Wirtschaftsprüfung, Recht und Beratung

Vom Materialverbrauch bis zur Fachkräftesicherung:

Nachhaltigkeit als Chance für die Pflege

Von Dr. Sinja Küppers, Nachhaltigkeitsberaterin, Curacon GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Die Europäischen Berichtsstandards (ESRS) wirken zunächst praxisfern, doch Pflegeeinrichtungen sollten sich davon nicht abschrecken lassen. Sie greifen viele zentrale Pflegeaspekte auf und bieten Chancen für die Pflege, zum Beispiel durch Umweltmonitoring und mehr Eigenverantwortung der Pflegeleitung. Durch Auseinandersetzung mit Nachhaltigkeit reflektieren Pflegeeinrichtungen ihre Potenziale und Risiken, kommunizieren transparent und entwickeln aktiv die Pflege weiter.

Die ESRS sind sektorenübergreifend formuliert und verwenden Begriffe wie „Endnutzer“ oder „Verbraucher“ statt Bewohnende. Nachhaltigkeitsthemen wie Meeresressourcen oder indigene Völker sind fern der konkreten Herausforderungen der Branche (steigende Material- und Energiekosten, steigender Versorgungsbedarf bei gleichzeitigem Fachkräftemangel).

Dennoch adressieren die ESRS drei für die Pflege zentrale Themenfelder: Erstens rücken soziale Berichtsthemen wie die Pflege selbst den Menschen in den Mittelpunkt: Beschäftigte, Bewohnende und Anwohner. Pflegeeinrichtungen berichten über zentrale Aspekte der Arbeitsbedingungen, die für die Fachkräftesicherung entscheidend sind, inklusive flexible Arbeitszeitmodelle, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gewaltprävention, Zusatzleistungen (zum Beispiel Gesundheitschecks, Jobrad, Zuschüsse zu Fitnessangeboten), Weiterbildungen, Unterbringung von Auszubildenden und Diversität im Team. Auch Themen wie Sicherheit und Versorgung der Bewohnenden, Angehörigenberatung und transparente Informationen über Pflegekosten werden erfasst. Zusätzlich können Einrichtungen ihr gesellschaftliches Engagement, zum Beispiel in Form von Quartiersarbeit, Begegnungsorten oder Maßnahmen gegen Einsamkeit, sichtbar machen und so ihre Verantwortung für Lebensqualität und Teilhabe unterstreichen.

Zweitens fördern die Umweltstandards die Auseinandersetzung mit den größten Ressourcenverbräuchen in der stationären Pflege, allen voran der Speiseversorgung und des Gebäudebetriebs. Ergänzend werden auch der Wäscheverbrauch, Einwegprodukte, Reinigungsmittel und Abfallmanagement in den Blick genommen. Die Erhebung von Kennzahlen zu Energieverbrauch, CO_2Emissionen und Abfallmengen betrifft zentrale operative Bereiche und ermöglicht eine gezielte Steuerung zur Kostensenkung. Über die Datenerhebung hinaus werden im Bericht konkrete Ziele und Maßnahmen zu wesentlichen Themen definiert. Maßnahmen wie der Umstieg auf regionale, saisonale Lebensmittel, recyclebare Verpackungen und energieeffiziente Gebäudetechnik finden breite Zustimmung bei den Mitarbeitenden. Die ESRS schaffen damit Transparenz in den Bereichen, in denen Pflegeeinrichtungen gefordert sind, Einsparpotenziale zu nutzen oder auf fehlende Refinanzierung hinzuweisen.

Drittens erfassen die ESRS auch zentrale Aspekte der Unternehmenskultur. Für alle Pflegeeinrichtungen essenziell sind funktionierende interne Beschwerde- und Meldekanäle zur Sicherstellung des Hinweisgeberschutzes und Einhaltung arbeitsrechtlicher Regelungen. Ein transparenter Umgang mit Compliance-Fällen und eine offene Einrichtungskultur fördern das Vertrauen von Mitarbeitenden, Pflegebedürftigen und Angehörigen. Darüber hinaus ermöglicht die Berichterstattung, verantwortungsvolle und werteorientierte Unternehmensführung in Pflegeeinrichtungen sichtbar zu machen, zum Beispiel in Form von Wiedereingliederungsprogrammen, Praktika für benachteiligte Gruppen oder Sachspenden. Selbst die transparente Darstellung von politischem Engagement kann ein positives Signal senden.

