
Stephanus-Stiftung, Berlin

Lagebericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2018

A. Grundlagen des Unternehmens

1. Geschäftsmodell des Unternehmens

Die Stephanus-Stiftung ist gemäß ihrem Satzungszweck eine Betreiberstiftung und betreibt innerhalb der Stiftung Angebote in den Geschäftsbereichen Migration und Integration sowie Ehrenamtsarbeit und Hospizarbeit. Der weitere Satzungszweck der Stephanus-Stiftung wird durch das Betreiben von GmbHs realisiert.

Im Geschäftsbereich Migration und Integration werden im Geschäftsjahr fünf Projektstandorte geführt

- Gemeinschaftsunterkunft (GU) Haarlemer Straße
- Gemeinschaftsunterkunft (GU) Wolfgang-Heinz-Straße
- Migrationsberatungsstelle in Perleberg, Prignitz
- Berlin Entwickelt Neue Nachbarschaften BENN – Britz, Neukölln
- Anlaufstelle für Bildung, Arbeit und Beratung – BAB

Der Stephanus-Hospizdienst ist ambulant in der Beratung und Begleitung schwerstkranker, sterbender Menschen und deren Angehöriger und Freunde tätig und unterstützt Menschen in ihrer vertrauten Umgebung - in Berlin Prenzlauer Berg und Köpenick sowie in Bad Freienwalde und Umgebung. Mit dem Trauercafé in Berlin-Weißensee bietet der Hospizdienst die Möglichkeit zum Austausch mit anderen Trauernden.

Übergeordnete Tätigkeiten wie Personal- und Finanzen sowie IT-Dienstleistungen werden per Geschäftsbesorgungsvertrag an die Tochtergesellschaften erbracht.

Die Verwirklichung des Stiftungszweckes erfolgt im Wesentlichen durch die Stephanus gGmbH in der weitgehend alle Geschäftsprozesse gebündelt sind.

Zum 1. Januar 2018 wurden die Geschäftsbereiche Wohnen und Assistenz sowie Werkstätten aus der Stephanus-Stiftung an die Stephanus gGmbH mit Betriebsübertragungsvertrag vom 29. Dezember 2017 übertragen. Ebenfalls zum 1. Januar 2018 wurde das Hospiz der Stephanus gGmbH auf die Stephanus-Stiftung Betriebsübertragungsvertrag vom 29. Dezember 2017 übertragen. Aus der Übertragung der die Vermögenswerte übersteigenden Verbindlichkeiten resultiert ein Ausgleich durch die Stephanus-Stiftung an die Stephanus gGmbH in Höhe von 219 TEUR.

Die Organisation der Stephanus-Gruppe erfolgt ebenfalls in Geschäftsbereichen und Regionen.

Im Geschäftsbereich Wohnen und Pflege werden insgesamt 1.533 stationäre Plätze an 18 Standorten in Berlin und Brandenburg angeboten. Darüber hinaus werden Tagespflegeeinrichtungen, Servicewohnen und ambulante Pflegedienstleistungen angeboten. Neu ist eine Tagespflegeeinrichtung mit 14 Plätzen.

Der Stiftungszweck der Kinder- und Jugendhilfe wird im Geschäftsbereich Kinder, Jugend und Familie realisiert. Hier werden verschiedene Angebote, ambulant und stationär, in Berlin und Brandenburg vorgehalten sowie Angebote der Berufsbildung mit 16 Plätzen und 4 Mitarbeitenden.

Im Geschäftsbereich Bildung werden Grund- und Förderschulen an den Standorten Berlin, Templin und Bad Freienwalde betrieben. Darüber hinaus werden Kitas, Frühförder- und Beratungsstellen sowie ein Familienzentrum in Templin angeboten. Das Oberlin-Seminar bietet drei Bildungsgänge unter einem Dach: die Fachschule für Sozialpädagogik, die Fachoberschule für Gesundheit und Soziales und die Berufsfachschule für Sozialassistenten.

Der Geschäftsbereich Wohnen und Assistenz hält Angebote im Bereich der Behindertenhilfe (2 stationäre Angebote mit insgesamt 69 Plätzen) vor.

In dem 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 609 Plätzen vorgehalten: Arbeitsbereich mit 528 Plätzen, Berufsbildungsbereich mit 56 Plätzen, Förderbereich mit 25 Plätzen. Darüber hinaus wird die Stephanus Werkstätten Berlin gGmbH mit dem

Minderheitsgesellschafter betrieben. Mit dem Geschäftsbereich Werkstätten der Stephanus Gesellschaft sowie den Stephanus-Werkstätten Berlin gemeinnützige GmbH besteht eine enge Zusammenarbeit.

Für unterstützende Dienstleistungen bietet die Stephanus Services Gesellschaft mbH Angebote im Bereich Essensversorgung, Catering, Reinigung und Hausverwaltung an, welche im Wesentlichen von der Stephanus gGmbH genutzt werden. Diese Stephanus Services Gesellschaft mbH wird mit einem Minderheitsgesellschafter, der SV-Group, betrieben.

Im Jahr 2016 wurde die Stephanus Immobilien und Verwaltung GmbH und 94 % der Stephanus Immobilien GmbH & Co. KG erworben, letztere vermietet Immobilien an die Stephanus gGmbH.

Darüber hinaus gibt es Beteiligungen an der Paul Gerhardt Stift Pflege gGmbH (24,93 %) sowie die in 2018 erworbenen Anteile an der Caretiger GmbH (33,33 %), an der mitunsleben GmbH (6,25 %) und an der Fachhochschule der Diakonie gGmbH Bielefeld (1,00 %).

Eine weitere Beteiligung ist mit der firmaris gGmbH gegeben, die als Fördergesellschaft aufgestellt ist.

Ein weiterer großer Bereich der Stephanus-Stiftung ist die Vermögensverwaltung, in dem insbesondere der Kapitalstock der Stiftung verwaltet wird, um Erlöse zur Unterstützung der Stiftungsaufgaben zu realisieren. Innerhalb der Vermögensverwaltung ist die Vermietung von Immobilien, insbesondere an die Tochterunternehmen, ein wichtiger Bestandteil.

Die zentralen Dienste für Unternehmenskommunikation, Compliance, Revision, Personal und Kaufmännische Dienste, Unternehmensentwicklung, IT und Facility Management werden überwiegend zentral angeboten und in der Regel von allen Gesellschaften abgenommen.

Neben dem zentralen Unternehmenscontrolling wird das Bereichscontrolling inkl. Vergütungsverhandlungen in den einzelnen Gesellschaften und der Stiftung durchgeführt.

