersten Teilrate auf den Januar 2024 verschoben wurde.

Im Juni 2023 wurde für alle Auszubildenden gemäß dem Beschluss der Bundeskommission vom 08.12.2022 (veröffentlicht im Amtsblatt des Erzbistums Berlin im März 2023) der erste Teil der Auszahlung der Inflationsprämie in Höhe von 500 EUR brutto umgesetzt. In den Monaten Oktober 2023 bis Dezember 2023 erhielten die Auszubildenden gemäß Tarifbeschluss (RK Beschluss vom 29.06.2023, veröffentlicht im Amtsblatt für das Erzbistum Berlin September 2023) zusätzlich je 100 EUR monatlich Inflationsausgleichsprämie.

Ab dem 01.07.2023 beträgt die regelmäßige Arbeitszeit für alle Mitarbeitende und Auszubildende der Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg durchschnittlich 39 Stunden in der Woche (Beschluss der RK Ost vom 25.01.2022, veröffentlicht im Amtsblatt des Erzbistums Berlin Mai 2022). Damit ist die Arbeitszeit für alle Mitarbeitenden der CAH einheitlich bei 39,0 Stunden. Bei insgesamt 439 Mitarbeitenden der Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg wurde die Arbeitszeit von 40 auf 39 Stunden umgestellt.

Zum 01.07.2023 wurde mit 26 Mitarbeitervertretungen gleichlautende Dienstvereinbarungen zum Arbeitszeitkonto und Dienstplanung geschlossen. Neben den Grundsätzen der Dienstplanung und der Erstellung von Dienstplänen regelt die Dienstvereinbarung die Einrichtung eines Jahresarbeitszeitkontos.

Die vom Gesetzgeber geforderte Verwendung der lebenslangen Beschäftigtennummer für die Abrechnung ambulanter Leistungen nach SGB V und SGB XI wurde in 2023 umgesetzt. Alle Mitarbeiter/innen wurden im Beschäftigtenverzeichnis ambulante Pflege (BeVaP) eingetragen und die generierte lebenslange Beschäftigtennummer in die Software snap Ambulant übernommen. Für zukünftige Personalveränderungen wurden laufende Prozesse angepasst.

Grundlage: §§ 105 Abs. 1 Nr. 2 SGB XI und 302 Abs. 1 Satz 2 SGB V

## **Ausbildung**

Im Jahr 2023 haben 40 Auszubildende die generalistische Pflegeausbildung zur Pflegefachperson begonnen, davon 33 Auszubildende im Berliner Schulverbund Stankt Hildegard, 2 Auszubildende in Brandenburg und 5 Auszubildende in Mecklenburg-Vorpommern.

13 Auszubildende haben im Jahr 2023 als erster Jahrgang die generalistische Ausbildung zur Pflegefachperson abgeschlossen, davon 10 Auszubildende des Berliner Schulverbundes St. Hildegard und drei Auszubildende des Seniorenzentrums St. Josef Stralsund. Vier Auszubildende konnte die CAH in Berlin übernehmen und zwei Auszubildende in der Einrichtung Stralsund.

Maßnahmen zur Steigerung der Übernahmekquote wurden identifiziert und für 2024 geplant.

Um zusätzliche Ausbildungsunterstützende Hilfsangebote zu schaffen, wurde das Projekt „Ausbildungsnetzwerk“ unter der Bereichsleitung Leben und Pflege, Herrn Fitzek, geschaffen. Die Auftaktveranstaltung dazu fand am 25.09.23 statt.

Die bestehende Azubi-WG im Seniorenzentrum St. Johannes Berlin ist mit 6 Auszubildenden vollständig belegt. Es besteht eine zunehmende Nachfrage an Azubi-Unterkünften.

Das in 2022 im St. Kamillus begonnene Projekt „Ausbildungshaus“ wurde durch die Referentin für Ausbildung bei der Konzepterstellung und Weiterentwicklung fachlich begleitet. In Folge des Projektes konnten die Ausbildungsplätze von 5 auf 9 aufgebaut werden.

In 2023 konnte nach Vorgabe des Pflegeberufgesetzes, der Pflegeausbildungs- und Prüfungsverordnung, der Pflegefinanzierungsverordnung und den entsprechenden Länderverordnungen, Berlin, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern das zentrale CAH Ausbildungskonzept fertiggestellt und implementiert werden.

Die Sankt Hildegard Akademie hat die neue Ausbildung zur Pflegefachassistenz im Mai und November 2023 gestartet. Von insgesamt 40 Ausbildungsplätzen für den Ausbildungsverbund konnte die CAH insgesamt 28 Plätze belegen.