Die Themenfelder zeigen: Nachhaltigkeitsberichte sind weit mehr als eine formale Pflicht. Sie fördern die Auseinandersetzung mit zentralen Herausforderungen der Pflege und zeigen wirtschaftliche Potenziale zur Kosteneinsparung auf. Darüber hinaus eröffnen sie die Möglichkeit, bestehende Maßnahmen transparent darzustellen und zukünftige Lösungen zu entwickeln, mit dem Ziel, die Arbeitsbedingungen in der Pflege gezielt zu verbessern, Mitarbeitende zu binden und die Pflege langfristig zukunftsfähig zu gestalten. Wie dies gelingen kann, verdeutlichten zwei Referentinnen des Zukunfts-Kongresses Sozialwirtschaft managen (SWM) 2025.

Judith Hantl-Merget, Pflegedirektorin und Mitglied der Geschäftsleitung der RoMed Kliniken, setzt sich für eine moderne, mitarbeiterorientierte Arbeitskultur ein. Sie hat New Work und innovatives Personalmarketing in der Pflege etabliert, mit positiver Wirkung auf den gesamten Klinikbereich. In Design-Thinking-Sprints entwickeln Pflegekräfte mithilfe erprobter Muster eigenständig Lösungen zur Optimierung von Arbeitsabläufen und ihre fachliche Expertise findet Anerkennung. Der Erfolg ist messbar: Die Fluktuationsrate sank deutlich, eine zentrale Personalkennzahl in der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Auch im Recruiting beschreitet RoMed neue Wege: Umgekehrte Interviews oder Gespräche beim Spaziergang schaffen von Anfang an Begegnung auf Augenhöhe. Recruiting-Formate, die beliebt und erfolgreich sind.

Auch bei der Caritas St. Heinrich und Kunigunde gGmbH steht die Stärkung des Pflegepersonals im Mittelpunkt. Geschäftsführerin Friederike Müller setzt mit dem vom Bayerischen Staatsministerium geförderten Projekt „Leading Nurse“ auf ein innovatives Pflegeorganisationssystem. Statt starrer Vorgaben entwickeln die 16 teilnehmenden Häuser bis Ende 2025 individuelle Lösungen für ihre jeweiligen Anforderungen. Im Zentrum steht die Rolle der Leading Nurses: Sie übernehmen die fachliche Führung im Pflegeprozess, koordinieren Abläufe und sind zentrale Ansprechpersonen für Bewohnende, Angehörige und das Pflegeteam.

Diese erweiterte Verantwortung wird besser vergütet und entspricht laut Frau Müller dem eigentlichen Qualifikationsprofil von Pflegedienstleitungen, mit positiven Auswirkungen auf die Zufriedenheit der Mitarbeitenden, messbar auch im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung. 2024 wurde das Projekt mit dem ersten Social Impact-Preis der ConSozial ausgezeichnet.

Die beiden Referentinnen zeigen, wie eine strategische Auseinandersetzung mit Nachhaltigkeit, etwa im Zuge der Berichterstattung, konkrete Entwicklungen in der Pflegearbeit anstoßen kann: ein neues Verständnis von Führungsrollen, mehr Mitgestaltung und eine Arbeitskultur, die Verantwortung fördert. Statt starrer Hierarchien setzen immer mehr Einrichtungen auf partizipative Führungskulturen. Nachhaltigkeit wird so zum strategischen Erfolgsfaktor, besonders im Employer Branding. Wer soziale und ökologische Verantwortung glaubwürdig lebt, stärkt die Bindung der Mitarbeitenden und gewinnt an Attraktivität im Wettbewerb um Fachkräfte. Digitale Kanäle wie LinkedIn, Facebook oder Instagram machen diese Haltung sichtbar und unterstützen den Aufbau einer authentischen Arbeitgebermarke.

Dr. Sinja Küppers, Nachhaltigkeitsberaterin, Curacon GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.

Die Verschiebung der CSRD-Berichtspflicht und Überarbeitung der ESRS im EU-Omnibuspaket führen vielerorts zu Zurückhaltung. Im laufenden Altenhilfebarometer 2025 von Curacon sehen nur noch 15 % der befragten Einrichtungen Nachhaltigkeit als eine ihrer größten Herausforderungen, ein deutlicher Rückgang gegenüber 26 % im Jahr 2023. Doch der Handlungsdruck bleibt hoch, ebenso wie die Relevanz des Themas für die Zukunftsfähigkeit der Pflegebranche. Banken und berichtspflichtige Unternehmen fordern zunehmend belastbare ESG-Daten zur Risikobewertung und Fördermittelvergabe. Auch Mitarbeitende achten stärker auf ökologische und soziale Verantwortung bei der Wahl ihres Arbeitgebers.