Der Vorstand hat die Gesamtverantwortung für alle Teile des Unternehmens. Die Gesamtsteuerung erfolgt unter Beteiligung der verschiedenen Konferenzen (Vorstands-, Leitungs- und Regionalkonferenzen), in der alle Geschäftsbereichs- und Bereichsleitungen und Geschäftsführungen vertreten sind. Für einen genaueren Einblick in die einzelnen Gesellschaften sind die einzelnen Lageberichte der jeweiligen Unternehmen relevant.

2. Ziele und Strategien

In 2018 wurde der angestoßene Change-Prozess teilweise organisatorisch und rechtlich umgesetzt, in dem in Form von Betriebsübertragungen die Geschäftsbereiche Wohnen und Assistenz sowie

Werkstätten in die Stephanus gGmbH übertragen worden sind. Weiterhin wurde die Strategie 2030 für die Stiftung und ihre Tochterunternehmen formuliert. In ihr sind die strategische Ausrichtung, Grundsätze und Standards sowie Lösungswege beschrieben. Somit wird das Ziel der Realisierung einer Prozessorganisation weiterverfolgt. Innerhalb der Stiftung verbleiben perspektivisch das Vermögen, die Steuerungs- und Führungsprozesse sowie folgende Angebote: Hospizarbeit, GB Migration und Integration und Ehrenamtsarbeit. Der Bereich der unterstützenden Verwaltungen soll in einem gemeinnützigen Unterstützungs- und Förderbereich gebündelt werden.

B. Wirtschaftsbericht

1. Gesamtwirtschaftliche und branchenbezogene Rahmenbedingungen

Für 2018 rechnete die Deutsche Bundesbank mit einem kalenderbereinigten Anstieg des realen Bruttoinlandsprodukts (BIP) von 1,5 %. Die Prognose für 2019 wurde auf 0,6 % verringert. Für 2020 und 2021 erwartet die Bundesbank 1,2 % und 1,3 % Wachstum.

Nach Angaben der Investitionsbank Berlin liegt das Berliner Bruttoinlandsprodukt im Jahr 2019 mit einer Steigerungsrate von knapp 2 % erneut deutlich über dem deutschen Anstieg. Auch der Jahresauftakt 2019 wird mit 2,3 % Wachstum im 1. Quartal gegenüber dem Vorjahresquartal sehr gut starten. Ein konjunktureller Abschwung ist für 2019 nicht zu erwarten.

Die Haushaltslage der öffentlichen Hand inkl. der relevanten Sozialleistungsträger ist daher nicht angespannt, so dass nicht von aus fiskalisch begründeten finanziellen Engpässen auszugehen ist.

Vor diesem Hintergrund und den bekannten branchenspezifischen i.d.R. sozialrechtlichen Eckpunkten für das Jahr 2019 ist grundsätzlich mit einem stabilen Wirtschaftsverlauf zu rechnen. Die demografische Entwicklung hat positive Auswirkungen zum einen auf die Nachfrage nach Angeboten im Bereich der Pflege, zum anderen negative Einflüsse im Bereich der Personalgewinnung. Insbesondere die anhaltende Überauslastung der Berliner Wirtschaft wird in den kommenden Quartalen das Wachstum bremsen. Fachkräfteknappheit belastet die lang expandierende Wirtschaft zunehmend. Dies wird besonders im unternehmensnahen Dienstleistungsbereich deutlich.

2. Geschäftsverlauf

Die Stephanus-Stiftung schließt das Jahr 2018 mit einem Ergebnis von 978 TEUR ab. Im Vergleich zum Vorjahr ist dies eine deutliche Verbesserung, die durch eine deutlich höhere Auslastung und Kapazitätserweiterung um 200 Plätze im Geschäftsbereich Migration und Integration als auch durch höhere Mieterträge im Bereich Vermögensverwaltung begründet ist. Eine Belastung stellt die nicht vollumfängliche Refinanzierung von zentralen Dienstleistungen für die Tochterunternehmen dar.

Durch den weitgehenden Wegfall der etablierten operativen Bereiche ist mit einem volatilen Geschäftsverlauf in den nächsten Jahren zu rechnen. Der Rückgang der Personalaufwandsquote von 74,4 % auf 52,6 % zeigt, dass sich die Struktur des Finanzergebnises grundsätzlich durch die Gesamtorganisation stark verändert.

Weiterhin ist zu beachten, dass im Vorjahr Einmaleffekte aus einem deutlichen Anstieg der Instandhaltungsaufwendungen für die Grundschule Weißensee sowie der Belastungen aus dem Abgang des Grundstückes Groß Väter in Höhe von 136 TEUR (Buchverlust) aus einem Veräußerungsvorgang das Ergebnis negativ beeinflusst haben.

Es ist grundsätzlich anzumerken, dass es sich insbesondere bei den Instandhaltungen um Aufwendungen handelt, deren Refinanzierung erst in Folgejahren erfolgt, da die handels- und sozialrechtliche Beurteilung von Instandhaltungen und Investitionen auseinanderfällt.

Die Summe der Jahresergebnisse der Unternehmen der Stephanus-Gruppe beläuft sich auf insgesamt 1,5 Mio. EUR und liegt damit annähernd auf dem Vorjahresniveau.

Die Verteilung des Ergebnisses der Stephanus-Stiftung auf GB-Sicht-Ebene stellt sich wie folgt dar:

	<u>2018</u>	<u>2017</u>	<u>Veränderung</u>
	TEUR	TEUR	TEUR
Ideeller Bereich	-52	-15	-37
Konzerndienstleistungen	-194	-816	622
Operative Bereiche			
Wohnen und Assistenz	0	420	-420
Unterstützte Arbeit	0	891	-891
Migration und Integration	308	-118	426
Weitere	27	-30	57
Stiftungsvermögen	926	-130	1.056
Overhead	-37	-68	31
Jahresergebnis der Stephanus-Stiftung	978	134	844

Im Jahr 2018 entwickelte sich der Geschäftsbereich Migration und Integration unerwartet positiv. Im Februar 2018 wurde die Belegungskapazität in der Gemeinschaftsunterkunft Haarlemer Straße von 400 Personen auf 600 erhöht. Dies führte zu einer deutlichen Ergebnissteigerung. In der Gemeinschaftsunterkunft Wolfgang-Heinz-Straße kam es infolge von personellen Umstellungen zu einem Verlust. Die im Jahr 2017 geleistete Zuwendung des Bezirks für die Migrationsstelle MBE in der Prignitz entfiel im Berichtsjahr, wodurch ein leichtes Minus entstand. Das Jahresergebnis -54.084,29 EUR des Integrationsprojekts Friedrichshagen (Anlaufstelle für Bildung, Arbeit und Begegnung) stellt sich schlechter dar, als es tatsächlich war. Grund hierfür ist, dass Fördermittel, welche auch die Förderung der Geschäftsbereichsleitung beinhalten, auf die Overheadkostenstelle gebucht wurden. Für den Ausbau dieses Projektes zu einem Nachbarschaftszentrum konnten in

2018 zwar Drittmittel generiert werden, diese kommen allerdings erst in 2019 zum Tragen. Das Programm BENN-Britz verzeichnet einen Jahresüberschuss von 47.263,58 EUR.