Für die länderspezifischen Regelungen zur Ausbildung zur Pflegefachperson und zur Pflegefachassistenz in Berlin ist die Referentin Ausbildung weiterhin aktiv im dem vom Senat geförderten Projekt „Fachkräftesicherung“ in verschiedenen Arbeitsgruppen beteiligt.

## **Recruiting**

Um dem sich stetig zunehmenden Personalmangel zu begegnen, verstärkte die CAH ihre Aktivitäten zur Personalgewinnung und zur Optimierung der Onboarding-Prozesse. Das zentrale Recruiting-Team führte vielfältige Aktionen, wie den Coffee-Talk, Karriere-Tage an Schulen, Job-Talks in den Einrichtungen oder an der Brasilianischen Botschaft usw. durch und förderte damit die Wahrnehmung der CAH als Arbeitgeber. Ebenso fand eine Erhöhung der Präsenz auf Online-Kanälen und Sozialen Netzwerken statt. Zum 4. Quartal setzte die CAH die Einführung der neuen Recruiting-Software BITE um, mit dem Ziel der weiteren Professionalisierung ihrer Recruitingprozesse für kürzere Bearbeitungszeiten und eine Erhöhung der Transparenz.

## **Betriebliches Gesundheitsmanagement**

Zum 01.04.2023 wurde das betriebliche Gesundheitsmanagement mit einer neuen Stelle „Fallmanagerin Betriebliches Eingliederungsmanagement“ erweitert. Damit wurde der Prozess des BEM Fallmanagements zentral neu aufgestellt und die Wiedereingliederung von Mitarbeitenden professionell gestaltet.

Im Rahmen des Mehrwert-Pflege-Projektes im Seniorenzentrum St. Elisabeth in Velten wurden 2023 nach Abschluss der Bedarfsanalyse verschiedene gesundheitsfördernde Maßnahmen mit der Förderung durch den VDEK umgesetzt. Beispielsweise wurden Workshops zu den Themen Konfliktkompetenz, Rückengesundheit und Gesundes Führen sowie Supervision durchgeführt.

Für die Sozialstationen Tegel, Rudow und Tempelhof konnte in 2023 in Kooperation mit verschiedenen Krankenkassen das Projekt „Dreirad“ gestartet werden. Im Projektrahmen finden jeweils nach einer Bedarfsanalyse wöchentliche Trainings für die Mitarbeitenden in den Sozialstationen statt, mit dem Ziel, die physische sowie mentale Gesundheit und den Teamzusammenhalt zu stärken.

## 2.3 Ertragslage

Gewinn- und Verlustrechnung Caritas Altenhilfe gGmbH	2022 TEUR	2023 TEUR	Abweichung TEUR
1. Umsatzerlöse	106.592	106.997	405
2. Bestandsveränderung	361	-453	-814
3. Zuweisungen und Zuschüsse zu Betriebskosten	86	103	17
4. Sonstige betriebliche Erträge	5.295	11.638	6.343
<b>Summe Erträge</b>	<b>112.334</b>	<b>118.285</b>	<b>5.951</b>
5. Materialaufwendungen	-24.701	-28.392	-3.691
6. Personalaufwendungen	-73.531	-73.827	-296
<b>Summe Aufwendungen Material / Personal</b>	<b>-98.232</b>	<b>-102.219</b>	<b>-3.987</b>
7. Erträge aus öffentlicher und nicht-öffentlicher Förderung von Investitionen	82	91	9
8. Erträge aus der Auflösung von Sonderposten / Verbindlichkeiten	835	583	-252
9. Aufwendungen aus der Zuführung zu Sonderposten / Verbindlichkeiten	-80	-37	44
10. Abschreibungen	-3.659	-3.382	277
11. Sonstige betriebliche Aufwendungen	-8.818	-8.381	437
<b>7.- 17. Zwischensumme</b>	<b>-11.639</b>	<b>-11.125</b>	<b>515</b>
<b>Zwischenergebnis</b>	<b>2.463</b>	<b>4.942</b>	<b>2.479</b>
12. Aufwendungen und Erträge aus Finanzanlagen	-16	64	80
13. Sonstige Zinsen und Erträge	13	205	192
14. Abschreibungen auf Finanzanlagen	-114	-26	87
15. Zinsen und ähnliche Aufwendungen	-531	-402	129
<b>16. Ergebnis vor Steuern</b>	<b>1.815</b>	<b>4.782</b>	<b>2.967</b>
17. Steuern vom Einkommen und vom Ertrag	-5	-11	-6
18. Sonstige Steuern	-21	-16	5
<b>19. Jahresüberschuss</b>	<b>1.789</b>	<b>4.755</b>	<b>2.966</b>

