

**Lagebericht für das Geschäftsjahr**  
**vom 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022**

**A. Grundlagen des Unternehmens**

**1. Geschäftsmodell des Unternehmens**

Die Stephanus gGmbH ist ein 100 %-iges Tochterunternehmen der Stephanus-Stiftung.

In dieser Gesellschaft werden alle wesentlichen Geschäftsprozesse der Stiftung zusammengefasst. Neben einer fachlich orientierten Geschäftsbereichsstruktur gibt es eine zusätzliche Regionalstruktur.

Die Struktur der Gesellschaft sieht die einzelnen Geschäftsbereiche „Wohnen und Pflege“, „Bildung“, „Kinder, Jugend und Familie“ sowie die Geschäftsbereiche „Werkstätten“ und „Wohnen und Assistenz“ vor.

Die planenden und unterstützenden Prozesse sind in der Stephanus-Stiftung (insbesondere Controlling, Compliance, IT) bzw. in der Stephanus – Zentrale Dienste gGmbH (Personal, Finanz- und Rechnungswesen, Facility Management incl. Mietverwaltung) zusammengefasst.

Durch die Stephanus Services Gesellschaft mbH werden mittels Dienstleistungsverträgen die Bereiche Catering, Reinigungsleistungen und in einem Großteil unserer Einrichtungen abgedeckt.

Es besteht ein Mitarbeiterpool, der Antworten auf die allgemeinen Herausforderungen am Arbeitsmarkt - intern und extern - finden soll, so dass mehr Flexibilisierung für Mitarbeitende geschaffen werden soll und gleichzeitig die Kosten für Leiharbeitskräfte reduziert werden sollen.

Geschäftsstruktur

Der **Geschäftsbereich Wohnen und Pflege** hält an insgesamt 18 Standorten in Berlin und Brandenburg attraktive und individuelle Wohn-, Pflege-, Betreuungs- und Serviceangebote Menschen, die aufgrund ihres Alters, einer Krankheit oder eines Unfalls, Hilfe benötigen, bereit.

Diese Angebote erbringen 1.449 Mitarbeitende.

Der **Geschäftsbereich Wohnen und Assistenz** bietet im Jahr 2022 Wohnangebote für Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit Behinderung an 33 Standorten in Berlin und an 30 Standorten in Brandenburg an.

Diese Angebote erbringen 1.375 Mitarbeitende.

Im **Geschäftsbereich Werkstätten** werden in Brandenburg am Standort Templin folgende Angebote mit insgesamt 336 Plätzen vorgehalten: Arbeitsbereich mit 276 Plätzen, Berufsbildungsbereich mit 30 Plätzen, Förderbereich mit 30 Plätzen. In den Werkstätten Ostprignitz-Ruppin mit verschiedenen Standorten werden folgende Angebote mit insgesamt 613 Plätzen vorgehalten: Arbeitsbereich mit 529 Plätzen, Berufsbildungsbereich mit 56 Plätzen, Förderbereich mit 28 Plätzen. Die Werkstatt Bad Freienwalde hat eine Maximalkapazität von 276 Plätzen (davon 228 im Arbeitsbereich, 35 im Berufsbildungsbereich sowie 13 im Förder- und Beschäftigungsbereich) – zuzüglich der ausgelagerten Arbeitsplätze.

Die Berliner Werkstätten halten 847 anerkannte Plätze vor, wobei 645 Plätze den Arbeitsbereich, 109 Plätze den Berufsbildungsbereich und 93 Plätze den Beschäftigungs- und Förderbereich betreffen.

Im **Geschäftsbereich Bildung** verantwortet die Stephanus gGmbH in Berlin und Brandenburg 13 Kindertagesstätten, zwei Grundschulen, drei Förderschulen, fünf Horte, die Fachschule Oberlin-Seminar, Förder- und Beratungsstellen sowie Familienentlastende Dienste.

Diese Angebote erbringen 576 Mitarbeitende.

Im **Geschäftsbereich Kinder, Jugend u. Familie** bietet die Stephanus gGmbH zum Jahresende Einrichtungen der Jugendhilfe an 11 Standorten mit 15 Angeboten bzw. Angebotsformen in Berlin und Brandenburg (Uckermark, Märkisch-Oderland, Landkreis Oder-Spree) mit ca. 150 Plätzen in Wohngruppen, Tagesgruppen und weiteren Hilfsangeboten.

Insgesamt arbeiten 119 Mitarbeitende im Geschäftsbereich Kinder, Jugend und Familie und bieten den Menschen vor Ort flexible und individuelle Hilfestellungen.

## **2. Ziele und Strategien**

Die Stephanus gGmbH ist ein wichtiger Bestandteil zur Verwirklichung der Aufgaben, die sich aus dem eigenen und dem Satzungszweck der Stephanus-Stiftung ergeben. Alle wesentlichen Geschäftsprozesse werden in dieser gGmbH gebündelt. Die Steuerung erfolgt durch die Stiftung.

Die Strategie der Stephanus gGmbH ergibt sich aus der gemeinsamen Strategie mit der Stephanus-Stiftung.

Wesentliche Punkte der Strategie 2030 für die Stephanus-Stiftung und Ihre Tochterunternehmen folgen der Vision und dem Antrieb unter den beiden folgenden Aspekten:

- Wir sind erster Ansprechpartner für Suchende im Sozialraum.
- Als Akteur und Partner im Gemeinwesen leisten wir unseren Beitrag zu einem lebenswerten Sozialraum.

Weiterhin werden in der Strategie Leitbild, Führung, Grundsätze und Zielsetzungen zusammengeführt.

Im Jahre 2021 wurde auf Initiative des Kuratoriums die grundsätzliche Überarbeitung der Strategie 2030 angeregt. Vorstand und Geschäftsführung haben sich - trotz der herausfordernden Situation im Kontext der Corona-Pandemie - auf den Weg gemacht und haben unter Begleitung eines externen Beraters in intensiven Gesprächen die bisherige Strategie hinterfragt und neue Schwerpunkte für die Zukunft gesetzt. Einen wesentlichen Schwerpunkt in dieser Strategie werden die Themen Nachhaltigkeit, Markt und Innovationen haben. Auch im Jahr 2022 wurde an diesen Themen weitergearbeitet. Neben den genannten Themen sind Inklusion und Fachlichkeit hinzugekommen. Weiterhin muss überlegt werden, welche Führungsstrukturen zukunftsfähig sind, um die Regionalität neben der Fachlichkeit als ein Erfolgsfaktor zu nutzen.

Hinter der Bündelung der Geschäftsprozesse in einer Gesellschaft steht die personenzentrierte Hilfe unabhängig von der Hilfeart, eine prozessorientierte Arbeitsweise und eine regionale, strukturierte Zusammenarbeit. Mit der Überarbeitung der Strategie müssen Anpassungen gefunden werden, diese Stärken noch besser zur Erreichung der Stiftungsziele zu nutzen.

## **B. Wirtschaftsbericht**

### **1. Gesamtwirtschaftliche und branchenbezogene Rahmenbedingungen**

Für 2022 ermittelte das Statistische Bundesamt ein kalenderbereinigtes Wachstum des realen Bruttoinlandsprodukts (BIP) in Höhe von 1,8 %. Die Wachstumsprognose der Bundesbank für 2023 wurde im Juni auf - 0,3 % reduziert. Für 2022 und 2023 erwartet die Bundesbank 1,2 % und 1,3 % Wachstum.

Nach Angaben des gemeinsamen Statistikportal der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder stieg das Bruttoinlandsprodukt in Brandenburg 2021 preisbereinigt um 3,3 % gegenüber dem Vorjahr, in Berlin um 4,9 %.

Berlin und Brandenburg erlebten im Jahr 2022 gemeinsam mit dem Rest der Welt das dritte Jahr der Pandemie und die schrittweise Rückkehr zur Normalität. Der dadurch zu erwartenden wirtschaftlichen Erholung standen die weltweiten wirtschaftlichen Auswirkungen des russischen Angriffs auf die Ukraine, die daraus resultierende Sanktionspolitik und die gravierende Erhöhung der Energiepreise gegenüber.

Die Sozialbranche war auch im Jahr 2022 dank der noch teilweise wirksamen Rettungspakete von finanziellen Auswirkungen der Pandemie weitgehend verschont. Die Betreuungsaktivitäten konnten im Laufe des Jahres mit immer weniger pandemiebedingten Einschränkungen durchgeführt werden.

Hingegen führten die Auswirkungen der Energiepreisentwicklung zu nicht unerheblichen Kostensteigerungen und Unsicherheiten, denen erst im Nachhinein durch die öffentliche Hand begegnet wurde. Diese neue Krise führte auch im Jahr 2022 zu einer angespannten Haushaltslage der öffentlichen Hand, die wiederum durch eine erhebliche Nettoneuverschuldung aufgefangen wurde. Dies ist aktuell in der Sozialbranche insbesondere am Verhalten der Kostenträger in Entgeltverhandlungen, an der restriktiveren Finanzierung von Angeboten sowie an Verzögerungen beim Ausgleich betrieblicher Verluste der Leistungserbringer erkennbar.

Von langfristigen finanziellen Auswirkungen des Kriegs gegen die Ukraine auf die Sozialbranche ist derzeit nicht auszugehen. Die Unterbringung, die Versorgung und die Betreuung von Geflüchteten rückten im Jahr 2022 erneut in den Fokus der Sozialwirtschaft.

Das Institut der Deutschen Wirtschaft hat in einer Studie festgestellt, dass der Fachkräftemangel in Deutschland besonders die Berufe in den Bereichen Soziale Arbeit, Erziehung und Pflege betrifft und fordert auch im Hinblick auf dem demographischen Wandel neben der Nutzung noch vorhandener inländischer Potenziale mehr qualifizierte Zuwanderung.

## **2. Geschäftsverlauf**

Die Stephanus gGmbH weist im Geschäftsjahr ein Jahresüberschuss in Höhe von 2.305 TEUR bei einem Umsatz in Höhe von 236.050 TEUR aus. Der Gesamtgeschäftsverlauf hat sich weiterhin positiv entwickelt.

Die Umsatzerlöse der einzelnen Geschäftsbereiche der Gesellschaft stellen sich wie folgt dar:

	2022	2021	Veränderung
Darstellung der Umsatzerlöse	TEUR	TEUR	TEUR
Wohnen und Pflege	78.215	75.480	2.735
Wohnen und Assistenz	66.250	62.891	3.359
Werkstätten	54.028	54.642	-614
Bildung	30.574	27.904	2.670
Overhead	402	469	-67
Kinder, Jugend und Familie	6.581	6.613	-32
<b>Gesamt</b>	<b>236.050</b>	<b>227.999</b>	<b>8.051</b>

Die Umsätze der Werkstätten beinhalten im Jahr 2022 auch die Umsätze der Berliner Werkstätten, da die Verschmelzung rückwirkend zum 1. Januar 2022 stattfand. Für das Vorjahr wurden die Angaben entsprechend angepasst.