Die von der EU-Kommission am 26. Februar 2025 vorgeschlagene Anhebung der Berichtspflichtgrenze auf 1.000 Beschäftigte wird wenige Pflegeeinrichtungen von der CSRD-Pflicht entlasten. Umso wichtiger ist es, sich frühzeitig mit den Nachhaltigkeitsthemen und relevanten Daten auseinanderzusetzen. Zentrale Grundlage ist die doppelte Wesentlichkeitsanalyse, die einerseits die Auswirkungen des Unternehmens auf Umwelt und Gesellschaft und andererseits ihre finanziellen Risiken und Chancen bewertet. Ein weiterer Schlüssel liegt in der systematischen Erfassung zentraler Verbrauchsdaten, bei der viele Einrichtungen noch am Anfang stehen.

Praxiserfahrungen belegen, dass eine strukturierte Herangehensweise den Aufwand für die doppelte Wesentlichkeitsanalyse überschaubar hält und langfristig Mehrwert schafft. Dabei identifizieren Pflegeeinrichtungen konkrete finanzielle Chancen, beispielsweise durch die steigende Nachfrage nach präventiven und rehabilitativen Wohnangeboten und flexibleren Versorgungsstrukturen sowie Einsparpotenzielle durch energetische Sanierungen oder den Einsatz digitaler Technologien in der Pflege.

Nachhaltigkeitsberichterstattung ist mehr als eine Pflicht: Sie ist ein strategisches Werkzeug, um den Pflegealltag systematisch zu reflektieren, Transparenz zu schaffen und neue Potenziale zu erschließen. Praxisbeispiele liefern wertvolle Impulse für die Entwicklung attraktiver Arbeits- und Pflegebedingungen. Nachhaltigkeitsberichte werden so zum Katalysator für nachhaltige Transformation und verleihen Einrichtungen eine klare Stimme. Wer jetzt startet, erfüllt nicht nur die CSRD-Anforderungen, sondern gestaltet aktiv die Zukunft der Pflege mit – vom Materialverbrauch bis zur Fachkräftesicherung. ◆

Weitere Informationen:
www.curacon.de/themen/nachhaltigkeit

Wirtschaftsprüfung, Recht und Beratung

Mitarbeiterbindung und Nachwuchsförderung in der Pflege:

Chancen durch finanzielle Stabilität

Von Andreas Dehlzeit, Sprecher der Geschäftsführung der SozialFactoring GmbH

Die Mehrheit der Pflegekräfte empfinden ihre Arbeit als sinnstiftend – doch unter den aktuellen Bedingungen fällt es vielen immer schwerer, langfristig im Beruf zu bleiben. Die aktuelle Umfrage des Deutschen Berufsverbandes für Pflegeberufe (DBfK) „Pflege, wie geht es dir? 2025“ zeigt: 63 % der Befragten haben im vergangenen Jahr mehrfach über einen Arbeitgeberwechsel nachgedacht.

Gleichzeitig scheiden erfahrene Kolleg*innen altersbedingt aus, während zu wenig Nachwuchs nachkommt. Das verringert nicht nur den Fachkräftepool, sondern auch wertvolle Erfahrungsressourcen in den Teams.
Um dem aktiv zu begegnen, sind Ansätze gefragt, die sowohl strukturell als auch wirtschaftlich sind und unterschiedlichen Erwartungen der Generationen gerecht werden. Doch steigende Personalkosten, zunehmende Betriebsausgaben und verzögerte Zahlungen durch Kostenträger engen die wirtschaftlichen Handlungsspielräume vieler ambulanter Pflegedienste ein. Gute Ideen für bessere Arbeitsbedingungen scheitern dadurch oft an fehlenden Mitteln.