Der Stephanus-Hospizdienst wurde zum 1. Januar 2018 von der Stephanus gGmbH übernommen. Der ambulante Hospizdienst entwickelte sich im Geschäftsjahr 2018 erneut positiv. In 2018 wurden mit insgesamt 7 Hauptamtlichen Koordinatoren und 144 Ehrenamtlichen Mitarbeitern 151 abgeschlossene Begleitungen erbracht sowie 6 Kinder begleitet. Im Vergleich zu 2017 (306,8 TEUR) betragen die Zuschüsse für den Stephanus-Hospizdienst im Jahr 2018 382,0 TEUR. Der Anstieg der Zuschusserträge beruht auf einer Angebotsausweitung im Jahr 2018, die sich in personellen Nachbesserungen und somit intensiverer Begleitung auswirken.

Der Bereich Finanzen entwickelte sich im Geschäftsjahr 2018 erneut positiv. In 2018 wurden mit insgesamt 28 Mitarbeitern 12 Geschäftsbereiche in 6 Gesellschaften im Stephanus Verbund sowie eine externe Gesellschaft betreut. Im Vergleich zu 2017 (4.613,5 TEUR) betragen die Erträge aus Geschäftsbesorgung einschließlich IT-Dienstleistungen im Jahr 2018 7.575,6 TEUR. Der Anstieg beruht neben der Übertragung zum 1. Januar 2018 auf der Ausweitung der Geschäftstätigkeit im Geschäftsbereich Bildung (Oberlin-Seminar) und einer Ausweitung des Geschäftsbereiches Migration und Integration. Diese Ausweitungen in den Geschäftsbereichen hatten einen unmittelbaren Einfluss auf die Entgelte für die Geschäftsbesorgung. In 2018 wurde erfolgreich an der Verschlankung der täglichen Prozesse gearbeitet. Der Bereich Finanzen hat im Jahr 2018 die rechnungswesensspezifischen Arbeiten zur Umsetzung des Projekts Perspektive-Stephanus intensiv umgesetzt. Darüber hinaus wurden durch den Bereich Finanzen Vorbereitungen zur Einführung eines neuen ERP-Systems getroffen. Eine diesbezügliche Ausschreibung ist erfolgt und die Auswahl von möglichen Anbietern ist vorgenommen worden. Die Ausweitung in den Geschäftsbereichen Bildung sowie Migration und Integration wurde im Rahmen von Integrationstätigkeiten in die laufende Bearbeitung im Bereich Finanzen mit aufgenommen, ohne dass nennenswert Personalkapazitäten aufgebaut wurden.

Der Bereich Personal entwickelte sich im Geschäftsjahr 2018 erneut positiv. In 2018 wurden durch insgesamt 24 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rund 4000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und rund 60 Auszubildende sowie rund 2000 Beschäftigte im Stephanus Verbund betreut. In 2018 wurde erfolgreich der LOGA Selfservice mit P&I als externem Dienstleister umgesetzt und das Gesundheitsticket eingeführt, sowie die neue Firmenstruktur Perspektive umgesetzt.

Der Bereich IT entwickelte sich im Geschäftsjahr 2018 negativ. Der Rückgang beruht insbesondere darauf, dass zum 1. Januar 2018 ein neues Verfahren für die Abrechnung der IT-Leistungen umgesetzt wurde. Das Verfahren entspricht folgenden Kriterien: Vereinfachung der Preisstruktur, Transparenz und Nachvollziehbarkeit, einheitliche Struktur über alle Kostenstellen, direkte Zuordnung von Kosten externer Dienstleister, Berücksichtigung von Refinanzierungsanforderungen

und der strategischen Geschäftsplanung. Folgende Kostenblöcke werden abgerechnet: Arbeitsplatz-Preis, User-Pauschale und GB/standortbezogene Produkte und Leistungen.

In 2018 wurden mit insgesamt 10 Mitarbeitenden rund 140 Server, 1300 Clients mit ca. 3800 Anwendern im Stephanus Verbund betreut.

Zum Ende des Jahres 2018 wurde das Ticketsystem JIRA Service Desk eingeführt. Ab dem 2. Januar 2019 unterstützt das System die Kunden bei Anfragen, Problemfällen oder dabei, neue Hardware/Software-Anforderungen zu organisieren und zu bearbeiten. Die neue Supportplattform ermöglicht vereinfachte Bearbeitungsmöglichkeiten, eine verbesserte Zugänglichkeit für den Kunden, referenzierte Ticketnummern sowie mehr Transparenz in den Prozessen und Abläufen.

3. Darstellung der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage

In der Gesamtübersicht hat sich die Stiftung wie folgt entwickelt:

	2018	2017	Veränderung	
	TEUR	TEUR	TEUR	%
Jahresergebnis	978	134	844	628,9
Umsatzerlöse	17.682	75.933	-58.252	-76,7
Umsatzrendite	5,5 %	0,2 %		
Eigenkapital	83.184	82.205	979	1,2
Eigenkapitalrentabilität	1,2 %	0,2 %		
Eigenkapitalquote	51,8 %	48,2 %		
Materialaufwand	2.417	8.779	-6.363	-72,5
Materialaufwandsquote	13,7 %	11,6 %		
Personalaufwand	9.071	56.531	-47.460	-84,0
Personaleinsatzquote	51,3 %	74,4 %		
Abschreibungen	5.935	6.587	-652	-9,9
Abschreibungsquote	4,2 %	4,6 %		

3.1. Ertragslage

Das Jahresergebnis ergibt sich wie folgt:

	2018		2017	
	TEUR	%	TEUR	%
Betriebliche Erträge	21.924	100,0	80.503	100,0
Betriebliche Aufwendungen	20.648	94,2	79.917	99,3
Zwischenergebnis	1.276	5,8	586	0,7
Finanzergebnis	-274	-1,2	-369	-0,5
Steuern	-24	-0,1	-83	-0,1
Jahresergebnis	978	4,5	134	0,2

Das Jahresergebnis ist von 134 TEUR im Jahre 2017 auf 978 TEUR im Jahre 2018 gestiegen. Das Jahresergebnis hat sich somit im Vergleich zum Vorjahr um 844 TEUR erhöht. Betrachtet man die Vorjahresergebnisse ohne die durch die Betriebsübertragung abgegangenen Bereiche ergibt sich eine Verbesserung des Ergebnisses um 2.095,9 TEUR.