Die Jahresergebnisse der einzelnen Geschäftsbereiche der Gesellschaft stellen sich wie folgt dar:

	2022	2021	Veränderung
Darstellung der Jahresergebnisse	TEUR	TEUR	TEUR
Wohnen und Pflege	5.007	4.416	591
Wohnen und Assistenz	270	2.371	-2.101
Werkstätten	318	711	-393
Bildung	-1.031	-1.512	481
Overhead	-1.773	-1.986	213
Kinder, Jugend und Familie	-486	-368	-118
<b>Gesamt</b>	<b>2.305</b>	<b>3.632</b>	<b>-1.327</b>

Der Geschäftsverlauf der Geschäftsbereiche im Geschäftsjahr 2022 wird wie folgt kommentiert:

#### 1. Geschäftsbereich Wohnen und Pflege

Für das Jahr 2022 wurde im Geschäftsbereich Wohnen und Pflege ein Jahresumsatz in Höhe von 76.860 TEUR und ein Jahresüberschuss von 1.005 TEUR geplant. Tatsächlich erreicht wurden Umsatzerlöse in Höhe von 78.215 TEUR bei einem Ergebnis von 4.543 TEUR.

Ursächlich für die Abweichung sind vor allem nicht geplante Corona-Zuschüsse in Höhe von rund 3,5 Mio. EUR, die sich im Ergebnis niederschlugen.

Da Pflegeeinrichtungen seit Ausbruch der Pandemie als krankheitsbelastete Orte galten, mieden die Senioren und ihre Angehörigen diese auch noch im Jahr 2022, solange es irgend ging. Gekoppelt mit punktuellen, aber auch strukturellen Personalengpässen konnte die Auslastungssituation bis Jahresende nicht in allen Einrichtungen zur Planauslastung geführt werden.

Auslastungsfördernde und personalbindende/-gewinnende Maßnahmen fanden, neben dem notwendigerweise verstärkten Einsatz externen Leasingpersonals in der Pflege, ihre Fortsetzung.

Zur Marienfließer Pflege-Immobilie wurden im Zuge und nach Kapazitätsreduktion auf 39 Plätze (Erfordernisse der Brandenburger Strukturqualitätsverordnung) Alternativen bewertet und die Vorbereitungen für eine Entscheidungsvorlage zur Schließung getroffen. Die Pflege(-fachkraft)-akquise an diesem strukturschwachen Standort gestaltete sich im Geschäftsjahr aussichtslos.

Im ambulanten Segment wurden erneute Verhandlungen mit den Kostenträgern in verhandlungssensibler Umgebung zu den SGB V Leistungen auf den Weg gebracht. Um die Dienste effizient und der Größe angemessen organisieren zu können, wurden in Bad Freienwalde neue Räume bezogen, in Bergfelde die bestehenden Räume erweitert und in Strausberg die bestehenden Räume umgebaut. Die Beschaffung von notwendigen Fahrzeugen für die Brandenburger Pflegedienste stellte ein Wachstumshemmnis dar, da Fahrzeughersteller als Auswirkung der Ukraine Krise nur eingeschränkt liefern konnten. Für Stephanus Mobil in Strausberg wurde ein Tandem Management im best practice Ansatz mit dem Ziel der Restrukturierung des qualitativ wie wirtschaftlich defizitären Dienstes und der Befähigung der Pflegedienstleitung vor Ort zur erfolgreichen Führung des Pflegedienstes aufgenommen.

Die Fachsoftware „snap ambulanz“ wurde in allen ambulanten Pflegediensten bei Stephanus eingeführt. Deren Integration in das ERP - System der Stephanus Stiftung steht noch aus.

## 2. Wohnen und Assistenz

Im Wirtschaftsplan 2022 wurde für den Geschäftsbereich Wohnen und Assistenz ein Jahresumsatz in Höhe von 64.212 TEUR und ein Jahresergebnis von -17 TEUR geplant. Tatsächlich erreicht im Jahr 2022 wurden Umsatzerlöse in Höhe von 66.250 TEUR bei einem Ergebnis von - 456 EUR.

In Berlin führte eine gute Auslastung sowie erfolgreiche Entgeltverhandlungen zu deutlich höheren Erlösen als geplant. In Brandenburg konnten nur bei wenigen Angeboten neue Einzelsatzverhandlungen geführt werden, sodass ein Großteil der Angebote nur pauschal fortgeschrieben wurde. In einzelnen Einrichtungen konnten aufgrund von strukturellen Veränderungen nicht alle Plätze voll belegt werden, weshalb diese Angebote ein defizitäres Ergebnis zur Folge hatten. Darüber hinaus hat die Fehlentwicklung einzelner ambulante Angebote das Gesamtergebnis von Wohnen und Assistenz belastet.

## 3. Geschäftsbereich Werkstätten

Im Wirtschaftsplan 2022 wurde bei den Brandenburger Werkstätten für Menschen mit Behinderung ein Jahresumsatz in Höhe von 31.776 TEUR und ein Jahresüberschuss von 223 TEUR geplant. Tatsächlich erreicht wurden Umsatzerlöse in Höhe von 30.811 TEUR bei einem Ergebnis von - 372 TEUR.

Eine wesentliche Ursache für die Plan-Ist Abweichung 2022 ist in der Belegung zu finden. Dem geplanten Wert von 1.266 Beschäftigten steht ein Istwert in Höhe von 1.228 Beschäftigten entgegen, was einem Minus von 38 Beschäftigten (- 17 BBB, - 23 AB und + 2 FBB) entspricht und sich in deutlich geminderten Kostensatzerträgen gegenüber dem Plan widerspiegelt (- 882 TEUR). Die im Jahr 2022 gezahlten, nicht im Plan enthaltenen Coronahilfen in Höhe von 924 TEUR konnten diese Entwicklung nicht auffangen, da weitere Sachverhalte das Ergebnis 2022 belasteten. Hierbei sind zum einen stark gestiegene Rohstoffpreise (+ 35%) – insbesondere in den Werkstätten Bad Freienwalde und Templin – zu nennen und zum anderen ist auf die stark erhöhten Kosten für Beförderung zu verweisen. In OPR und Templin stiegen die Kosten für die Beförderung der Beschäftigten um 543 TEUR. Der durch den Angriffskrieg Russlands ausgelöste Preisanstieg für Benzin und Öl zeigte sich analog bei den KFZ-Betriebs- und Schmierstoffen (69 TEUR über Planansatz).

Im Wirtschaftsplan 2022 der ehemaligen Stephanus Werkstätten Berlin gGmbH wurde ein Jahresumsatz in Höhe von 23.093 TEUR und ein Jahresüberschuss von 121 TEUR geplant.

Tatsächlich erreicht wurden bei den Berliner Werkstätten Umsatzerlöse in Höhe von 23.217 TEUR bei einem Ergebnis von 638 TEUR.

Mit dem für das Jahr 2022 zu verzeichnenden Nettozuwachs in Höhe von 21 Beschäftigten konnten die geplante Durchschnittsbelegung und Kostensatzerträge erreicht werden. Der pandemiebedingte Rückgang der Produktionsumsätze 2020/2021 konnte 2022 vollständig kompensiert werden. Insbesondere durch die Auftragssteigerungen zweier Großkunden (Möbelmontage IKEA, Dichtungssätze Fa. Hengst) ist es gelungen, die Produktionsumsätze über den WP und das Leistungsniveau vor der Pandemie zu steigern. Das Jahresergebnis wurde außerdem durch ungeplante Corona-Sondereffekte (v.a. Aufwendung und Erstattung für Schnelltests) im Vergleich zur Planung positiv beeinflusst.

#### 4. Geschäftsbereich Bildung

Dem für den Geschäftsbereich Bildung geplanten Jahresergebnis von - 1.295 TEUR und den geplanten Umsätzen von 29.964 TEUR stehen ein IST-Ergebnis von - 1.215 TEUR und Umsätze von 30.574 TEUR gegenüber, d.h. die wirtschaftliche Entwicklung entsprach den geplanten Parametern.

Im August 2022 eröffnete die Grundschule Prignitz in Pritzwalk. Die Schule befindet sich in der Wartefrist, daher gibt es derzeit noch keine Refinanzierung durch das Land Brandenburg.

Die Wartefrist für die Grundschule in Weißensee endete mit Beginn des Schuljahres 2022/23. Als staatlich anerkannte Ersatzschule wird diese ab diesem Zeitpunkt durch das Land Berlin refinanziert.

#### 5. Geschäftsbereich Kinder, Jugend und Familie

Für das Jahr 2022 wurde im Geschäftsbereich Kinder, Jugend und Familie ein Jahresumsatz in Höhe von 7.252 TEUR und ein Jahresergebnis von - 93 TEUR geplant. Tatsächlich erreicht wurden Umsatzerlöse in Höhe von 6.581 TEUR bei einem Ergebnis von - 516 TEUR.

Der gegenüber dem Planwert deutlich niedrigere Umsatz ist insbesondere auf die Unterbelegung in allen Einrichtungen des Geschäftsbereichs, insbesondere jedoch in den Einrichtungen in den Landkreisen Uckermark und Märkisch Oderland (zusammen 430 TEUR unter Plan), zurückzuführen.

Trotz unzureichender Belegung muss stets das mit den Kostenträgern vereinbarte Soll-Personal vorgehalten werden, so dass ein Teil der Personalaufwendungen im Jahr 2022 nicht refinanziert

wurde. Des Weiteren führten Verzögerungen bei Einzelsatzvereinbarungen zu einer weiteren Verschärfung der Unterdeckung.

Die vorgenannten Entwicklungen sind auf die Nachwirkungen der Corona-Zeit insofern zurückzuführen, als die Zuweisungen von Klientinnen in verringertem Maße und mit Verzögerung erfolgte. Hinzu tritt eine personelle Unterdeckung im Bereich der Kostensatzverhandlungen.

#### 6. Geschäftsbereich Overhead

Für das Jahr 2022 wurde im Geschäftsbereich Overhead ein Jahresumsatz in Höhe von 457 TEUR und ein Jahresergebnis von - 55 TEUR geplant. Tatsächlich erreicht wurden Umsatzerlöse in Höhe von 402 TEUR bei einem Ergebnis von - 318 TEUR.

Ursächlich für die Abweichung war im Wesentlichen der Personalpool. Hier wurden neue kostendeckende Stundensätze kalkuliert, die jedoch erst ab 2023 Anwendung finden, um eine Akzeptanz bei den Einrichtungen zu finden, so dass statt einem ausgeglichenen Planergebnis für 2022 im Pool ein tatsächliches Defizit in Höhe von - 203 TEUR entstanden ist.