Zwei Herausforderungen, zwei Perspektiven

Viele Pflegekräfte identifizieren sich mit ihrem Job – doch die strukturellen Rahmenbedingungen führen dazu, dass die Begeisterung für den Beruf schwindet. Laut der DBfK-Umfrage würden nur 57 % der befragten Pflegekräfte ihren Beruf erneut ergreifen – obwohl 84 % ihn als sinnstiftend empfinden.
Die Gründe liegen unter anderem in einer unzureichenden Personalausstattung, fehlender Wertschätzung, hoher Arbeitslast und mangelnder Planungssicherheit. Für bestehende Pflegekräfte bedeutet das: Sie benötigen Sicherheit und Entlastung – zum Beispiel durch planbare Dienste, stabile Teams und gezielte Gesundheitsförderung.
Gleichzeitig findet die Generation Z zunehmend ihren Weg in den Pflegeberuf. Laut Statistischem Bundesamt ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Jahr 2024 im Vergleich zum Vorjahr um 9 % gestiegen – ein positives Signal, das zeigt, dass junge Menschen grundsätzlich Interesse an diesem Berufsfeld mitbringen.
Doch sie stellen neue Anforderungen an ihre Arbeitswelt: Work-Life-Balance, Mitgestaltungsmöglichkeiten und digitale Unterstützung stehen für sie weit oben auf der Prioritätenliste.
Studien zeigen: Diese Generation sucht nach sozialen Berufen, erwartet dabei jedoch moderne Rahmenbedingungen, Flexibilität und echte Wertschätzung. Arbeitgeber, die diese Kräfte langfristig binden wollen, müssen gezielt auf diese Erwartungen eingehen.

Mit Factoring finanzielle Freiräume schaffen

Die genannten strukturellen und generationenspezifischen Herausforderungen lassen sich nur bewältigen, wenn auch die wirtschaftlichen Voraussetzungen stimmen. Hier kann Factoring als Finanzierungsbaustein wirken: Pflegedienste treten ihre offenen Forderungen an ein Factoring-Unternehmen ab und erhalten innerhalb weniger Werktage den vorfinanzierten Betrag. Das macht sie unabhängig von den oftmals langen Zahlungszielen der Kranken- und Pflegekassen und schafft so die nötigen Spielräume, um akute Engpässe zu vermeiden und gleichzeitig in zukunftsrelevante Maßnahmen zu investieren.
So lassen sich beispielsweise digitale Tools zur Dienstplanung schneller einführen, was den Wunsch vieler Pflegekräfte nach planbarer Freizeit unterstützt. Fort- und Weiterbildungen können rechtzeitig organisiert und umgesetzt werden, anstatt sie aus Budgetgründen immer wieder verschieben zu müssen.
Maßnahmen zur Gesundheitsförderung wie Rückenschulungen oder Resilienztrainings lassen sich verlässlich in den Arbeitsalltag integrieren, ohne dass die Finanzierung zur Hürde wird. Auch moderne, ergonomisch ausgestattete Arbeitsplätze werden so realisierbarer – ein Faktor, der nicht nur die Zufriedenheit, sondern auch die Verbleibdauer im Beruf positiv beeinflusst.
Durch zusätzliche Liquidität können Einarbeitungstage mit Mentoring-Programmen organisiert werden, durch die junge Pflegekräfte lernen, frühzeitig Verantwortung zu übernehmen. Und nicht zuletzt sichern Arbeitgeber über die gewonnene Liquidität eine verlässliche Auszahlung von Löhnen und Zusatzleistungen – ein wichtiges Signal an neue wie erfahrene Mitarbeitende.
Finanzielle Stabilität wird so zur tragenden Säule dafür, dass gute Ideen nicht am Geld scheitern. Sie schafft den nötigen Handlungsspielraum, um den Bedürfnissen unterschiedlicher Generationen gerecht zu werden – und das mit einer strategischen Perspektive im Kontext langfristiger Personalbindung. ◆

Weitere Informationen:
www.sozialfactoring.de

Anzeige

30 % von neuen Mitarbeitenden treten nicht an. Weitere 25 % kündigen in der Probezeit.

Im Gesundheitswesen kann ineffizientes Onboarding schnell teuer werden. In unserem neuen Blogbeitrag zeigen wir, wie Pflegeeinrichtungen mit einem strukturierten Onboarding-Prozess:

- die Einarbeitungszeit verkürzen,
- Einarbeitungskosten senken und
- neue Mitarbeitende langfristig binden

Inklusive Checkliste für Ihre Einrichtung!

Mehr erfahren und beraten lassen:
relias.de/blog/onboarding-kosten-sparen

QR-Code scannen und direkt zum Blogbeitrag gelangen:

RELIAS