Den betrieblichen Erträgen werden folgende Erträge zugeordnet:

	2018	2017	Veränderung	
	TEUR	TEUR	TEUR	%
Umsatzerlöse	17.682	75.933	-58.252	-76,7
Bestandsveränderung	0	-16	16	-100,0
Übrige betriebliche Erträge	4.242	4.586	-344	-7,5
Betriebliche Erträge	21.924	80.503	-58.581	-72,8

Der Rückgang der Umsatzerlöse ist wesentlich bedingt durch die im Rahmen der Betriebsübertragung in der Stephanus gGmbH zusammengeführten Leistungsbereiche.

Die Umsatzerlöse im Bereich Wohnen betreffen mit Asylbetreuung die erstmalig ganzjährige Abbildung der Erlöse für zwei im Jahr 2017 übernommene Gemeinschaftsunterkünfte. Des Weiteren wirkt sich die Ausweitung der Kapazität der Gemeinschaftsunterkunft Haarlemer Straße von 400 auf 600 Plätze ab Februar 2018 sowie die höhere Auslastung in der Gemeinschaftsunterkunft Wolfgang-Heinz-Straße positiv aus.

Der ambulante Hospizdienst wurde zum 1. Januar 2018 von der Stephanus gGmbH übernommen. Eine Angebotsausweitung im Jahr 2018 wirkt sich im Anstieg der Zuschusserträge aus.

Den betrieblichen Aufwendungen werden folgende Aufwendungen zugeordnet:

	2018	2017	Veränderung	
	TEUR	TEUR	TEUR	%
Materialaufwand	2.417	8.779	-6.363	-72,5
Personalaufwand	9.071	56.531	-47.460	-84,0
Abschreibungen	5.935	6.587	-652	-9,9
Übriger betrieblicher Aufwand	3.225	8.020	-4.794	-59,8
Betriebliche Aufwendungen	20.648	79.917	-59.269	-74,2

Die Personalaufwendungen sind von 56,5 Mio. EUR auf 9,1 Mio. EUR gesunken. Der Rückgang der Personalaufwendungen ist wesentlich bedingt durch die im Rahmen der Betriebsübertragung an die Stephanus gGmbH übergegangenen Mitarbeiter. Die Personalkosten stiegen andererseits durch Tarif- und Stufensteigerungen als auch durch die gestiegene Anzahl an Arbeitnehmern.

Der Rückgang des Materialaufwand resultiert in Höhe von 661,2 TEUR außerdem aus Aufwendungen für Wach- und Revierdienste für die Gemeinschaftsunterkunft Haarlemer Straße, für die der Wachschatz seit Februar 2018 vom LAF beauftragt und vergütet wird.

3.2. Vermögens- und Finanzlage

Die Vermögenslage der Stiftung entwickelte sich im abgelaufenen Geschäftsjahr wie folgt:

	2018		2017	
	TEUR	%	TEUR	%
AKTIVA				
Langfristige Aktiva	141.396	88,0	144.313	84,5
Kurzfristige Aktiva	19.226	12,0	26.460	15,5
	160.622	100,0	170.773	100,0
PASSIVA				
Eigenkapital	83.184	51,8	82.205	48,2
Übrige lang- und mittelfristige Passiva	71.007	44,2	76.310	44,7
Übrige kurzfristige Passiva	6.431	4,0	12.258	7,1
	160.622	100,0	170.773	100,0

Die liquiden Mittel der Stephanus-Stiftung betragen stichtagsbezogen 13,3 Mio. EUR (Vorjahr 17,6 Mio. EUR). Darüber hinaus sind Finanzanlagen in Höhe von 10,3 Mio. EUR vorhanden. Die Sachanlagen sind erneut von 132,9 Mio. EUR auf 129,4 Mio. EUR gesunken. Dies liegt im Wesentlichen an dem Abgang der beweglichen Sachanlagen im Rahmen der Betriebsübertragung, aber auch daran, dass die Abschreibungen und Abgänge höher als die durchgeführten Investitionen waren.

Die Erhöhung der Anteile an verbundenen Unternehmen um 644,5 TEUR erfolgt korrespondierend zu dem Liquiditätsausgleich der Stephanus-Stiftung für die zum 1. Januar 2018 in Höhe von 644,5 TEUR an die Stephanus gGmbH im Rahmen der Betriebsübertragung zum 1. Januar 2018 übertragenden Rücklagen der Werkstätten aus deren Arbeitsergebnisrechnungen zum 31. Dezember 2017. Hinsichtlich der anteiligen Abschreibungsrücklagen insoweit sie sich auf das übertragene bewegliche Anlagevermögen beziehen erfolgt die Übertragung vorbehaltlich ggf. erforderlicher nachträglicher Korrekturen der Höhe nach.

3.3. Liquidität

Die Liquiditätslage stellt sich insgesamt als solide dar. Die Zahlungsfähigkeit der Stiftung war stets gewährleistet.

Die Liquiditätslage weist zum Bilanzstichtag des Berichtsjahres eine Überdeckung in Höhe von 12.794 (Vorjahr 14.203 TEUR) aus. Das kurzfristig realisierbare Schuldendeckungspotential deckt in vollem Umfang das kurzfristige Fremdkapital. Die Ausstattung mit liquiden Mitteln wird auch

zukünftig sicherstellen, dass die Stiftung ihren Verpflichtungen aus dem laufenden Betrieb und den geplanten Investitionsvorhaben gerecht werden kann.

Die Liquiditätsgrade der Stephanus-Stiftung ergeben sich wie folgt:

	2018	2017	Veränderung
	%	%	
Liquidität 1. Grades	206,0	144,0	62,0
Liquidität 2. Grades	296,8	208,9	87,9
Liquidität 3. Grades	296,9	211,1	85,8

4. Gesamtaussage

Die Ertrags-, Finanz- und Vermögenslage der Stephanus-Stiftung ist insgesamt als stabil zu bezeichnen.