### 3. Darstellung der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der gGmbH – alle Geschäftsbereiche

In der Gesamtübersicht hat sich die Gesellschaft wie folgt entwickelt (Vorjahr unter Berücksichtigung der Verschmelzung):

	2022	2021	Veränderung	
	TEUR	TEUR	TEUR	%
Jahresergebnis	2.304	3.632	-1328	-36,6
Umsatzerlöse	236.050	227.999	8.051	3,5
Umsatzrendite	1,0 %	1,6 %		
Eigenkapital	31569	29264	2,305	7,9
Eigenkapitalrentabilität	7,3 %	12,4%		
Eigenkapitalquote	43,3 %	43,1 %		
Materialaufwand	41.901	40297	1.604	4,0
Materialaufwandsquote	17,8 %	17,7 %		
Personalaufwand	174.492	168.650	5.842	3,5
Personaleinsatzquote	73,9 %	74,0 %		
Abschreibungen	3.405	3.254	439	14,8
Abschreibungsquote	13,0	12,8 %		

## 1. Ertragslage

Das Jahresergebnis ergibt sich wie folgt:

	2022		2021	
	TEUR	%	TEUR	%
Betriebliche Erträge	245.784	100,0	239.122	100,0
Betriebliche Aufwendungen	243.256	99,0	234.619	98,2
Zwischenergebnis	2.528	1,0	4.503	1,9
Finanzergebnis	-152	-0,1	-809	-0,3
Steuern	-72	0,0	-62	0,0
<b>Jahresergebnis</b>	<b>2.304</b>	<b>0,9</b>	<b>3.63203</b>	<b>1,5</b>

Im Geschäftsjahr 2022 wurde ein Jahresergebnis in Höhe von 2.304 TEUR erwirtschaftet. Das Jahresergebnis hat sich somit im Vergleich zum Vorjahr um 1.328 TEUR verringert.

Den betrieblichen Erträgen werden folgende Positionen zugeordnet:

	2022	2021	Veränderung	
	TEUR	TEUR	TEUR	%
Umsatzerlöse	236.050	227.999	8.051	3,5
Bestandsveränderung	99	50	48	96,0
übrige betriebliche Erträge	9.636	11.073	-1.437	-13,0
<b>betriebliche Erträge</b>	<b>245.784</b>	<b>212.858</b>	<b>6.662</b>	<b>2,8</b>

Die Betrachtung der Umsatzerlöse auf Ebene der Geschäftsbereiche zeigt im Vorjahresvergleich einen Anstieg der Umsatzerlöse in allen Geschäftsbereichen bis auf die Bereiche Kinder, Jugend und Familie und Overhead. Insbesondere der Geschäftsbereiche Wohnen und Assistenz im Geschäftsjahr um 3.359 TEUR auf 66.250 TEUR sowie Wohnen und Pflege um 2.735 TEUR auf 78.215 TEUR. Diese Steigerungen sind im Wesentlichen auf erfolgreiche (Einzel-)

Kostensatzverhandlungen, ertragswirksam vereinnahmte BTHG-Zuschläge in Höhe von 283 TEUR im Geschäftsbereich Wohnen und Assistenz sowie insbesondere coronabedingte Ausgleichszahlungen im Geschäftsbereich Wohnen und Pflege in Höhe von 3.507 TEUR sowie im Bereich der Behindertenhilfe in Höhe von 1.284 TEUR zurückzuführen.

Den betrieblichen Aufwendungen werden folgende Aufwendungen zugeordnet:

	2022	2021	Veränderung	
	TEUR		TEUR	%
Materialaufwand	41.901	40.297	1.604	4,0
Personalaufwand	174.492	168.650	5.842	3,5
Abschreibungen	3.405	3.254	151	4,6
übriger betrieblicher Aufwand	23.458	22.418	1.040	4,6
<b>betriebliche Aufwendungen</b>	<b>243.256</b>	<b>209.021</b>	<b>8637</b>	<b>3,7</b>

Um die Berliner Werkstätten bereinigt lässt sich 2022 im Vergleich zum Vorjahr eine Steigerung des Aufwands für bezogene Waren (+ 330 TEUR) und für bezogene Leistungen (externes Personalleasing + 1.813 TEUR, Hausreinigung + 439 TEUR, Behindertentransporte + 324 TEUR, Geschäftsbesorgung + 938 TEUR) beobachten. Beim medizinischen Bedarf gibt es einen deutlichen Rückgang, der durch den zurückgehenden Bedarf an Schutz- und Testmaterial durch den Rückgang der Corona-Pandemie zusammenhängt.

Die Energiepreisentwicklungen hatten durch bestehende Lieferverträge im Jahr 2022 noch keine nennenswerten Auswirkungen.

## 2. Vermögens- und Finanzlage

Die Eigenkapitalquote erhöhte sich auf 43,3 % im Jahr 2022. Die Anlagendeckung betrug im Jahr 2022 165,9 %. Die Vermögenslage der Gesellschaft entwickelte sich im abgelaufenen Geschäftsjahr wie folgt:

	2022		2021	
	TEUR	%	TEUR	%
<b>AKTIVA</b>				
Langfristige Aktiva	26.146	35,9	25.3281	37,3
Kurzfristige Aktiva	46.774	64,1	42.572	62,7
	72.920	100,0	67.900	100,0
<b>PASSIVA</b>				
Eigenkapital	31.569	43,3	29.264	43,1
Übrige lang- und mittelfristige Passiva	11.805	16,2	11.937	17,6
Übrige kurzfristige Passiva	29.546	40,5	26.699	39,3
	72.920	100,0	67.900	100,0

Die liquiden Mittel betragen stichtagsbezogen 21,5 Mio. EUR (Vorjahr 23,5 Mio. EUR).

Die für die Arbeit genutzten Liegenschaften befinden sich überwiegend im Eigentum der Gesellschafterin Stephanus-Stiftung. Die Nutzung erfolgt aufgrund von vereinbarten Nutzungsverträge. Größere Investitionsausgaben sind in den Bereichen Aus- und Anbauten erfolgt und werden in den nächsten Jahren weiterhin notwendig sein.

Die Erhöhung des Eigenkapitals ist in Höhe von 2.305 TEUR auf den Jahresüberschuss zurückzuführen. Der Rest ergibt sich aus der Verschmelzung mit der Stephanus-Werkstätten Berlin gGmbH zum 1. Januar 2022.

Die Finanz- und Vermögenslage der Gesellschaft kann als stabil bezeichnet werden.

### 3. Liquidität

Die Liquiditätslage stellt sich insgesamt als solide dar. Im Rahmen der Pandemie wurden verschiedene Szenarien in Bezug auf die Zahlungseingänge simuliert, dabei hat sich gezeigt, dass die Betriebsmittelrücklage nur dann ausreichend ist, wenn das Geschäftsmodell und die damit verbundenen Zahlungsströme gleichförmig erfolgen. In diesem Zusammenhang muss immer wieder neu über die Notwendigkeit eines Kontokorrentrahmens nachgedacht werden. Die Zahlungsfähigkeit der Gesellschaft war auch innerhalb dieser Krisenzeit stets gewährleistet.

	2022
	TEUR
Cash-Flow aus der laufenden Geschäftstätigkeit	3.538
Cash-Flow aus der Investitionstätigkeit	-4.110
Cash-Flow aus der Finanzierungstätigkeit	-1.409
Veränderung des Finanzmittelbestand	-1.981
Finanzmittelbestand 1.1.	23.518
Finanzmittelbestand 31.12.	21.537

Die Liquidität war im Berichtsjahr durchgehend gegeben. Bestehende Darlehen wurden fristgemäß getilgt.

Die vorgehaltenen liquiden Mittel stellen eine solide Basis dar.

Die Liquiditätsgrade der Stephanus gGmbH ergeben sich wie folgt:

	2022	2021	Veränderung
	%	%	
Liquidität 1. Grades	72,9	88,1	-15,2
Liquidität 2. Grades	156,1	157,2	-1,1
Liquidität 3. Grades	158,3	159,5	-1,2

#### **4. Finanzielle und nichtfinanzielle Leistungsindikatoren**

Die Eigenkapitalrentabilität verringerte sich auf 7,3 % (Vorjahr: 12,4 %) und die Umsatzrentabilität auf 1,0 % (Vorjahr: 1,6 %).

Die durchschnittliche Anzahl der Mitarbeitenden (Köpfe) lag bei 4.100 Mitarbeitenden und hat sich gegenüber dem Vorjahr mit durchschnittlich 3.820 Mitarbeitenden leicht erhöht.

#### **5. Gesamtaussage zur wirtschaftlichen Lage**

Die Finanz- und Vermögenslage der Stephanus gGmbH ist insgesamt als stabil zu bezeichnen. Die Ertragslage ist sehr differenziert zu betrachten und insbesondere im Geschäftsbereich Wohnen und Pflege gut. Allerdings zeigt sich, dass dieses Ergebnis zu einem wesentlichen Teil durch Coronahilfen entstanden ist. Auch der GB Werkstätten weist ein positives Ergebnis auf, alle anderen Geschäftsbereiche hingegen einen negativen Deckungsbeitrag. Grundsätzlich ist festzustellen, dass es Einrichtungen und Angebote mit positivem Deckungsbeitrag und solche mit negativem Ergebnis gibt.

Grundsätzlich sind die Bereiche Auslastung und Personalaufwand relevant. In den von Immobilien abhängigen Angeboten kommt eine Belastung durch Instandhaltungsaufwand hinzu.

Eine weitere differenzierte Beurteilung ist für das Jahr 2022 aufgrund der vielen Corona-Sondereffekte (positiv und negativ) nicht angebracht.

Festzustellen ist, dass ein Personalmangel zunehmend zu einer Belastung führt, da einzelne Wohnbereiche und Angebote nicht aufrechterhalten werden können und somit das Ergebnis belasten.

## **C. Prognosebericht**

### **1. Geschäftsbereich Wohnen und Pflege**

Im Wirtschaftsplan 2023 ist für den Geschäftsbereich Wohnen und Pflege ein Ergebnis in Höhe von 242 TEUR bei Umsatzerlösen in Höhe von 85.567 TEUR geplant.

Der geplante Ergebnismrückgang ist vor allem auf die 2023 nicht mehr gewährten Corona-Hilfen, Personalbeschaffungsproblemen und höhere Energiekosten zurückzuführen.

Zur Marienfließer Pflege- Immobilie wird die Schließung mit den entsprechenden, wirtschaftlich negativen Auswirkungen im Wirtschaftsjahr zu beschließen und umzusetzen sein.

Neben der Fortsetzung konsequenter Nachverhandlung der Pflege- und Investitionskostensätze im stationären und teilstationären Bereich werden in diesem Geschäftsjahr auch Nachverhandlungen zur Refinanzierung der ambulanten Leistungen erfolgen.

Im Seniorenzentrum Brüssow ist der investitionsstarke Baustart zur umfassenden Brandschutzsanierung und Umsetzung der Brandenburger Strukturqualitätsverordnung (Einzelzimmergebot) geplant.

Der Auslastungssicherung kommt im Nachgang der Pandemiejahre eine besondere Aufmerksamkeit im Management zu. Die Arbeitsbelastung in der Pflege wird auf einem hohen Niveau bleiben. Aufgrund der angespannten Personalmarktlage wird es auch bei professionellem Personalmanagement kaum gelingen können, das vorzuhaltende Personal zu generieren. Es ist mit einer Steigerung der nicht auskömmlich refinanzierten Leasingpersonalkosten zu rechnen.

Zur Personalbemessung, die ab Sommer 2023 schrittweise in Pflegeeinrichtungen zu realisieren ist, wird die fachliche Auseinandersetzung bei noch unsicherer Ausbildungssicherstellung seitens Gesetzgeber und schulischen Ausbildungsträgern (neues Berufsbild Pflegefachassistent\*in) fortgesetzt.