Die Umsatzerlöse liegen mit 106.997 TEUR auf Vorjahresniveau. Budgetiert waren für 2023 ca. 109.653 TEUR. Gründe für die Stagnation waren Mindererlöse in der ambulanten Pflege, Minderbelegungen in der vollstationären Pflege aufgrund von Personalmangel und geringere Kostenerstattungen für die Corona-Schnelltests (443 TEUR, Vj. 1.550 TEUR).

Die sonstigen betrieblichen Erträge beinhalten die Erträge aus dem Verkauf zweier Wohnhäuser abzüglich der Restbuchwerte 8.229 TEUR. Da der Pflege-Rettungsschirm zum 30. Juni 2022 endete, wurden im Jahr 2023 keine Kostenerstattungen nach § 150 (3) SGB XI (Vj. 2.315 TEUR) gezahlt.

Die Erhöhung der Materialaufwendungen ist im Wesentlichen durch den Einsatz von Leasingpflegekräften (+1.898 TEUR) und der Lohnsteigerungen bei den von der Tochtergesellschaft SSG bezogenen Leistungen für Hauswirtschaft und Haustechnik (+1.149 TEUR) begründet.

Der geringe Anstieg der Personalaufwendungen resultiert aus der Einsparung von Pflegepersonalkosten aufgrund von Minderumsätzen im ambulanten Bereich und Personalmangel im vollstationären Bereich, der durch Leasing von Pflegepersonal kompensiert werden musste.

Der Kostenanstieg aus der Tarifsteigerung und der Aufstockung der Pensionsverpflichtungen in Höhe von 3.196 TEUR (Vj. 1.723 TEUR) wurde dadurch kompensiert.

Die sonstigen betrieblichen Aufwendungen beinhalten Ausgaben für Instandhaltungen (-1.190 TEUR), die Azubiumlage (+286 TEUR), Beratungsleistungen (-94 TEUR) u.a.

Die Kursentwicklung an den Börsen hat sich zum Jahresende 2023 erholt, sodass aus den Wertpapieranlagen ein leicht positives Ergebnis (64 TEUR) erwirtschaftet werden konnte. Aus Festgeldern konnten Zinserträge in Höhe von 196 TEUR (Vj. 5 TEUR) erwirtschaftet werden.

Vermögens- und Finanzlage	31.12.2023 TEUR	%	31.12.2022 TEUR	%	Veränderung TEUR	%
<b>Vermögen</b>						
Immaterielle Vermögensgegenstände/ Sachanlagevermögen	51.163	56,1	53.604	59,2	-2.441	-4,6
Finanzanlagevermögen	7.548	8,3	7.298	8,1	250	3,4
<b>Langfristiges Vermögen</b>	<b>58.711</b>	<b>64,4</b>	<b>60.902</b>	<b>67,3</b>	<b>-2.191</b>	<b>-3,6</b>
Vorräte	2.762	3,0	3.215	3,6	-453	-14,1
Kurzfristige Forderungen	8.777	9,6	9.551	10,6	-774	-8,1
Flüssige Mittel	20.043	22,0	16.104	17,8	3.939	24,5
Übrige Aktiva	888	1,0	736	0,8	152	20,7
<b>Kurzfristiges Vermögen</b>	<b>32.470</b>	<b>35,6</b>	<b>29.606</b>	<b>32,7</b>	<b>2.864</b>	<b>9,7</b>
	<b>91.181</b>	<b>100,0</b>	<b>90.508</b>	<b>100,0</b>	<b>673</b>	<b>0,7</b>
<b>Kapital</b>						
Eigenkapital	36.772	40,3	32.017	35,4	4.755	14,9
Sonderposten	5.121	5,6	5.637	6,2	-516	-9,2
Langfristige Verbindlichkeiten	36.973	40,5	35.930	39,7	1.043	2,9
Kurzfristige Verbindlichkeiten	12.315	13,5	16.924	18,7	-4.609	-27,2
<b>Summe</b>	<b>91.181</b>	<b>100,0</b>	<b>90.508</b>	<b>100,0</b>	<b>673</b>	<b>0,7</b>

## 2.4 Vermögens- und Finanzlage

Das langfristige Vermögen setzt sich insbesondere aus dem Sachanlagevermögen zusammen. In 2023 gab es Anlageabgänge aus dem Verkauf von zwei Seniorenwohnhäusern. Anlagezugänge resultierten aus der Anschaffung von neuen BHKWs an fünf Standorten. Im Rahmen der Digitalisierung der Pflegedokumentation wurden Tablets für die Pflegekräfte angeschafft, deren Anschaffungskosten aus öffentlichen Mitteln gefördert wurden. Die Baumaßnahmen in Velten führten zu einem Zugang von ca. 937 TEUR in die Anlagen im Bau.