Die Ertragslage ist zufriedenstellend. Es zeigt sich deutlich, dass die Betrachtung eines Jahres nicht vollumfänglich aussagekräftig ist, da Aufwendungen und Erträge zum Teil aufgrund unterschiedlicher Systematiken in unterschiedlichen Perioden entstehen. Die Bilanzkennzahlen in den Bereichen Eigenkapital und Verbindlichkeiten sind als gut zu bezeichnen. Die Kapitalflussbetrachtung zeigt aber, dass die unternehmerischen Aktivitäten im Bereich der Investitionen ausgeweitet werden müssen, um die Bilanzsumme und auch das operative Geschäft zu sichern. Problematisch zeigen sich weiterhin die Refinanzierung von Overheadkosten sowie die Refinanzierung der IT-Kosten im Vergütungssatz, obwohl diese Kosten im Branchenbenchmark nicht als hoch zu bezeichnen sind. Die vor dem Change Prozess stattgefundene Verselbstständigung der Gesellschaften hat zu einem überproportionalen Anstieg der Aufwendungen für dezentrale Leitung und Verwaltung geführt. Im Rahmen des Projektes Perspektive eingerichtete Arbeitsgruppen zum Thema Refinanzierung zeigen erste Ergebnisse. Ebenso wird die deutliche Trennung von Vermögensverwaltung und Zweckbetrieben dazu beitragen, eine gerechtere Belastung der Geschäftsbereiche mit zentralen Aufwendungen zu erreichen.

C. Nachtragsbericht

Hinsichtlich etwaiger angabepflichtiger Vorgänge von besonderer Bedeutung, die nach dem Schluss des Geschäftsjahres eingetreten sind, verweisen wir auf die Angabe im Anhang.

D. Prognosebericht

Der begonnene Reorganisationsprozess ist nach dem Anfang 2018 erfolgten Betriebsübergang der Geschäftsbereiche Wohnen und Assistenz sowie Werkstätten von der Stiftung in die Stephanus gGmbH sowie der Übernahme der Aktivitäten der Hospizarbeit in die Stiftung weitestgehend

erfolgreich abgeschlossen. Es folgt nun noch die Gestaltung der Förder- und Unterstützungsgesellschaft, so dass dann die Prozessorganisation mit den drei Rechtsträgern Stiftung (Steuerungs- und Führungsprozesse), Stephanus gGmbH (Geschäftsprozesse) und Förder- und Unterstützungs GmbH (Unterstützungsprozesse) komplett strukturiert wurde. Es gilt dann sämtliche Prozesse intelligent einschließlich der Schnittstellen sauber zu beschreiben. Insbesondere bei den Prozessen im Bereich Controlling und Rechnungswesen wird mit einer deutlichen Verbesserung gerechnet. Im Rahmen der AG Refinanzierung wurden gemeinsam mit externen Beratern erste konkrete Ergebnisse festgestellt, an deren Umsetzung nun gearbeitet wird.

Ebenso wird die Unternehmensentwicklung mit der Steuerung der vielen Projekte strategisch klarer zu positionieren sein.

In welchem Umfang sich die Arbeit im Geschäftsbereich Migration und Integration entwickelt, ist einerseits abhängig von dem Erfolg bei der Beteiligung an den Ausschreibungen für weitere Gemeinschaftsunterkünfte, da hier der errechnete Tagessatz vollfinanziert wird und bei gewinnbringender Tagessatzkalkulation unter Vorbehalt der Auslastung der Gemeinschaftsunterkünfte mit diesem Gewinn Eigenmittel für weitere Projekte querfinanziert werden können. Andererseits müssen die Bemühungen zur Mittelgenerierung bei Dritten verstärkt werden, um die geforderten Eigenmittel, die im Durchschnitt zwischen 5 und 15 % liegen, bei erfolgreicher Projektakquise aufbringen zu können, um ein gesundes Wachstum des Geschäftsbereichs auch zukünftig garantieren zu können.

Der Bereich Hospizarbeit wird aufgrund des steigenden Bedarfs weiter wachsen und die weitere Professionalisierung der Ehrenamtsarbeit in der Stiftung wird positive Aspekte setzen. Ein weiterer Standort in Berlin Buch ist in Vorbereitung. Der für 2020 geplante Umzug in das neue Verwaltungsgebäude wird die Mitarbeiter der Verwaltung des Hospizdienstes auch räumlich zusammenführen. Das Trauercafé wird neue Räumlichkeiten erhalten. Im Jahr 2019 wurde im Rahmen eines zukunftsweisenden Projektes „Trauerbegleitung und Aufklärung zum Umgang mit trauernden Kindern und Jugendlichen“ für die nächsten fünf Jahre eine Förderung durch die Aktion Mensch in Höhe von 289,4 TEUR bewilligt.

Der Bereich Finanzen wird sich zukünftig weiter optimieren. Die Optimierung der täglichen Prozesse sowie der Systemlandschaft werden weitere Effizienzsteigerungen bringen. Mit dem Umzug in das neue Verwaltungsgebäude in der Pistoriusstraße Anfang 2020 wird der Bereich Finanzen auch räumlich weiter zusammengeführt. Dadurch werden Synergieeffekte und weitere wesentliche Effizienzsteigerungen in der täglichen Arbeit - auch zwischen den einzelnen Fachbereichen und Geschäftsbereichen - erwartet. Es wird davon ausgegangen, dass Schnittstellen und Kommunikation hierdurch in erheblichem Maße verbessert werden.

Der Bereich Personal wird aufgrund des steigenden Bedarfs weiter wachsen. Mit dem Umzug in das neue Verwaltungsgebäude in der Pistoriusstraße Anfang 2020 wird auch der Bereich Personal räumlich weiter zusammengeführt.

In 2019/2020 ist geplant, dass der Bereich Personal Zeitwertkonten und die elektronische Personalakte sowie eine Regelung der Mobilarbeit einführen und umsetzen wird. In organisatorischer Hinsicht ist geplant, dass der Bereich Personal zusammen mit dem Bereich FiRe im Rahmen des Wandels des Unternehmens zur Prozessorganisation in eine gesonderte gGmbH (Unterstützungs gGmbH) überführt wird. Vorbereitet wird dies durch die Weiterführung der bereits begonnen Arbeit an den Personalprozessen.

Wie für den gesamten Bereich Verwaltung gilt auch für die IT die Notwendigkeit, Prozesse weiter zu beschreiben und Effektivitätspotenzial zu finden. Insbesondere wird der Beschaffungsprozess in den unternehmensweit zu entwickelnden Prozess einzubinden sein.

Aufgrund des Auslaufens des Supportes für Windows 7 muss bis zum Ende des Jahres 2019 die Umstellung von noch ca. 400 Clients erfolgen.

Für die folgenden Jahre ist geplant, die Leistungen des Rechenzentrums zu reduzieren und gegen Leistungen aus der Cloud zu ersetzen. Hierfür sind entsprechende Projekte inhaltlich aufzusetzen und finanziell zu planen.