Eine neue Richtlinie für die außerklinische Intensivpflege, die die außerklinische Versorgung von schwerstkranken Menschen, die beispielsweise beatmet werden müssen oder eine Trachealkanüle tragen, gilt es im Geschäftsjahr 2023 in Bezug auf die perspektivische Tragfähigkeit des derzeit vorgehaltenen neurologischen Langzeitpflegebereiches im Seniorenzentrum Haus Am Weinbergsweg zu bewerten und zur Entscheidung vorzubereiten.

## 2. Geschäftsbereich Wohnen und Assistenz

Im Wirtschaftsplan 2023 ist für den Geschäftsbereich Wohnen und Assistenz ein Ergebnis in Höhe von 542 TEUR bei Umsatzerlösen in Höhe von 71.979 TEUR geplant.

Es wurden einheitliche Planungsprämissen bei der Auslastung und Personalbesetzung angesetzt, die sich an den jeweiligen Kostensätzen orientieren. Für 2023 sind für ausgewählte Einrichtungen wieder Einzelsatzverhandlungen geplant, der Rest wird im Pauschalverfahren fortgeschrieben. Darüber hinaus sollen die Kosten der Unterkunft (KdU) stärker erhöht und an die Angemessenheitsgrenzen gem. § 45a SGB XII herangeführt werden. Es wird davon ausgegangen, dass die gestiegene Sachkosten (primär Energiekosten) im Rahmen der Entgeltverhandlungen größtenteils refinanziert werden.

Notwendige, nicht planbare Investitionen und Instandhaltungen können auf Grund alter technischer Anlagen die Planung und das Ergebnis noch beeinflussen.

## 3. Geschäftsbereich Werkstätten

Die Brandenburger Werkstätten für Menschen mit Behinderungen wurden im Wirtschaftsplan 2023 mit einem Ergebnis in Höhe von - 807 TEUR bei Umsatzerlösen in Höhe von 32.495 TEUR geplant.

Der Plan 2023 geht von nachstehender, stark rückläufiger Belegung/Auslastung aus:

	<b>OPR</b>	<b>BFW</b>	<b>Templin</b>	<b>Brandenburg</b>
Belegung	562	350	315	1.227
Ausgelagerte Arbeitsplätze		94		
Max. Kapazität	613	276	336	1.225
Auslastung (ohne ausgelagerte Plätze)	<b>91,6 %</b>	<b>92,8 %</b>	<b>93,8 %</b>	<b>92,5 %</b>

Bezüglich der Kostensatzerträge wurde die Teilnahme an der pauschalen Entgeltfortschreibung mit Öffnungsklausel für den AB und FBB sowie den BBB (ohne Öffnungsklausel) angenommen. Nachstehende Steigerungsraten wurden verwandt:

Teilnahme an pauschaler Entgeltfortschreibung mit Öffnungsklausel für AB und FBB:

Erhöhung der SK, 7,90%

Erhöhung der PK, 8,51%

Kostensatz BBB (Annahme pauschale Fortschreibung): 6,78%

Bezüglich der Thematik ausgelagerte Arbeitsplätze (Kooperation mit Midria e.V.) befindet sich die WfbM Bad Freienwalde aktuell in Kostensatzverhandlung mit der Serviceeinheit des Landes Brandenburg. Für die 66 Arbeitsplätze des Arbeitsbereiches wurde zunächst mit dem 1. Angebot seitens der Serviceeinheit zzgl. der o.g. Steigerungen geplant.

Wie bereits im Vorjahr enthält der Plan 2023 keine Coronaerstattungen (Schnelltests/PSA-Pauschale). Insgesamt ist der Plan 2023 in sämtlichen Kostenpositionen stark durch die anhaltende Inflation geprägt sowie durch enorm hohe Energiekosten.

Die Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (in 2022 rückwirkend auf die Stephanus gGmbH verschmolzen) wurden im Wirtschaftsplan 2023 mit einem Ergebnis in Höhe von 264 TEUR bei Umsatzerlösen in Höhe von 24.855 TEUR geplant.

Bei der Wirtschaftsplanung 2023 wurde von einer durchschnittlichen Belegung von 854 Plätzen (IST-Belegung 12/2022) ausgegangen.

Der Umsatzplanung liegen folgende Sachverhalte zugrunde:

- Teilnahme an den pauschalen Entgelt-Fortschreibungen der Grund- und Maßnahmepauschalen für das Jahr 2023:

AB, BFBTS + 7,66 % gemäß Beschluss 7/2022

BBB + 6,87 % gemäß LAG-Verhandlungsergebnis

Energiepflaster AB + BFBTS 2023 (300 EUR/Platz)

Steigerung der Produktionsumsätze um 1,4 %

Die gesetzl. Steigerung des Grundbetrages zum 1.1.2023 um weitere 7 EUR pro Monat belastet die Produktionskosten zusätzlich.

Mit dem für das dritte Quartal angekündigten Ausscheiden der Werkstattleitung in Berlin wird voraussichtlich bis mindestens Jahresende 2023 eine Stellen- und Leitungsvakanz bei den Berliner Werkstätten auftreten, die von der Gesamtstruktur des Geschäftsbereichs aufgefangen werden muss.

Es ist für 2023 zu erwarten, dass der Kooperationspartner in BFW (MIDRIA e.V.) die Anerkennung als Anderer Leistungsanbieter (AL) erhält – und damit mittelfristig als Konkurrent in der Region auftritt.

Bei der Produktionsentwicklung für die Folgejahre gehen wir bereits 2023 von einer deutlichen Umsatzsteigerung aus. Hier machen sich bereits die angehobenen Preise für Produktions- und Dienstleistungen bemerkbar. Zugleich ist der WfbM Templin durch Akquise eines Großkunden eine deutliche Produktionssteigerung zu erwarten. Zielsetzung ist, im Jahre 2024 wieder das (inflationsbereinigte) Vor-Corona-Niveau zu erreichen.

Während die Werkstätten in Berlin einen von der Maßnahme-Finanzierung und dem Produktionserlös voll refinanzierten Personalstamm aufweisen, tragen die Brandenburger Werkstätten in Summe einen Personalüberhang von rund 10 VK ins Jahr 2023, die von Maßnahme-finanzierten Betreuungsleistungen und/oder der Produktionstätigkeit finanziell nicht abgedeckt sind bzw. das Produktionsergebnis über Gebühr belasten. Für 2023 und 2024 erfolgt ein Abschmelzen dieses Überhangs durch anstehende Verrentungen und sonstige personalpolitische Maßnahmen. Eine schnellere Reduzierung der Überhang-VK ist nicht möglich, da betreuungspädagogische und produktionsfachliche Zusammenhänge in den bestehenden Gruppenkonstellationen nicht beliebig verändert werden können.

Im Jahr 2023 können aufgrund der Teilnahme an den pauschalen Fortschreibungen keine Einzelverhandlungen (Ausnahme Fahrtkostensteigerung bei der Klientenbeförderung im Landkreis OPR) geführt werden. Zum Jahresende wird allerdings für alle Brandenburger Werkstätten eine Vertragskündigung für 2024 vorbereitet, um Grund- und Maßnahme-Pauschalen sowie den IB neu zu verhandeln.

Die Hard- und Softwareausstattung im GB ist mit Perspektive für die kommenden zwei Jahre ausreichend und sachgerecht. Nach erfolgter Umstellung auf Sharepoint zu Jahresbeginn 2023 steht im GB insbesondere die Ablösung der bisher genutzten Warenwirtschaftssoftware

KOLLOGIO durch die microsoftbasierte SOWIS-Software an. Hierbei ist er GB inhaltlich wie personell eng in die IT-Konzeption und laufende IT-Projektgruppen eingebunden.

#### 4. Geschäftsbereich Bildung

Der Geschäftsbereich Bildung wurde im Wirtschaftsplan 2023 mit einem Ergebnis von - 291 TEUR bei Umsatzerlösen in Höhe von 33.428 TEUR geplant.

Eine wesentliche Erlös- und Ergebnisverbesserung entsteht durch die Refinanzierung der Grundschule Weißensee ab 08/2022, und ab 2023 ganzjährig. Allerdings wird der Ergebniseffekt z.T. aufgehoben durch die Grundschule Prignitz, die 2023 steigende Defizite erwirtschaftet, da sie noch in der Wartefrist ist und frühestens ab 08/2024 in die Refinanzierung kommt. Die Auslastung im Oberlin-Seminar ist zum Schuljahr 23/24 durch Personalmaßnahmen zu verbessern und die Zusammensetzung der Schülerschaft in der Waldhof-Schule verschiebt sich weiter von Schülern mit einem Status „geistige Entwicklung“ hin zu Grundschulern mit den entsprechend nachteiligen Auswirkungen auf die Finanzierung und Soll-Lehreranzahl. Der hohen Überschreitung der Soll-VK in der Waldhofschule wird 2023 aktiv entgegengewirkt, um das 2022 aufgelaufene Defizit zu reduzieren.

Bei den ambulanten Beratungsstellen gab es einige Neuverhandlungen, die 2023 die Ergebnisse verbessern. Der FED Brüssow wächst weiter mit steigender Zahl von Betreuungsstunden und Erlösen.

Der Betrieb der Kita Travestraße wurde ab 03/2023 eingestellt, die verbleibenden Kinder sind in die Kita Holteistraße gewechselt. Bei den Brandenburger Kitas werden seit 2022 (für 2021) Fehlbedarfe und Defizitausgleiche verhandelt und z.T. auf dem Klageweg erstritten, mit schwer zu bezifferndem Ausgang.

Die Preissteigerungen bei den Energiekosten werden ab 2023 z.T. durch zusätzliche Erlöse ausgeglichen. Die geplante Erhöhung der Schulzuschüsse zum Schuljahresbeginn ab 08/2023 wird allerdings in wesentlich geringerem Umfang tatsächlich eintreten, so dass die Prognose für 2023 entsprechend angepasst werden muss.

Die aktuelle Prognose für den Bereich Bildung geht für 2023 von einem Ergebnis von - 431 TEUR aus.

Die Grundschule Weißensee wird im Frühjahr 2023 den Betrieb des fertiggestellten Hortgebäudes aufnehmen.

Der von der Stiftung im Jahr 2023 begonnene Neubau einer KiTa in Ahrensfelde für bis zu 130 Kinder soll planmäßig bis zum Jahresende abgeschlossen werden. Der Betrieb durch die Stephanus gGmbH soll im Frühjahr 2024 aufgenommen werden.

Der Ausbau der KiTa Miteinander in Neuruppin beginnt voraussichtlich im Herbst 2023 und soll bis 2024 abgeschlossen sein, bis dahin gibt es eine Übergangslösung.

Der Geschäftsbereich Bildung soll zukünftig mit dem Geschäftsbereich Kinder, Jugend und Familie zusammengeführt werden.

#### 5. Geschäftsbereich Kinder, Jugend und Familie

Der Geschäftsbereich Kinder, Jugend und Familie wurde im Wirtschaftsplan 2023 mit einem Ergebnis in Höhe von –97 TEUR bei Umsatzerlösen in Höhe von 7.567 TEUR geplant.