Das Finanzanlagevermögen erhöhte sich um 250 TEUR auf ca. 7.548 TEUR.

Die Eigenkapitalquote erhöht sich auf 40,3% (Vj. 35,4%), aufgrund des Verkaufs von zwei Wohnhäusern.

Die langfristigen Verbindlichkeiten beinhalten insbesondere Pensionsverpflichtungen ggü. der KZVK mit 10.104 TEUR (+2.929 TEUR) und die Darlehensverbindlichkeiten mit 27.060 TEUR (-1.812 TEUR). Die Fremdkapitalquote beträgt 29,7% (Vj. 31,9%).

Die Verringerung der kurzfristigen Verbindlichkeiten resultiert insbesondere aus der Auflösung von Rückstellungen für mögliche Rückforderungen von Kostenerstattungen nach § 150 SGB XI (2) in Höhe von ca. 1.161 TEUR und für das Risiko von Nachzahlungen von Sozialversicherungsbeiträgen aus der Beschäftigung von selbstständigen Pflegekräften von ca. 830 TEUR. Im Weiteren wurden die Verbindlichkeiten aus öffentlicher Förderung für den anteiligen Rückzahlungsanspruch aus der Baukostenförderung des Bundes in Höhe von 1.438 TEUR für die im September 2019 geschlossene Pflegeeinrichtung St. Josefsheim zurückgeführt.

Die Verbindlichkeiten aus der Anzahlung von Betriebskosten haben sich um ca. 383 TEUR reduziert. Die kurzfristigen Darlehensverbindlichkeiten und Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen bewegen sich auf Vorjahresniveau.

## 2.5 Kapitalflussrechnung

Kapitalflussrechnung	2023 TEUR	2022 TEUR
Periodenergebnis	4.755	1.789
Veränderung Bilanzposten	-5.960	6.462
Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit	-1.205	8.252
Cashflow aus Investitionstätigkeit	7.113	-5.444
Cashflow aus Finanzierungstätigkeit	-2.024	-2.621
Zahlungswirksame Veränderungen des Finanzmittelfonds	3.884	186
Finanzmittelfonds am Anfang der Periode	15.764	15.578
Finanzmittelfonds am Ende der Periode	19.649	15.764

Der Cashflow aus der laufenden Tätigkeit ist mit -1.205 TEUR negativ. Der Cashflow beinhaltet die Rückzahlung von Fördermitteln (1.438 TEUR). Im Vergleich zum Vorjahr beinhaltet der Cashflow geringere Corona-Kostenerstattungszahlungen (-4.129 TEUR) und höhere Personalleasingausgaben (-1.898 TEUR).

Investitionen in das Sachanlagevermögen wurden in Höhe von 2.689 TEUR getätigt. Aus dem Verkauf der Wohnhäuser flossen ca. 10.100 TEUR zu.

Der negative Cashflow aus Finanzierungstätigkeit beträgt -2.024 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 Transitkonten in Höhe von TEUR 383 (Vj. TEUR 340).

## 2.6 Gesamtaussage

In Bezug auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage ist festzustellen, dass das Geschäftsjahr 2023 mit einem positiven Ergebnis in Höhe von +4.755 TEUR (Vj. 1.789 TEUR) abgeschlossen werden konnte.

Das Betriebsergebnis ist mit -2.177 TEUR negativ. Belastet wurde das operative Ergebnis im Vergleich zum Vorjahr durch geringere Umsätze in der ambulanten Pflege und durch hohe Aufwendungen für den Einsatz von Leasingpersonal an drei Standorten in der vollstationären Pflege.

Dem Finanzmittelfonds konnten nach Abzug der Investitionen in das Sachanlagevermögen (2.689 TEUR) und dem Kapitaldienst (2.061 TEUR) liquide Mittel in Höhe von 3.884 TEUR zugeführt werden.