Ein wesentliches personelles Wachstum des Bereichs IT ist derzeit nicht geplant.

Durch den Fortschritt bei einigen Bauprojekten wird es im Jahr 2019 zu einer verstärkten Investitionstätigkeit kommen, was auch mit einer Abnahme an Liquidität verbunden sein wird. Eine Refinanzierung durch die Aufnahme von Darlehen ist zum Teil erst im Jahr 2019 vorgesehen.

Durch den Aus- und Aufbau der Bereiche Unternehmensentwicklung und Facility Management wird auch der Instandhaltungsaufwand tendenziell steigen.

Der Bereich Facility Management arbeitet an einer Struktur, die es auch ermöglicht, Projektkosten in die Refinanzierung einfließen zu lassen, damit die Mieterlöse adäquat gesteigert werden können.

Hierbei sind die Risiken, die im Lagebericht der Stephanus gGmbH dargestellt wurden, zum größten Teil auch mittelbare Risiken der Stiftung.

Insgesamt sehen die Planungen bzw. Hochrechnungen für das Jahr 2019 ein positives Ergebnis von rd. 691 TEUR für den Gesamtverbund vor. Das Ergebnis der Stiftung wird hierbei mit -10 TEUR, das der Stephanus gGmbH mit 176 TEUR und das der Werkstätten Berlin mit 413 TEUR

prognostiziert. Das Stiftungsergebnis wird hierbei zum größten Teil aus der Neuaufsetzung der Vermögensverwaltung und der Überarbeitung der Nutzungsgebühren für die Immobilien beeinflusst.

E. Chancen- und Risikobericht

Durch die Umstrukturierung ergibt sich eine vollkommen neue Erlösstruktur innerhalb der Stiftung, da die aktuell ertragsstarken Bereiche in die Stephanus gGmbH übergegangen sind, so dass die positiven Ergebnisse sich in dieser in den nächsten Jahren wiederfinden.

Das Geschäftsmodell wird weiter umgebaut und durch die weitgehend konsequente Trennung von Eigentum und Betrieb und der vollumfänglichen sachgerechten Weitergabe von Overheadkosten werden für die Zukunft finanzielle Freiräume für die Stiftung entstehen. Die Risiken in der sozialen Arbeit gelten grundsätzlich auch für die Stephanus gGmbH und betreffen somit mittelbar auch die Stiftung.

Über neue Beteiligungen und Geschäftsmodelle auch im Kontext der fortschreitenden Digitalisierung wird nachgedacht. Hierfür wurde eine Digitalisierungsstrategie erarbeitet.

Die zentralen Bereiche haben sich den aktuellen Herausforderungen zu stellen und arbeiten konsequent an der Umsetzung der Ergebnisse der verschiedenen Arbeitsgruppen im Rahmen des Projektes Perspektive. Als wesentliche Punkte sind hier die Bereiche Refinanzierung, Controlling und Immobilienbewirtschaftung zu benennen. Es geht um die Steigerung von Effektivität und Effizienz.

In allen weiteren Bereichen wird ebenso weiterhin an zukunftsfähigen Konzepten gearbeitet. Hierbei wird vermehrt darauf geachtet, alle Ebenen und Regionen einzubeziehen, damit deren Know-How und Kreativität genutzt und insbesondere auch den Bedarfen in den Regionen Rechnung getragen werden kann. Der Bereich Unternehmensentwicklung und FM-Projektentwicklung unterstützt dabei und ist gleichzeitig koordinierend tätig. Es wird aktuell an der Einführung eines hybriden Projektmanagements gearbeitet, mit dessen flächendeckender Einführung zum Ende des Jahres 2019 gerechnet wird.

Durch diverse Benchmarks im Sozialbereich sind Erkenntnisse bestätigt worden, die ein intensives Nachsteuern der Leitungs- und Verwaltungsprozesse erfordert. Dieses kann nicht isoliert in einer Gesellschaft erfolgen, sondern muss konzernweit organisiert und gedacht werden.

Für das Jahr 2020 wird an einer neuen Struktur für das Preismodell der „Verwaltung“ gearbeitet.

Mit den Projekten Einführung CAFM, Einführung eines übergreifenden Controlling Konzepts incl. Software für Planung- und Berichtswesen, der Einführung eines modernen

Personalmanagementsystems und den damit verbundenen Projekten werden die strukturellen Voraussetzungen geschaffen.

Der IT-Bereich wird sukzessive auf Cloud-/Hosting Lösungen umgestellt, die kostengünstiger und flexibler sind, so kann sich das vorhandene Personal auf die internen Anwendungsprozesse konzentrieren. Im Bereich Rechnungswesen ist durch den Veränderungsprozess und zum Teil systembedingt eine Struktur entstanden, die durch viele und zum Teil aufwendige Nacharbeiten keine effiziente Lösung darstellt. Im Kontext mit dem Projekt Controlling wird hier eine neue Struktur der Stammdaten und ein neues effizientes und effektives Rechnungswesensystem sukzessive eingeführt.

Die weitere Optimierung von Steuerungs- und Unterstützungsprozessen soll dazu führen, die Eigenständigkeit vor Ort zu stärken und gleichzeitig eine Fokussierung auf die Kernprozesse zu ermöglichen. Ziel muss es sein, eine agile Unternehmung in allen Bereichen und auf allen Ebenen zu werden.

Mit dem Umzug in das neue Verwaltungsgebäude wird die Zusammenarbeit weiter gestärkt und es werden Synergieeffekte genutzt und neue Strukturen z.B. im Bereich Controlling realisiert.

Es ist die Notwendigkeit erkannt worden, insbesondere in die Arbeitgeberattraktivität und unser christlich/diakonisches Profil weiter zu investieren. In 2019 wurde ein umfassendes Marketingprojekt gestartet. Dieses beinhaltet die interne und externe Kommunikation sowie den verstärkten Ausbau des Arbeitgebermarketings.

Es zeigt sich, dass sich die Anforderungen an das Personal insbesondere in den zentralen Bereichen verändern, hier müssen verstärkt Personalentwicklungsmaßnahmen initiiert werden.

In den Geschäftsbereichen sind die Herausforderungen durch PSG III und BTHG hoch, da es zum Teil neue konzeptionelle Ansätze fordert.

Insbesondere die Umsetzung des BTHG erfordert von den zentralen Bereichen erhebliche Anstrengungen, da sich Berechnungsstrukturen und -abläufe massiv verändern. Zum Teil müssen neue Berechnungsmethoden insbesondere bei der Kalkulation der Mieten erarbeitet werden, dieses fordert den Bereich Facility Management intensiv. Ohne das sich in der Einführung befindliche CAFM Tool wäre es nicht möglich, hier alle Daten zusammenzutragen. Die eingeführte neue Sichtweise im Rahmen der Vermögensverwaltung ist hilfreich, doch kann der komplexe Paradigmenwechsel noch nicht abschließend beurteilt werden.