Die Einzelsatzvereinbarungen für das Jahr 2023 wurden an einen externen Dienstleister übergeben, um angepasste Kostensätze zu verhandeln. Diese Einzelverhandlungen sind unter anderem in den Landkreisen Uckermark und Märkisch Oderland noch nicht abgeschlossen und befinden sich in Schiedsstellenverfahren.

Das Schiedsstellenverfahren im Landkreis Märkisch-Oderland steht im September 2023 vor dem Abschluss. Zudem werden im selben Landkreis Umzüge in geeignetere Objekte geplant, um die Belegung zu stabilisieren und attraktivere Angebote machen zu können. Die sprachtherapeutische Praxis im Landkreis Uckermark wird zum 30.9.2023 wegen Mangel an Fachkräften geschlossen.

#### 6. Geschäftsbereich Overhead

Der Geschäftsbereich Overhead wurde im Wirtschaftsplan 2023 mit einem Ergebnis von 35 TEUR bei Umsatzerlösen in Höhe von 518 TEUR geplant. Die geplante Ergebnisverbesserung gegenüber 2022 ist vor allem auf kostendeckende Preise im Springerteam (ehemals Personalpool) zurückzuführen.

#### 7. Gesamtaussage zur Prognose

Gemäß der Wirtschaftsplanung 2023 wurde für die Stephanus gGmbH ein Ergebnis von - 112 TEUR bei Umsatzerlösen in Höhe von 256.409 TEUR prognostiziert.

## **D. Chancen- und Risikobericht**

Mit der im Jahr 2022 erfolgten Verschmelzung der Stephanus-Werkstätten Berlin gGmbH ist der Reorganisationsprozess auf der rechtlichen Ebene abgeschlossen. Alle wesentlichen Geschäftsprozesse sind dann gemeinsam in der Stephanus gGmbH gebündelt. Aktuell gibt es Überlegungen, gegebenenfalls die weiteren Bereiche der Stephanus-Stiftung in denen Betreuungsprozesse realisiert werden (Migration & Integration sowie der Hospizdienst), in die Stephanus gGmbH zu überführen, da sich durch die Veränderungen im Gemeinnützigkeitsrecht Perspektiven ergeben haben.

Festzustellen ist, dass sich verstärkt die Angebote in den Bundesländern Berlin und Brandenburg unterschiedlich entwickeln. Die Märkte (Sozial- und Arbeitsmarkt) sind sehr unterschiedlich. Brandenburg zeigt in allen Bereichen erhöhte Herausforderungen auf und ist in der finanziellen Ausstattung schlechter. Es zeigt sich weiterhin, dass die durch Coronahilfen geprägten Ergebnisse sich als Problematik für die Zukunft darstellen, da keine kontinuierliche Vergütungsverhandlungen geführt werden konnten und zum Teil Fehlentwicklungen nicht schnell genug erkannt wurden. Ebenso führten die Coronapandemie und die Energiekrise insbesondere zu einer sehr starken Belastung der Controllingabteilung, die aus Kapazitätsgründen Prioritäten auf die neuen Herausforderungen legen musste. Diese führte im Bereich der Unterstützung der Führungskräfte nicht immer zu optimalen Ergebnissen.

Neben der Beschaffung von Personal ist auch der Personaleinsatz eine große Anforderung. Zum einen werden durch die stark wachsende Branche der Zeitarbeit neue Arbeitsmodelle mit vermehrten Wunscharbeitszeiten erforderlich und durch die neuen gesetzlichen Regelungen sind differenzierte Dienstpläne notwendig. Dieses muss zunächst in den Einrichtungen verstanden und umgesetzt werden. Hierzu wurde eine Arbeitsgruppe eingerichtet und die Aktivitäten des internen Springerteams werden ausgebaut.

Ein geringeres Angebot an Arbeitskräften führt auch dazu, dass Mitarbeitende über einen längeren Zeitraum, trotz Überhang, weiterbeschäftigt werden, um die natürliche Fluktuation sicherstellen zu können.

Die Energiekrise und die Thematik der Nachhaltigkeit bringen neue sinnvolle Anpassungen mit sich, doch passen diese nicht immer zu den aktuell noch gegebenen Rahmenbedingungen.

Auch die Digitalisierung stellt eine Chance dar, da ggf. Personal ersetzt werden kann, gleichzeitig stellt es auch ein großes Risiko da, weil die Finanzierung und die Einführung nicht gesichert sind.

Mit einer überarbeiteten Digitalisierungsstrategie will die Stephanus-gGmbH darauf reagieren. Es ist festzustellen, dass wir uns in der VUCA Welt befinden und wir uns mit unserer neuen Strategie darauf einstellen müssen. Hierbei müssen transparente schnelle sachgerechte Entscheidungsstrukturen, die den differenzierten nachhaltigen Zielperspektiven (Sozial, Ökologie, Ökonomie und Qualität) entsprechen, im Vordergrund stehen.

Neben den, sich durch die Strategie der Stephanus-Stiftung ergebenden Veränderung, prägen weitere Strukturveränderungen die Arbeit.

Im Geschäftsbereich Wohnen und Assistenz ist weiterhin die durch das Bundesteilhabegesetz angeforderte Neuorientierung in der Umsetzung. Neben finanziellen Veränderungen bedarf es einer intensiven Veränderung der Einstellung und Haltung, was durch ein gemeinsames Projekt mit der evangelischen Fachhochschule Berlin realisiert wird. Die Nachfragesituation wird sich durch weitere gesetzliche Regelungen aber auch Veränderungen des Marktes nicht zwingend positiv entwickeln.

Durch die BTHG-Umstellung werden „Einzelfälle geschaffen“. Dies bedeutet, dass neben den Rechnungen an die Kostenträger, die jeweils eigene Verfahren etabliert haben, alle Klient\*innen für unterschiedliche Leistungen einzelne Rechnungen bekommen, die diese dann zu begleichen haben. Hier steigt der Aufwand im Finanz- und Rechnungswesen enorm.

Der größte Risikofaktor für Quantität und Qualität der Arbeit im Geschäftsbereich ist der akute Mangel an Fachkräften. In 2023 können in einzelnen Einrichtungen Plätze nicht belegt werden, weil es nicht gelingt, das notwendige Fachpersonal zu gewinnen.

Im Geschäftsbereich Kinder, Jugend und Familie werden neben den wirtschaftlichen Aktivitäten zur Verbesserung der Vergütungssätze und der Belegung das Gesetz zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen prägend für die weitere Ausgestaltung der Aufgaben sein. Herausforderungen liegen in den stärkeren Ansprüchen an Inklusion und Barrierefreiheit. Hier können Risiken im gegebenen Gebäudebestand auftreten. Die Chancen liegen in einer Verstärkung der Fachlichkeit und einer verbesserten Kooperation innerhalb des Unternehmens. Weiterhin soll ein besserer Kinder- und Jugendschutz die Stärkung von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen der Erziehungshilfe sowie eine Hilfe für Kinder und Jugendliche mit und ohne Behinderung erfolgen.

Im Geschäftsbereich Wohnen und Pflege sind nach dem Seniorenzentrum Marienfließ und dem Seniorenzentrum Brüssow die letzten, von Umbauerfordernissen der Brandenburger Strukturqualitätsverordnung (Einzelzimmergebot) betroffenen Bestandseinrichtungen das

Seniorenzentrum Christophorus in Pritzwalk und das Seniorenzentrum Grünheide. Aktuell zu verzeichnende Baukosten bei prospektiv auslaufenden Fördergeldbindungen in den beiden Häusern (Investitionskostensatz und Marktfähigkeit) und voraussichtlich nicht generierbare Kapazitätserweiterung (Personalmarkt, baurechtliche Grenzen) sowie erschwerte Verfügbarkeit von (Bau-)Dienstleistern stellen in der Planung und Umsetzung eine Herausforderung dar.

Das Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz (GVWG - Pflegereform 2021) bringt im gesamten stationären Bereich eine „Personalbemessung“ mit sich, die ab Sommer 2023 schrittweise zu realisieren ist. Neben großen Chancen (Neuordnung von Arbeitsabläufen und Umsetzung eines kompetenzorientierten Qualifikationsmix bei i.d.R. Mehrpersonalisierung) birgt das Instrument Risiken, wie z.B. den defizitären Pflegepersonalmarkt und die daraus resultierende Akzeptanz bei Führungskräften sowie die erforderlichen kleinschrittigen Umsetzungsetappen bei noch einzuführendem neuem Berufsbild der Pflegefachassistenz und teilhaft offenen gesetzgeberischen (Landes-)Regelungen.

Die neue Richtlinie für die außerklinische Intensivpflege, die die außerklinische Versorgung von schwerstkranken Menschen, die beispielsweise beatmet werden müssen oder eine Trachealkanüle tragen, birgt ein Risiko bzgl. des Fortbestands für den spezialisierten, neurologischen Langzeitpflegebereich im Seniorenzentrum Haus am Weinbergsweg. Aber auch Chancen, ggfs. zur Integration der 15 Bestandsbetten in die stationäre Normalversorgung bei extrem rückläufiger Verfügbarkeit intensivpflegespezialisierter Pflegefachkräfte.

Im Bereich des Qualitätsmanagements im Geschäftsbereich Wohnen und Pflege wird die Strategieumsetzung ergebnisorientiert weiterverfolgt. Es handelt sich dabei um einen langwierigen, aber zukunftsorientierten Standardisierungs- und Professionalisierungsprozess bei Umsetzung aller aktuellen und neuen gesetzlichen Erfordernisse.

Die Realisierung einer Wohngemeinschaft für pflegebedürftige Menschen mit Demenz (Projekt Wendenschlosstrasse) wird das Angebot des Geschäftsbereiches Wohnen und Pflege, gemeinsam mit der Caretiger GmbH und mit den Angeboten anderer Stephanus Geschäftsbereiche im Objekt perspektivisch, auch mit Blick auf die sozialräumlichen und Quartiersentwicklungsinteressen am Standort Treptow/ Köpenick, stärken.

Sowohl zur Betreuung einer Wohngemeinschaft als auch zur Vervollständigung des Versorgungsnetzes im Geschäftsbereich Wohnen und Pflege ist es erforderlich, auch ambulante Pflegeangebote vorzuhalten und auszubauen. Die profitable Gestaltung erweist sich als herausfordernd. Jedoch sind, dank Management-, Wachstums- und Pflegesatzverhandlungs-

intensivierung erste positive Geschäftsergebnisse für Brandenburger Dienste erwartbar. Der besorgniserregende qualitative und wirtschaftliche Stand des Strausberger Dienstes erforderte mit einer befristeten Tandemlösung einen neuerlichen Lösungsansatz bei defizitärer Führungspersonal-Marktlage. Überlegungen zur versorgungsvertraglichen Optimierung, sofern diese Maßnahme nicht erfolgreich sein sollte, werden parallel bewertet.

Bei ausgesprochen anspruchsvollem Verlauf entsprechender Modellvorhaben ist die Verpflichtung zur Anbindung an die Telematik-Infrastruktur nach Pflegeunterstützungs- und Entlastungsgesetz, auch für ambulante Pflegedienste, nach aktuellem Stand erst 2025 zu erwarten. Die Beteiligung der Softwaredienstleister DAN/ MEDIFOX sowie Euregon SNAP an den Modellvorhaben ist weiterhin gegeben, so dass zu gegebener Zeit ein guter Übergang für den Geschäftsbereich Wohnen und Pflege in die Telematikinfrastruktur zu realisieren sein wird.