## 3. Prognose-, Chancen- und Risikobericht

Vor dem Hintergrund des anhaltenden Pflegepersonalmangels, steigender Personal- und Sachaufwendungen, der Digitalisierungsanforderungen und hoher Investitionsbedarfe in den Gebäudebestand wird 2024 erneut ein Jahr der wirtschaftlichen Herausforderungen sein. Den Handlungsspielräumen werden enge Grenzen durch die restriktiven Refinanzierungsvorgaben der Kostenträger gesetzt.

Die Bedeutung der Liquidität für die Steuerung des Unternehmens wird zunehmen. Finanzielle Reserven werden zur Absicherung von wirtschaftlichen Risiken erforderlich sein.

Der wesentliche Leistungsindikator der CAH ist das Gesamtergebnis. Im Geschäftsjahr 2023 konnte ein positives Gesamtergebnis in Höhe von 4.755 TEUR erwirtschaftet werden. Budgetiert war ein Ergebnis in Höhe von 549 TEUR. Zusätzliche Erträge wurden aus dem Verkauf von zwei Wohnhäusern als strukturelle Anpassungsmaßnahme im Rahmen der Liegenschaftsstrategie in Höhe von 8.229 TEUR generiert. Für das Geschäftsjahr 2024 wird ein Ergebnis in Höhe von 178 TEUR erwartet.

In Bezug auf die Auslastung der vollstationären Pflege, der Kurzzeit- und der Tagespflege sowie im Servicewohnen konnten die geplanten Zunahmen nicht vollständig erreicht werden, insbesondere aufgrund des Pflegekräftemangels. Wie in den Vorjahren, wurde für 2024 die Regelauslastung aus den Entgeltvereinbarungen geplant. Aufgrund von Standortbesonderheiten wurden für zwei Einrichtungen geringere Auslastungen geplant.

Im Rahmen der Liegenschaftsstrategie wird das Seniorenzentrum St. Elisabeth in Velten seit 2023 modernisiert. Ferner soll die Einrichtung als Modellprojekt der CAH dienen, wie Einrichtungen durch Sanierungs- und Modernisierungsarbeiten in die nächste Generation geführt werden können. Die geplanten Maßnahmen werden voraussichtlich im Sommer 2024 abgeschlossen.



Aktuell erfolgen die Vorplanungen zur Umnutzung des Haus 2 des Seniorenzentrums St. Elisabeth in Velten von einer stationären in eine ambulante Versorgung. Auf dem Gelände in Alt-Lietzow erfolgt eine Umnutzung des Bernhard-Lichtenberg-Hauses, Haus B. Hier werden 19 Wohnungen für Auszubildende der CAH geschaffen.

Im Seniorenzentrum Stella Maris wird die Sanierung der Versorgungsstränge fortgeführt.

Aufgrund der veränderten Rahmenbedingungen ist es strategisch erforderlich, sich von einigen Liegenschaften zu trennen und nicht weiter zu betreiben. Parallel dazu sind neue und innovative Betreiber-/Nutzungskonzepte und auch Standorte zu entwickeln und zu nutzen.

Der Ausbau der Digitalisierung in der Pflege und den unterstützenden Bereichen wird in 2024 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.

Für das Jahr 2024 ist die Umstellung der CAH in die Cloud-Umgebung Microsoft 365 geplant, um die IT-Sicherheit für die CAH zu erhöhen und Mitarbeitenden einen modernen Arbeitsplatz anbieten zu können.

Die gesetzlich verpflichtende Anbindung der ambulanten Pflegedienste an die Telematik Infrastruktur wird für die ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen der CAH bis zum 01.07.2025 erfolgen.

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 weitergeführt.

Das neue Personalbemessungsinstrument (PeBeM) nach § 113c SGB XI ist am 01. Juli 2023 in Kraft getreten. Es stellt die Pflegeeinrichtungen vor neue Herausforderungen.

Für die CAH ist wichtig, dass auf Landesebene schnell die Rahmenverträge mit dem Ansatz der „Gemeinsamen Empfehlung“ der GKV's angepasst werden, um auch ein mehr bzw. auch weitere Expertengruppen finanziert zu bekommen. Der Landesrahmenvertrag ist ein Thema für die Umsetzung des neuen PeBeMs. Eine weitere dringende Umsetzung ist die Ausbildung der neuen geforderten Qualifikation aus § 113c den Assistenzkräften (mindestens 1-jährig ausgebildet).

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 2024

Bärbel Arwe  
(Geschäftsführerin)

Bernd Grund  
(Geschäftsführer)