Die Bereiche Bildung und Kinder, Jugend und Familie sind grundsätzlich Zukunftsmärkte doch sind sie gleichzeitig auch einem hohen wirtschaftlichen Druck ausgesetzt. Neben den inhaltlichen

Themen wird sich der Kostendruck weiter durch Wettbewerb der Anbieter und insbesondere den Wettbewerb um Mitarbeitende verstärken. Weiterhin herausfordernd bleiben unsere Immobilien bei denen trotz hoher Instandhaltungsaufwendungen in den letzten Jahren weiterhin Nachholbedarf gegeben ist. Weiterhin gibt es einige Projekte die eine Ausweitung der Immobilienaktivitäten darstellt und zu einer Steigerung des Cash-Flows dienen und langfristig die Geschäftsbereiche unterstützen soll.

F. Erklärung zur Unternehmensführung⁴

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.

⁴ 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, 16. August 2019

Stephanus-Stiftung

Torsten Silberbach
Vorsitzender des
Vorstandes

Harald Thiel
Vorstand

Anlage zum Lagebericht



Stephanus-Stiftung, Berlin

Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit

Veröffentlichung als Anlage zum Lagebericht 2018 gemäß EntgTranspG

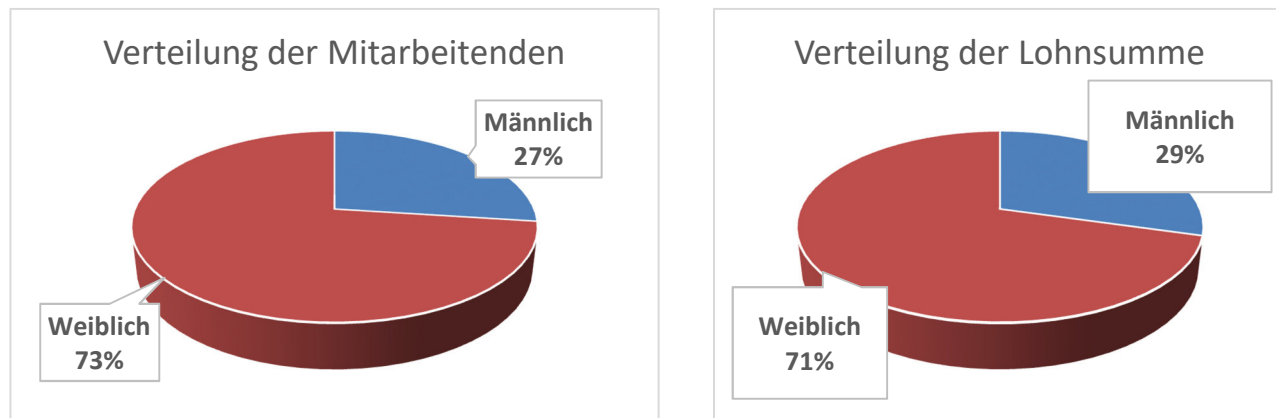
Gemäß den §§ 21, 22 des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz – EntgTranspG) ist von Arbeitgebern mit mehr als 500 Beschäftigten regelmäßig ein Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit als Anlage zum Lagebericht zu erstellen.

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.



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 :

	Vollzeit	Teilzeit	Verhältnis Voll-/Teilzeit	
männlich	557	523	52%	48%
weiblich	894	2.019	31%	69%
	1.451	2.541		

-- ungeprüft Anlage zum Lagebericht, nach Angaben der Stiftung --

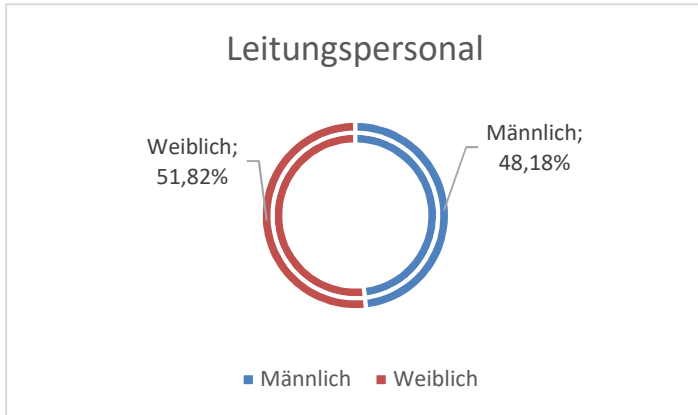
Anteil männlich/weiblich pro Entgeltgruppe :

Entgeltgruppe	männlich	weiblich	männlich	weiblich
1	9	32	22%	78%
2	21	96	18%	82%
3	182	655	22%	78%
4	83	168	33%	67%
5	68	72	49%	51%
6	38	64	37%	63%
7	378	1019	27%	73%
8	68	211	24%	76%
9	34	112	23%	77%
10	22	28	44%	56%
11	8	43	16%	84%
12	11	26	30%	70%
13	6	5	55%	45%
AT ¹	153	381	29%	71%

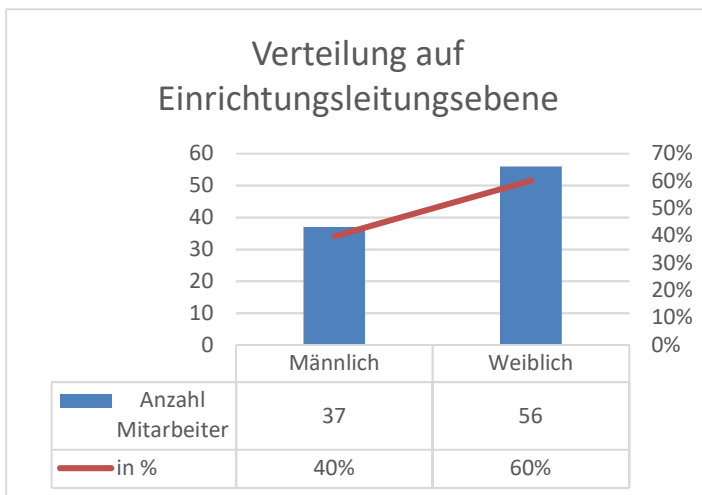
¹ Inkl. der Mitarbeitenden der Stephanus Services Gesellschaft und von Ehrenamtlichen (140) – da diese nicht nach AVR DWBO vergütet werden – sowie Auszubildenden (56). Insgesamt 122 Mitarbeitende der AT-Verträge entfallen auf die Tarifierung DEHOGA und TV Evangelische Kirche.