Der Investitions- und Instandhaltungsstau lässt nach wie vor Auswirkungen auf die Wettbewerbssituation erwarten, Optimierungsvorhaben zu einer Anzahl von Immobilien sind in Überlegung.

Politische Anstrengungen zur Reglementierung des Personalmarkts (z.B. zu Gunsten interner Mitarbeitendenpools) und eigene Bemühungen in Ausbildung, Personalbindung/-entwicklung und -akquise, Organisationsentwicklung sowie zur Erlangung einer Refinanzierung der Mehrkosten für Fremdpersonal im Pflegesatzverhandlungsgeschehen und die qualitative und quantitative Weiterentwicklung des internen Mitarbeitendenpools können im Geschäftsbereich Wohnen und Pflege einen förderlichen Entwicklungsbeitrag leisten.

Die Chancen einer Digitalisierung in der Pflege konzentriert sich im Geschäftsbereich auf die Evaluation der mobilen Pflegedokumentationssoftware stationär und des Dienstplanprogramms, der sich aus der Telematikinfrastruktur ergebenden Chancen sowie auf die Erprobung digitaler Anwendungen in der Pflege/Betreuung mit Klientenbezug in ausgewählten Einrichtungen. Im Spannungsfeld noch nicht ausgereifter Produkte, (noch) fehlender Strategie des Bundes, Vermischungen in Produktentwicklungen zwischen SGB XI- und SGBV-Leistungen im Dissens zur Refinanzierungssystematik und noch mangelhafter Skalierungs- und Kompatibilitätsgegebenheiten (z.B. zur ärztlichen Videosprechstunde), werden hierbei Perspektiven und Risiken jeweils ressourcen- und ergebnisorientiert unter Einbezug der Ergebnisqualität für den/ die Kunden\*innen im Entscheidungsprozess und bei der Umsetzung berücksichtigt.

Im Geschäftsbereich Werkstätten gibt es die klare Aufgabe – auch ausgelöst durch die politische Diskussion um die Daseinsberechtigung von Werkstätten und die geringe Höhe von Löhnen der Beschäftigten - sich betreuungsinhaltlich und von der Ausrichtung der Produktion her weiterzuentwickeln. Auch der Aufbau von Angeboten der beruflichen Rehabilitation für Menschen mit psychischen Störungen, vernetzt mit Beratungs- und Wohnangeboten bleibt dringlich.

Gleichzeitig müssen alle Anstrengungen auf eine wirtschaftliche Konsolidierung unter weiterhin schwierigen Rahmenbedingungen (s.o.) gelegt werden. Die diesbezüglich getroffenen Maßnahmen (insbesondere Personalanpassung durch Nicht-Wieder-Besetzung freiwerdender Stellen; Veränderung der Gruppengrößen, Überprüfung der Produktions- und Dienstleistungsausrichtung, Preiskalkulation, Individualverhandlungen der Brandenburger Werkstätten im Maßnahme-Bereich in 2024) wirken erst sukzessive ab 2024. Wenn diese erfolgreich umgesetzt werden, bieten Sie aber zugleich die Möglichkeit für neue inhaltliche Impulse und eine Steigerung der Effizienz.

Wirtschaftlich ist für 2023 in der Gesamtheit noch von deutlich vermehrten Kosten bei gleichzeitig weiter schrumpfenden Einnahmen im Maßnahme-Bereich sowie nur langsam wieder ansteigender Produktionszuwächse zu rechnen – und damit mit einer weiteren deutlichen Verschlechterung des wirtschaftlichen Ergebnisses, in der Hauptsache bei den Werkstätten in Brandenburg.

Im Geschäftsbereich Bildung ist der weitere Aufbau einer Schule prägend sowie die zunehmend schwieriger werdende Finanzierungslage der Kitas in Brandenburg. Hier wird zunehmend der Klageweg beschritten. Insgesamt werden drei Kitas in den nächsten Jahren grundsätzlich saniert, ausgebaut bzw. neu errichtet: im Projekt Wendenschloßstraße, in Ahrensfelde sowie in Neuruppin. Die politischen Rahmenbedingungen, die in beiden Bundesländern für freie Bildungsträger existieren, belasten die finanziellen Ergebnisse in besonderer Weise.

Das Jahr 2023 wird sich in allen Geschäftsbereichen schlechter entwickeln als geplant. Dieses hat im Wesentlichen zwei Gründe. Zum einen führt der Arbeitsmarkt mit all seinen Ausprägungen zu Fehlentwicklungen. Es gibt zu wenig Personal, die dadurch entstehenden Lücken werden mit teurer Zeitarbeit zum Teil ausgeglichen oder aber Angebote müssen zurückgefahren werden. Zum anderen sind die schleppenden Vergütungsverhandlungen in allen Bereichen im Land Brandenburg zu benennen. Ebenso sind die Steuerungs- und Entscheidungsmechanismen nicht in allen Bereichen adäquat.

Bei der Energiethematik hat sich die im letzten Jahr getroffenen Entscheidung als sachgerecht erwiesen, so dass ab dem vierten Quartal von deutlich niedrigeren Kosten im Vergleich zum Jahr 2021 ausgegangen werden kann. Eine Energieberatung beginnt und wird nachhaltige Ergebnisse vorbereiten. Für das Jahr 2024 wird eine umfassende Ausschreibung aller Energiebedarfe erfolgen. Ebenso wird im Jahr 2023 eine grundsätzliche Struktur für Nachhaltigkeitsinvestitionen festgelegt werden und mit einem Nachhaltigkeitsmanagement gestartet.

Die Herausforderungen der letzten Jahre sind zum Teil noch in Bearbeitung und neue sind hinzugekommen. Da auch Fehlentwicklungen festzustellen sind, die Länder Brandenburg und Berlin sich unterschiedlich entwickeln und die finanziellen Spielräume enger geworden sind, wird die Organisations- und Führungsstruktur hinterfragt und es müssen vermehrt zentrale Fortbildungs- und Schulungsangebote auch für die Führung und Steuerung von Angeboten und Einrichtungen angeboten werden.

Das Ergebnis 2023 wird auch belastet durch Veränderungen auf der Vorstandsebene sowie nicht geplanten Kosten für die Schließung der Einrichtung in Marienfließ. Die begonnene Auseinandersetzung mit marktfähigen Angeboten wird intensiv weiterverfolgt werden.

Diese beinhaltet eine Auseinandersetzung mit den Themen: Konzept, Nachfrage, Personal und Finanzen.

Unabhängig von den gesetzlichen Regelungen, die in den meisten Bereichen eine Refinanzierung vorsehen, wird die gesamtwirtschaftliche Situation zu einer starken Belastung der öffentlichen Haushalte führen, was perspektivisch auch zu Leistungseinschränkungen führen kann. Die nächsten Jahre werden bedingt durch die geopolitischen Herausforderungen sehr schwierig werden. Es kann zu einer Krisensituation kommen, die uns fordern wird. Eine genauere Beurteilung kann aktuell nicht benannt werden.

Als abschließende Beurteilung bleibt festzustellen, dass es einige gesetzliche Änderungen – die in unterschiedlicher Art und Weise sämtliche Geschäftsbereiche betrifft –, eine Knappheit an Personalressourcen sowie ein gesamtwirtschaftlich schwieriges Umfeld gibt, die die Geschäftsentwicklung belasten, wir aber als Gesamtunternehmen aufgrund der Größe und unserer wirtschaftlichen Möglichkeiten keinen Grund haben, den Bestand des Unternehmens in Gefahr zu sehen.

Es bedarf jedoch weiterer Anstrengungen in der Gesamtunternehmensentwicklung, die insbesondere die Bereiche Angebotsentwicklung, Personalentwicklung, Digitalisierung und Nachhaltigkeit betreffen.

## **E. Erklärung zur Unternehmensführung<sup>1</sup>**

### **Entsprechenserklärung zum Diakonischen Corporate Governance Kodex**

Die Stephanus-Stiftung und die Tochtergesellschaften der Stiftung (im Folgenden: Stephanus-Gruppe) wenden den Diakonischen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 12. Oktober 2016 (DGK) – mit den nachfolgend begründeten Ausnahmen – an.

Die Regelung in Ziffer 3.1. DGK, wonach die „Gesellschafterversammlung“ das Aufsichtsgremium beruft, wird mit Blick auf die Stephanus gGmbH nicht umgesetzt. Der Gesellschaftsvertrag der Stephanus gGmbH sieht vor, dass alle Mitglieder des Kuratoriums der Stephanus-Stiftung geborene Mitglieder des Aufsichtsrates der Stephanus gGmbH sind, so dass der Gesellschafterversammlung nicht die Befugnis zur Benennung der Aufsichtsratsmitglieder zukommen kann. Um eine effektive Überwachung der Geschäftsführung der Stephanus gGmbH sicherzustellen, ist daher ein Abweichen von der im DGK vorgesehenen Regelung erforderlich.

Die in Ziffer 3.3.2 DGK geforderte Offenlegung der Vorstandsvergütung in Anhang oder Lagebericht wird von den Organen der Stiftung und der Stephanus gGmbH grundsätzlich befürwortet. Voraussetzung hierzu ist nach Überzeugung des Kuratoriums und des Aufsichtsrates aber ein vorheriger Austausch über die Vergleichbarkeit und die Angemessenheit von Vergütungsstrukturen im sozialen Bereich und die Form der Offenlegung. Hierzu sollen zunächst für alle Träger der Diakonie gültige Kriterien entwickelt werden.

Das Kuratorium und der Aufsichtsrat haben sich dazu entschlossen, Maßnahmen zur Verhinderung von Interessenskonflikten partiell abweichend von den Regelungen im DGK zu treffen (Ziffern 3.4.1 und 3.4.6). Dies gilt vor allem auch deshalb, weil die Aufsichtsorgane der Überzeugung sind, dass das in Ziffer 3.4.1 postulierte generelle Verbot einer Organ- oder Beratungsfunktion bei wesentlichen Wettbewerbern nicht zielführend ist. Nach Einschätzung der Aufsichtsorgane können solche weiteren Funktionen der Mitglieder sogar zu einer Bereicherung der Arbeit des Aufsichtsgremiums führen und damit im Ergebnis die Qualität der Überwachungstätigkeit noch steigern.

---

<sup>1</sup> Die Prüfung der Angaben war nicht Teil der Jahresabschlussprüfung.

Die geltenden Regelungen für die Mitglieder der Aufsichtsorgane sehen vor, dass jedes Mitglied bestehende oder mögliche Interessenskonflikte offenzulegen hat. Hierzu können auch gleichzeitig bestehende Organ- oder Beratungsfunktionen bei Wettbewerbern gehören, die daher ebenfalls intern anzuzeigen sind. Das Kuratorium/der Aufsichtsrat beurteilt das Bestehen eines Interessenskonfliktes sodann in jedem Einzelfall. Eine Veröffentlichung von weiteren Aufsichtsmandaten bei anderen Einrichtungen (Ziffer 3.4.6) ist aus Sicht der Aufsichtsorgane nur dann angezeigt, wenn sich hieraus potenziell ein Interessenskonflikt ergeben könnte. Dies ist Gegenstand der oben beschriebenen Einzelfallprüfung, so dass nicht die Notwendigkeit besteht, die Mandate darüber hinaus im Lagebericht zu veröffentlichen.

Abweichend von den Anforderungen in Ziffer 3.4.2 DGK werden derzeit keine schriftlichen Bestätigungen der Kuratoriums- und Aufsichtsratsmitglieder in Bezug auf ihre regelmäßige Teilnahme an den Sitzungen und ausreichende zeitliche Ressourcen für ihre Tätigkeit im Kuratorium und Aufsichtsrat eingeholt.

Berlin, 1. September 2023

Stephanus gGmbH



Dr. Ellen Ueberschär  
Geschäftsführerin



Harald Thiel  
Geschäftsführer

## Stephanus-Stiftung, Berlin

### Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit

Veröffentlichung als Anlage zum Lagebericht 2022 gemäß EntgTranspG

Gemäß den §§ 21, 22 des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz - EntgTranspG) ist von Arbeitgebern mit mehr als 500 Beschäftigten regelmäßig ein Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit als Anlage zum Lagebericht zu erstellen.

Die Stephanus-Stiftung wird unabhängig von der gesetzlichen Pflicht freiwillig zusätzlich zum Inhalt des jährlichen Lageberichtes gemäß EntgTranspG berichten und sich somit zu der besonderen Verantwortung u.a. hinsichtlich der Chancengleichheit von Frauen und Männern bekennen.

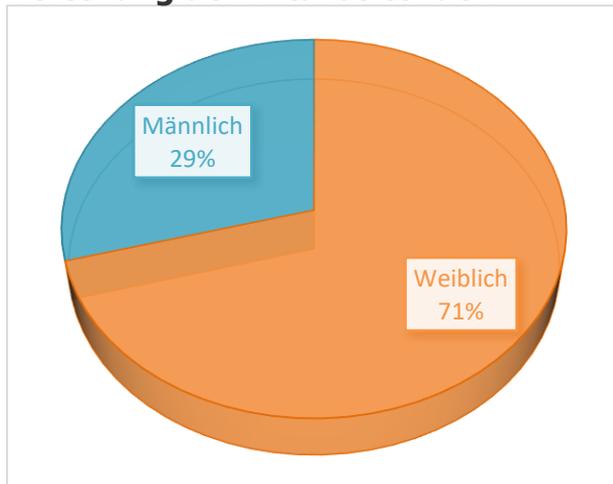
Da die Stephanus-Stiftung und ihre Tochterunternehmen als Prozessorganisation (Verteilung der Aufgaben im Konzern) aufgestellt ist, wird zulässigerweise ein Bericht auf Konzernebene zusammengefasst erstellt. Die Einzelwerte der Stephanus gGmbH werden als Unteranlage dargestellt.

Aus dem Leitbild und den Handlungs- und Führungsgrundsätzen, die die Grundwerte der Stephanus-Stiftung darstellen, geht eine respektvolle Haltung gegenüber allen Mitarbeitenden der Stephanus-Stiftung - unabhängig von ihrem Geschlecht - hervor. In den Grundsätzen der Mitarbeiterfindung und -bindung ist beschrieben, dass die Vergütung aller Mitarbeitenden nach klaren und verbindlichen Regelungen entsprechend ihrer Tätigkeit und ihrer Verantwortung erfolgt und eine verantwortungsvolle, faire und an christlichen Werten orientierte Personalstrategie definiert und regelmäßig überprüft wird.

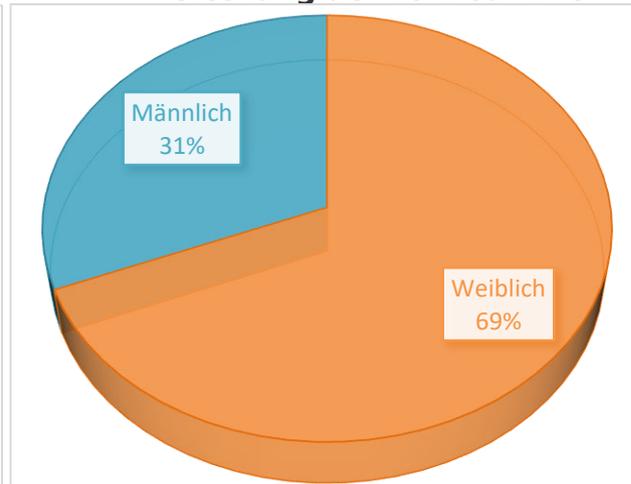
Aufgrund des Satzungsauftrages und des Charakters der Angebote von Stephanus ergibt sich eine branchenbedingte hohe Quote an weiblichen Mitarbeitenden. Vor diesem Hintergrund ist es auch wichtig, auf die relevante Verteilung der Lohnsumme zu achten.

<b>Verhältnis Männlich- / Weiblich</b>	Mitarbeiteranzahl	in % MA	AG Brutto SBA	in % SBA
Weiblich	3279	<b>70,7%</b>	120.401.440,04 €	<b>68,9%</b>
Männlich	1356	29,3%	54.425.379,80 €	31,1%
<b>Summe</b>	<b>4635</b>	<b>100%</b>	<b>174.826.819,84 €</b>	<b>100%</b>

## Verteilung der Mitarbeitenden



## Verteilung der Lohnsumme



Im Jahr 2016 wurden zwei Gleichstellungsbeauftragte sowie fünf regionale Vertrauenspersonen benannt. Es wurde mit Schulungen begonnen, die zunächst auf die Sensibilisierung in Bezug auf Diskriminierung im Unternehmen abzielen.

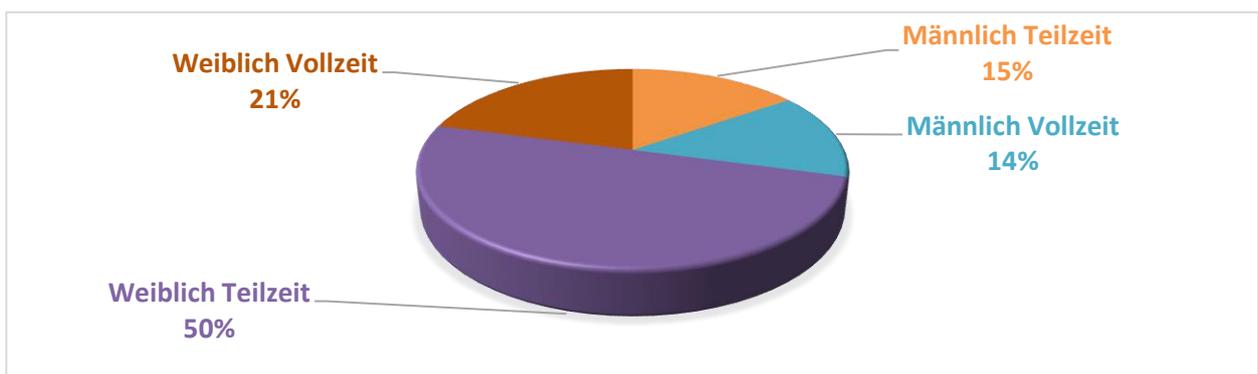
In den nächsten Jahren wird kontinuierlich daran gearbeitet werden, die Attraktivität des Arbeitgebers Stephanus weiter zu steigern. Hierbei spielen die individuelle Personalentwicklung ebenso eine Rolle wie verschiedene Maßnahmen, die die Gleichstellung im Unternehmen befördern und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erleichtern.

Zunächst werden hier nun einige statistische Werte dargestellt:

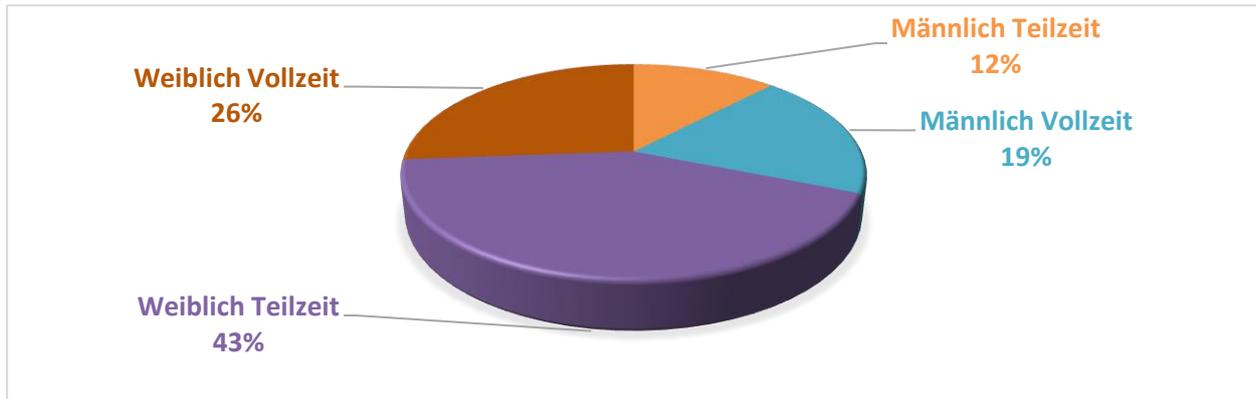
Teilzeitquote :

Verhältnis Voll-/Teilzeit		Mitarbeiteranzahl	in % MA	AG Brutto SBA	in % SBA
Männlich	Teilzeit	707	15,3%	21.114.747,34 €	12,1%
	Vollzeit	649	14,0%	33.300.632,46 €	19,0%
Weiblich	Teilzeit	2315	49,9%	74.653.234,01 €	42,7%
	Vollzeit	964	20,8%	45.748.206,03 €	26,2%
<b>Summe</b>		<b>4635</b>	<b>100%</b>	<b>174.816.819,84 €</b>	<b>100%</b>

## Verteilung der Mitarbeitenden



## Verteilung der Lohnsumme



Anteil männlich/weiblich pro Entgeltgruppe :

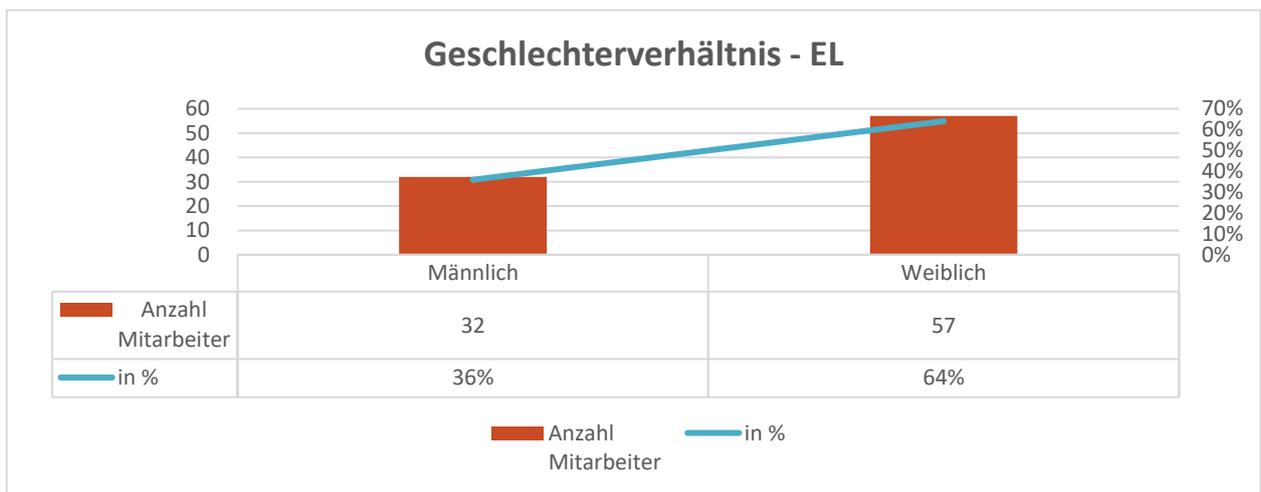
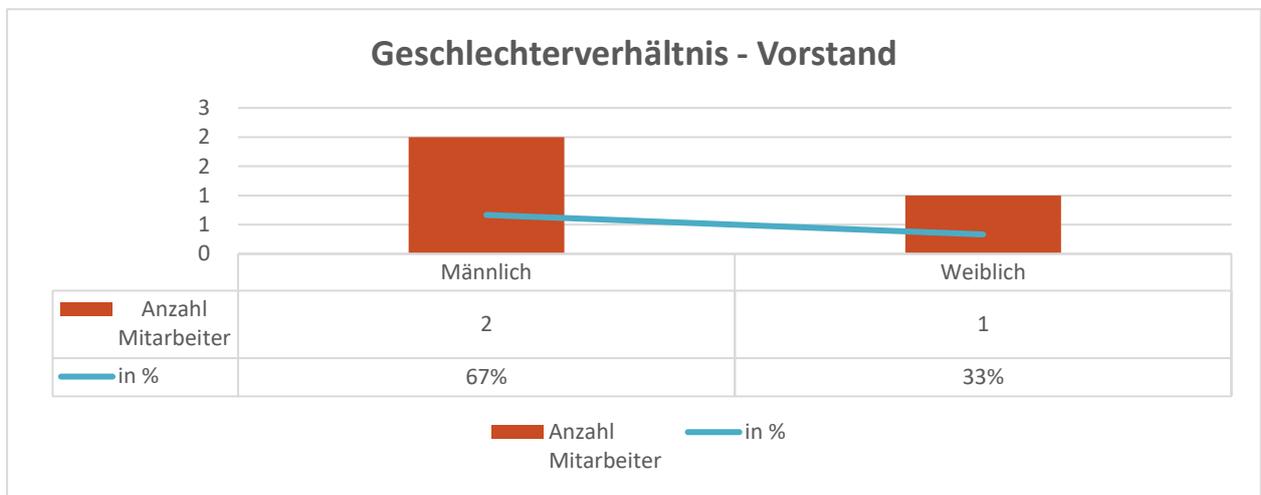
Tarif / EG	Männlich	Weiblich	Männlich - rel.	Weiblich - rel.
AT*	181	374	33%	67%
AVR 01	5	25	17%	83%
AVR 02	22	91	19%	81%
AVR 03	236	700	25%	75%
AVR 04	103	206	33%	67%
AVR 05	81	84	49%	51%
AVR 06	45	65	41%	59%
AVR 07	395	1061	27%	73%
AVR 08	99	226	30%	70%
AVR 09	44	161	21%	79%
AVR 10	35	61	36%	64%
AVR 11	22	37	37%	63%
AVR 12	10	46	18%	82%
AVR 13	9	8	53%	47%
AVR GRP	26	50	34%	66%
DEHOGA 10	3	2	60%	40%
DEHOGA 2	12	12	50%	50%
DEHOGA 3	5	29	15%	85%
DEHOGA 4	1	9	10%	90%
DEHOGA 5		6	0%	100%
DEHOGA 52	7	8	47%	53%
DEHOGA 6	2	1	67%	33%
DEHOGA 7	3	4	43%	57%
DEHOGA 8	3	1	75%	25%
DEHOGA 9	6	2	75%	25%
TV Evangelische Kirche 11		2	0%	100%
TV Evangelische Kirche 12		7	0%	100%
TV Evangelische Kirche 5	2		100%	0%
TV Evangelische Kirche 8		1	0%	100%
TV Evangelische Kirche 9	1		100%	0%
<b>Summe</b>	<b>1356</b>	<b>3279</b>		

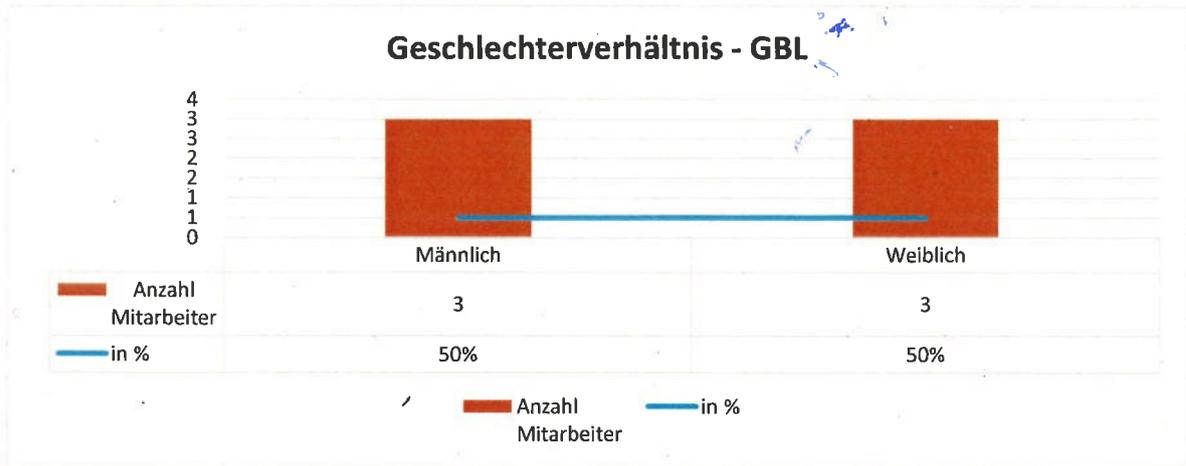
\*Inkl. der Mitarbeitenden der Stephanus Services Gesellschaft (73), Pflegetiger (54) und von Ehrenamtlichen (284) - da diese nicht nach AVR DWBO vergütet werden - sowie Auszubildenden (75).

Eine besondere Aufmerksamkeit wird auch der Besetzung von Leitungsstellen beigemessen. Hier ergibt sich folgende Verteilung:

## Verteilung der Leitungen

Diese Werte sind ausgeglichen, doch entsprechen sie nicht der durchschnittlichen Verteilung aller Mitarbeitenden im Konzern. Hier muss noch eine Detailanalyse pro Geschäftsbereich vorgenommen werden, um dann gemeinsam zu überlegen, ob Handlungsbedarf besteht und es ggf. Zielvorgaben geben soll. Das regelmäßige Reporting und die damit verbundene Sensibilisierung werden, sofern erforderlich, notwendige Veränderungen mit sich bringen.





Berlin, 4. August 2023

**Stephanus-Stiftung**



Dr. Ellen Ueberschär  
Vorsitzende des Vorstands



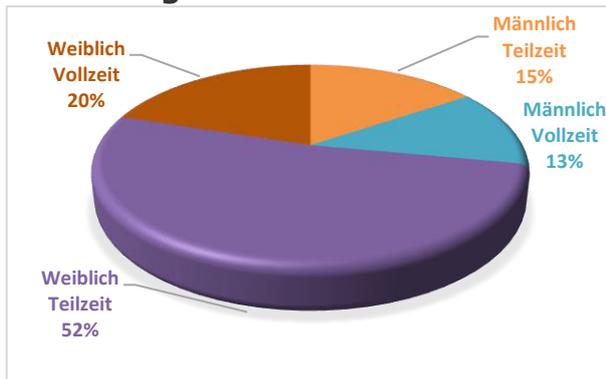
Harald Thiel  
Kfm. Vorstand

**Unteranlage**  
Werte der Stephanus gGmbH

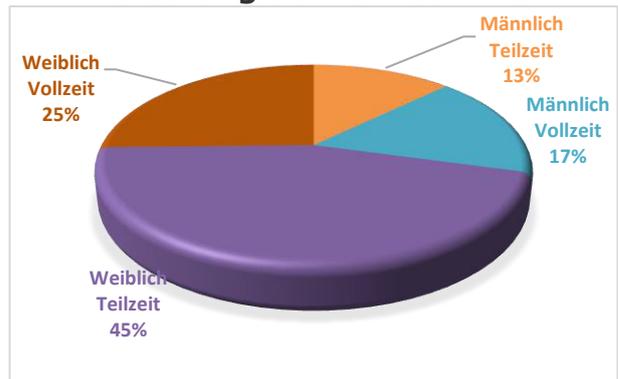
Für die Stephanus gGmbH ergeben sich folgende Werte:

<b>Verhältnis Voll-/Teilzeit</b>		Mitarbeiteranzahl	in % MA	AG Brutto SBA	in % SBA
Männlich	Teilzeit	612	15,5%	18.849.310,61 €	12,7%
	Vollzeit	494	12,5%	24.746.783,77 €	16,6%
Weiblich	Teilzeit	2054	52,0%	67.458.775,60 €	45,4%
	Vollzeit	789	20,0%	37.660.365,14 €	25,3%
<b>Summe</b>		<b>3948</b>	<b>100%</b>	<b>148.715.235,12 €</b>	<b>100%</b>

**Verteilung der Mitarbeitenden**



**Verteilung der Lohnsumme**



**Entgeltgruppen pro Geschlecht**

Tarif / EG	Weiblich	Männlich	Weiblich - rel.	Männlich - rel.
AT*	231	106	69%	31%
AVR 01	24	5	83%	17%
AVR 02	86	21	80%	20%
AVR 03	686	227	75%	25%
AVR 04	202	101	67%	33%
AVR 05	81	77	51%	49%
AVR 06	52	34	60%	40%
AVR 07	963	346	74%	26%
AVR 08	207	73	74%	26%
AVR 09	126	31	80%	20%
AVR 10	45	27	63%	38%
AVR 11	27	14	66%	34%
AVR 12	45	9	83%	17%
AVR 13	7	5	58%	42%
AVR GRP	50	26	66%	34%
TV Evangelische Kirche 11	2		100%	0%
TV Evangelische Kirche 12	7		100%	0%
TV Evangelische Kirche 13	1		100%	0%
TV Evangelische Kirche 5		2	0%	100%
TV Evangelische Kirche 8	1		100%	0%
TV Evangelische Kirche 9		1	0%	100%
<b>Summe</b>	<b>2842</b>	<b>1105</b>	<b>72%</b>	<b>28%</b>

\*337 gesamt, davon 257 Ehrenamtliche, 1 Azubis und 21 Mitarbeiter im BFD/FSJ

## Verteilung der Leitungen