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

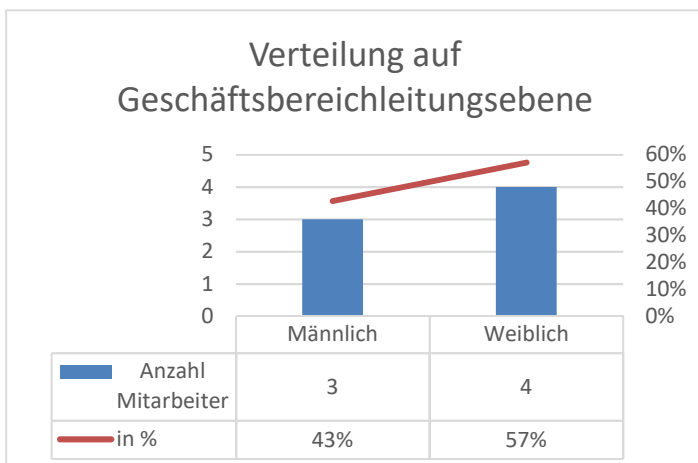
Gesamtsicht



Verteilung auf Einrichtungsleitungsebene:



Verteilung auf Geschäftsbereichsleitungsebene:



-- ungeprüft Anlage zum Lagebericht, nach Angaben der Stiftung --

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, 16. August 2019

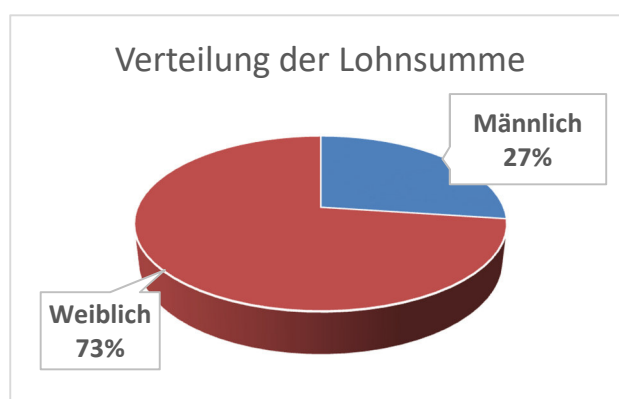
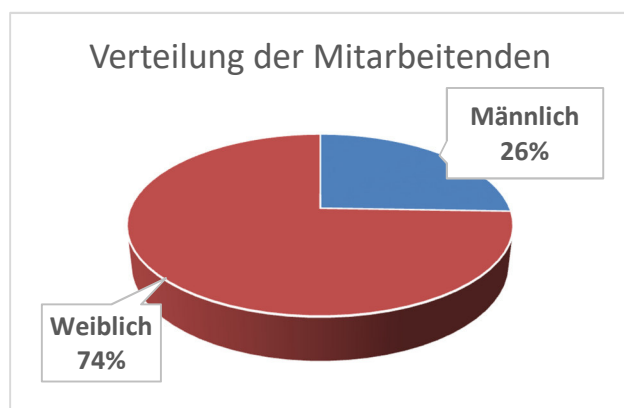
Stephanus-Stiftung

Torsten Silberbach
Vorsitzender des
Vorstandes

Harald Thiel
Vorstand

Unteranlage
Werte der Stephanus gGmbH

Für die Stephanus gGmbH ergeben sich folgende Werte:

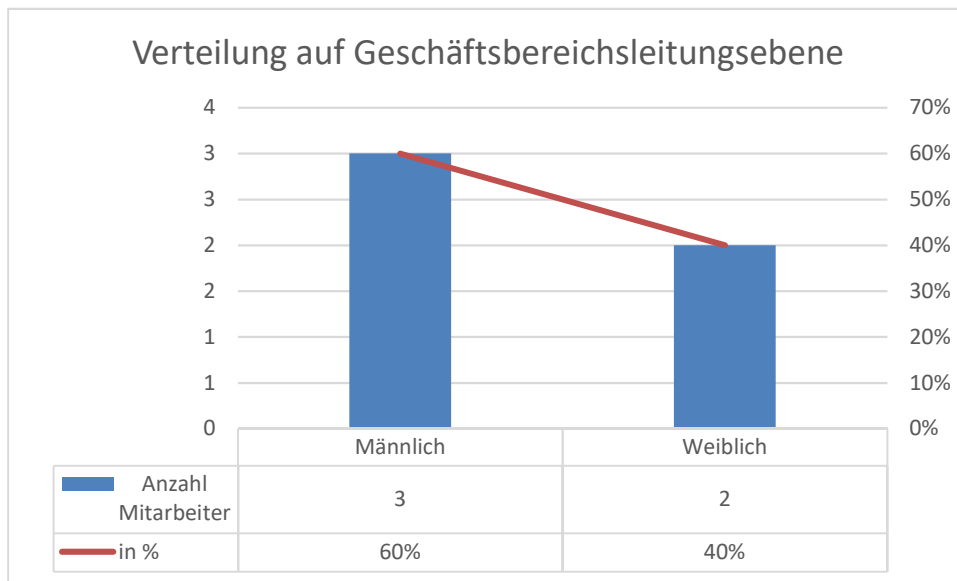


Entgeltgruppen pro Geschlecht

Entgeltgruppe	Männlich - abs.	Weiblich - abs.	Männlich - rel.	Weiblich - rel.
AVR 1	8	31	21%	79%
AVR 2	21	91	18%	82%
AVR 3	179	649	22%	78%
AVR 4	78	167	32%	68%
AVR 5	52	58	47%	53%
TV Evangelische Kirche 5	2	0	100%	0%
AVR 6	24	48	33%	67%
TV Evangelische Kirche 6	0	1	0%	100%
AVR 7	320	913	26%	74%
AVR 8	52	188	22%	78%
AVR 9	24	85	22%	78%
AVR 10	13	22	36%	64%
AVR 11	7	37	16%	84%
TV Evangelische Kirche 11	0	5	0%	100%
AVR 12	10	25	29%	71%
TV Evangelische Kirche 12	0	11	0%	100%
AVR 13	3	4	38%	62%
TV Evangelische Kirche 13	1	2	39%	61%
TV Evangelische Kirche 14	0	1	0%	100%
AT*	76	199	28%	72%
Gesamtergebnis	870	2537		

*275 gesamt, davon 125 Ehrenamtliche, 56 Azubis und 16 Mitarbeiter im BFD/FSJ

Verteilung auf Geschäftsbereichsleitungsebene:



Verteilung auf Einrichtungsleitungsebene:

