

### Stephanus-Stiftung, Berlin

# Lagebericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020

#### 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 wurden im Geschäftsjahr fünf Projektstandorte geführt

- Gemeinschaftsunterkunft (GU) Murtzaner Ring (seit November 2020)
- Gemeinschaftsunterkunft (GU) Wolfgang-Heinz-Straße (bis Ende Mai 2020)
- Migrationsberatungsstelle in Perleberg, Prignitz
- Berlin Entwickelt Neue Nachbarschaften BENN Britz, Neukölln
- Nachbarschaftszentrum Friedrichshagen (Anlaufstelle Bildung, Arbeit und Begegnung BAB, neu: Anlaufstelle für Alleinerziehende, Projektstelle FIT)

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.

Die Stephanus-Akademie bietet Aus- und Fortbildungsangebote insbesondere für die Geschäftsbereiche der Stephanus gGmbH an.

Übergeordnete Tätigkeiten wie Personal-, Finanz- sowie IT-Dienstleistungen werden per Geschäftsbesorgungsverträge an die Tochtergesellschaften erbracht.

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

Erweiterungen und Innovationen werden weiter über Tochter- und Enkelunternehmen, wie der Caretiger GmbH, der Stephanus-Lichtblick gGmbH und neu der Stephanus - Alles Service gGmbH, verwirklicht.

Serviceleistungen im Bereich Reinigung und Catering werden durch die Stephanus Services Gesellschaft mbH erbracht.

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

Im Geschäftsbereich Wohnen und Pflege werden insgesamt 1.533 stationäre Plätze an Brandenburg Standorten in Berlin und angeboten. Darüber hinaus werden Kurzzeitpflegeeinrichtungen, Tagespflegeeinrichtungen, Servicewohnen und ambulante Pflegedienstleistungen angeboten.

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 sowie Angebote der Berufsbildung mit 16 Plätzen und 4 Mitarbeitenden vorgehalten.

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

Der Geschäftsbereich Wohnen und Assistenz hält Angebote im Bereich der Behindertenhilfe (unter anderem 2 stationäre Angebote mit insgesamt 64 Plätzen) vor. In Berlin werden Wohnstätten für Menschen mit Behinderungen mit einer Kapazität von 267 Plätzen, in Brandenburg 581 Plätze angeboten.

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 612 Plätzen vorgehalten: Arbeitsbereich mit 528 Plätzen, Berufsbildungsbereich mit 56 Plätzen, Förderbereich mit 28 Plätzen.

### Übrige Beteiligungen

Darüber hinaus wird die Stephanus-Werkstätten Berlin gemeinnützige GmbH mit einem Minderheitsgesellschafter betrieben. Mit dem Geschäftsbereich Werkstätten der Stephanus gGmbH 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.

Im Jahr 2016 wurde die Stephanus Immobilien Verwaltungs 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 %), an der mitunsleben GmbH (6,25 %) und an der Fachhochschule der Diakonie gGmbH Bielefeld (1,00 %).

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.

Für die Realisierung eines Projektes in Strausberg wurde die Stephanus Immobilien GmbH Strausberg geründet und ein Grundstück von der Stadt Strausberg erworben.

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

Reorganisiert wurden die Bereiche Arbeitssicherheit und Qualitätsmanagement/Hauswirtschaft, die in der Stiftung neu gebündelt wurden und für das Gesamtunternehmen Dienstleistungen erbringen. Ab dem Jahr 2020 ist der Bereich Controlling in einer Abteilung in der Stiftung gebündelt. Weiter ausgebaut wird der Bereich Fundraising.

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

Die Umsetzung der Strategie 2030 für die Stiftung und ihre Tochterunternehmen sowie die Abwicklung des Reorganisationsprozesses hat das Jahr 2020 bestimmt. Darüber hinaus wurden die Themen Diakonisches Profil und Marketing vertieft. Hierzu zählt es auch unsere Angebote auf ihre Positionierung am Markt und die Wirtschaftlichkeit hin zu überprüfen. Ein Ergebnis ist das Arbeitgebermarketing neu zu positionieren. Die Nutzung des hybriden Projektmanagements ist nicht optimal verlaufen. Begonnen wurde mit dem Aufbau eines gemeinsamen Einkaufs unter Beachtung von Nachhaltigkeitskriterien. Somit wird das Ziel der Realisierung einer Prozessorganisation weiterverfolgt. Die Umsetzung gestaltet sich schwierig.

Die Ausgliederung großer Teile der zentralen Dienste in eine Förder gGmbH wurde verschoben, da u. a. aus coronabedingten Gründen die Reform des Gemeinnützigkeitsrechts nicht im Jahre 2020 beschlossen wurde. Innerhalb der Stiftung verbleiben perspektivisch das Vermögen, die Steuerungs- und Führungsprozesse sowie folgende Angebote: Hospizarbeit, GB Migration und Integration und Ehrenamtsarbeit sowie die Angebote der Akademie.

Weitere größere Bauprojekte werden über "Projektgesellschaften" realisiert. Hier sind 2 Gesellschaften in Vorbereitung.

#### B. Wirtschaftsbericht

#### 1. Gesamtwirtschaftliche und branchenbezogene Rahmenbedingungen

Für 2020 rechnete die Deutsche Bundesbank im Dezember mit einem kalenderbereinigten Rückgang des realen Bruttoinlandsprodukts (BIP) von 5,5 %. Die Prognose für 2021 wurde auf 3,0 % angehoben. Für 2022 und 2023 erwartet die Bundesbank 4,5 % und 1,8 % Wachstum.

Nach Angaben des gemeinsamen Statistikportal der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder sank das Bruttoinlandsprodukt in Brandenburg 2020 preisbereinigt um 3,2 % gegenüber 2019, in Berlin um 5,5 %.

Berlin und Brandenburg befinden sich weiterhin gemeinsam mit dem Rest der Welt inmitten einer Pandemie, deren Auswirkungen alle Menschen betreffen und die die Wirtschaft zu einer Vollbremsung gezwungen hat. Je nach Szenario kann 2021 aufgrund der Betroffenheit und Dauer der Schließung einzelner Branchen mit gut 3,0 % Wachstum gerechnet werden. Die Sozialbranche ist von diesem Rückgang der Umsatztätigkeit dank umfassender Rettungspakete verschont

geblieben. Allerdings hat die Pandemie extreme Herausforderung in der Gestaltung der Betreuungsaktivitäten mit sich gebracht.

Die Haushaltslage der öffentlichen Hand inkl. der relevanten Sozialleistungsträger ist aufgrund der Folgen der Pandemie extrem angespannt und wurde durch eine massive Staatsverschuldung aufgefangen. Dieses führt dazu, dass grundsätzlich im Jahr 2020 keine direkten Auswirkungen dieser weltweiten Belastung im finanziellen Bereich eingetreten sind.

Mit den bekannten branchenspezifischen, i. d. R. sozialrechtlichen, Eckpunkten und Rettungspaketen, die im Jahr 2020 zum Teil in Eilverfahren auf Bundes- und Landesebene verabschiedet wurden und bis zur Jahresmitte für das Jahr 2021 "geschnürt" wurden, ist mit einem relativ stabilen Wirtschaftsverlauf im sozialen Sektor zu rechnen. Es verbleiben aber insbesondere für die 2. Jahreshälfte des Jahres 2021 extreme Unsicherheiten. Für die folgenden Jahre ab dem Jahr 2022 kann zum jetzigen Zeitpunkt keine valide Prognose abgegeben werden.

Ob die Pandemie Auswirkungen auf die durch die demografische Entwicklung und die damit verbundene bisher gute Nachfrage nach Angeboten im Bereich der Pflege hat, muss abgewartet werden. Die negativen Einflüsse im Bereich der Personalgewinnung werden weiter deutlich, trotz der im Rahmen der Pandemie gestarteten Anerkennungskampagnen, zu spüren sein.

#### 2. Geschäftsverlauf

Die Stephanus-Stiftung schließt das Jahr 2020 mit einem Ergebnis von 1.083 TEUR ab. Dieser Überschuss wird im Wesentlichen im Bereich Immobilien und Vermögensverwaltung generiert. Alle bestehenden Nutzungsverträge wurden 2020 an die Ist-Kosten der Stiftung angepasst, so dass sich auch daraus eine grundsätzliche Ergebnisverbesserung ergab.

Die operativen Bereiche weisen weiterhin in der Summe ein negatives Ergebnis in Höhe von ca. -385 TEUR aus (2019 -120 TEUR). Die Ergebnisse:

1. GB Migration&Integration - 222.579 EUR

2. Hospizdienst + 41.149 EUR

3. Haus Meeresfrieden - 147.744 EUR

4. Akademie - 147.709 EUR

5. Physiotherapie Weißensee + 91.640 EUR

Das Ergebnis der Konzerndienstleistungen beläuft sich auf ca. - 159 TEUR und wird im Wesentlichen durch nicht voll refinanzierte Stabstellen und Verluste im Projektgeschäft bestimmt.

Die Verteilung des Ergebnisses der Stephanus-Stiftung auf Geschäftsbereichsebenen stellt sich wie folgt in TEUR dar:

	<u>2020</u>	<u>2019</u>	<u>Veränderung</u>
	Ist	Ist	
100 Stephanus-Stiftung	1.083	1.055	28
Ideeller Bereich	-34	-59	25
Bläserchor	-4	-10	6
Stiftung Polen	-30	-49	19
Konzerndienstleistungen	-159	-105	-54
Controlling	18	0	18
Fachkraft Arbeitssicherheit	-8	-42	34
Gestellung GB-Leitungen	-3	-22	19
IBM Controllingsoftware, ERP	-155	4	-159
Immobilienverwaltung	-14	-33	19
IT	25	2	23
Pastoraler Dienst	-15	-95	80
Personal, Finanzen	212	21	191
Projekt Personalmarketing	85	0	85
Projekte	0	-35	35
UKOM	18	-0	18
Vermietung Hardware	-47	0	-47
Vorstand und Stabsstellen	-275	97	-372
Operative Bereiche	-385	-118	-267
Durchlaufende Versicherungen 2019	0	6	-6
GB Migration & Integration	-212	-4	-208
Haus Meeresfrieden	-147	-29	-118
Hospizarbeit	41	-7	48
Physiotherapie Weißensee	92	29	63
Rückrechnungen in VJ<2018 (BÜ)	-12	2	-14
Stephanus-Akademie	-147	-117	-30
Overhead Stiftung	-59	-34	-25
Stiftungsvermögen	1.584	1.371	213
Geldanlagen, Beteiligungen	81	-422	503
Immobilien und Grundstücke	1.635	1.793	-158

Das Jahr 2020 wurde auch für die Stiftung durch die Corona-Pandemie bestimmt. Es wurde ein Corona-Vorsorgestab, bestehend aus Arbeitssicherheit, QM Hauswirtschaft-Hygiene, CM sowie Vertretern der VGMAV und den GB WuP und WuA, eingerichtet. Projekte und Prozessverbesserungen konnten nur bedingt aktiv und schnell vorangetrieben werden. Der GB Migration & Integration verzeichnet ein negatives Ergebnis, das insbesondere durch die Verluste im Beratungsbereich bestimmt wird. Hier sind Eigenanteile in der Regel in Höhe von 20 % erforderlich, um die Angebote gefördert zu bekommen. Diese Eigenmittel konnten nicht durch positive Effekte kompensiert werden.

Der Stephanus-Hospizdienst wurde zum 1. Januar 2019 von der Stephanus gGmbH übernommen. Der ambulante Hospizdienst entwickelte sich im Geschäftsjahr 2020 erneut positiv. In 2020 wurden mit insgesamt 6 Hauptamtlichen Koordinatoren und einem Projektkoordinator im Rahmen Aktion Mensch sowie 140 Ehrenamtlichen Mitarbeitern 253 abgeschlossene Begleitungen erbracht sowie 16 Kinder begleitet. Im Vergleich zu 2019 (511,9 TEUR) betrugen die Zuschüsse für den Stephanus-Hospizdienst im Jahr 2020 531,0 TEUR. Der Anstieg der Zuschusserträge beruht auf einer Angebotsausweitung im Jahr 2020, die sich in personellen Nachbesserungen und somit intensiverer Begleitung auswirken.

Mit dem Beginn der Corona-Pandemie und den damit veränderten Kommunikationsstrukturen hat das IT Projekt Modern Workplace eine neue Wertigkeit erhalten. Auf Basis von Microsoft 365 werden neue Ablage- und Kommunikationsstrukturen geschaffen. Dieses geht entsprechend mit der IT Strategie und mit der sukzessiven Verlagerung aller Rechenzentrumsleistungen in die MS Azure Cloud einher. Das Projekt ist in sogenannten POC's (Proof of Concept) organisiert und auf 2 Jahre angelegt. Durch das Angebot "Teams" innerhalb der Microsoft 365 Lösung konnte in kurzer Zeit die "kontaktlose Kommunikation" innerhalb der gesamten Stephanus-Stiftung sichergestellt werden. Dieses Projekt verlangt insbesondere der IT Abteilung viel ab, da neben Projektarbeit auch eine Veränderung der Arbeitsweise und -inhalte eintritt. Darüber hinaus sind datenschutzrechtliche Herausforderungen gegeben. Es kommt auf eine genaue Parametrierung des Systems und einer Klassifizierung der Daten an. Für das Projekt gibt es eine externe Projektleitung und auch intensive Unterstützung durch Dienstleister. Mit diesem Projekt wird ein Schritt in Richtung Zukunft gegangen, da frei skalierbare IT Leistungen möglich werden, die von überall abgerufen werden können. Arbeiten 4.0 wird hier vorbereitet. Neben diesem Projekt wurde das Netzwerk Digitalisierung gegründet, das alle IT Aktivitäten begleiten soll. Besetzt ist dieses Gremium mit Spezialisten, Keyusern und Anwendern.

Auch für die großen Bereiche ist die Anwendung von Cloud-Dienstleistungen in Vorbereitung. Die vom Bereich Personal eingesetzte Lösung LOGA³ nutzt eine solche Technik. Auch im Bereich Rechnungswesen ist eine aktuellere Software erforderlich, um Buchungsvorgänge weiter zu digitalisieren, um manuelle Eingaben zu verringern und die Datenqualität zu verbessern.

Das Projekt hat im Jahr 2020 einen Rückschlag erhalten, da die angedachte Lösung aufgrund von datenschutzrechtlichen Rahmenbedingungen angepasst werden musste. Ebenso führte dieses zu einem finanziellen Verlust, da getätigte Investitionen zum Teil ausgebucht werden mussten.

Die großen Bereiche -hier insbesondere der Bereich Rechnungswesen- sind durch Ausfallzeiten, bedingt durch Krankheit, sehr betroffen. Durch die Corona-Pandemie wird dieser Sachverhalt weiter prekär. Es zeigt sich auch eine gewisse Fluktuation und Schwierigkeiten bei der Nachbesetzung. Ebenso zeigt sich, dass wir auf den Weg der Veränderungen mit neuen Anforderungen sind. Auch

der Arbeitsmarkt verändert sich weiter und es stellt sich als sehr herausfordernd heraus mit unserem Tarifgefüge benötigte Spezialisten zu finden.

Der Bereich FM hat im Jahr 2020 intensive Zuarbeit zu dem Projekt BTHG leisten müssen. Dabei wurden 58 Gebäude in die FM-Datenbank eingebunden. Im Bereich Neubauprojekte lag ein großer Schwerpunkt auf der Baumaßnahme Pistoriusstrasse. Daneben wurden aber auch weitere Bauprojekte begleitet und vorangetrieben. Es zeigt sich auch hier, dass weitere Anpassungen in den Entscheidungsprozessen erforderlich sind, um unsere Gebäude in einen angemessenen und zeitgemäßen Zustand zu bringen.

Weitere Aktivitäten lagen im Bereich Marketing zur Vorbereitung eines aktiveren Arbeitgebermarketings.

Die Akademie ist im Bereich Ehrenamtskoordination und internen Schulungsangeboten tätig, die allerdings nicht kostendeckend umgesetzt werden können.

### 3. Darstellung der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage

In der Gesamtübersicht hat sich die Stiftung wie folgt entwickelt:

	2020	2019	Verände	rung
	TEUR	TEUR	TEUR	%
Jahresergebnis	1.083	1.055	28	2,6
Umsatzerlöse	20.384	18.264	2.120	11,6
Umsatzrendite	5,3 %	5,8 %		
Eigenkapital	85.322	84.239	1.083	1,3
Eigenkapitalrentabilität	1,3 %	1,3 %		
Eigenkapitalquote	51,3 %	51,8 %		
Materialaufwand	2.056	2.150	-94	-4,3
Materialaufwandsquote	10,1 %	11,8 %		
Personalaufwand	10.350	9.532	818	8,6
Personaleinsatzquote	50,8 %	52,2 %		
Abschreibungen	6.509	6.102	407	6,7
Abschreibungsquote	4,3 %	4,2 %		

### 3.1. Ertragslage

Das Jahresergebnis ergibt sich wie folgt:

	202	2020		9
	TEUR	TEUR %		%
Betriebliche Erträge	24.752	100.0	23.852	100,0
Betriebliche Aufwendungen	23.477	94,8	22.522	94,4
Zwischenergebnis	1.275	5,2	1.330	5,6

Jahresergebnis	1.083	4,4	1.055	4,5
Steuern	-34	-0,1	-35	-0,1
Finanzergebnis	-158	-0,6	-240	-1,0

Das Jahresergebnis ist von 1.055 TEUR im Jahre 2019 auf 1.083 TEUR im Jahre 2020 gestiegen. Das Jahresergebnis hat sich somit im Vergleich zum Vorjahr um 28 TEUR erhöht.

Den betrieblichen Erträgen werden folgende Erträge zugeordnet:

	2020	2019	Ver	änderung
	TEUR	TEUR	TEUR	%
Umsatzerlöse	20.384	18.264	2.120	11,6
Übrige betriebliche Erträge	4.368	5.588	-1.220	-21,8
Betriebliche Erträge	24.752	23.852	899	3,8

Der Anstieg der Umsatzerlöse ist wesentlich bedingt durch den Anstieg der Geschäftsbesorgung für die von der Stiftung für ihre Tochtergesellschaften erbrachten Verwaltungs- und IT-Dienstleistungen.

Der Rückgang der übrigen betrieblichen Erträge ist wesentlich durch die Auswirkung einer im Vorjahr erhaltenen Erbschaft in Höhe von 995 TEUR begründet.

Den betrieblichen Aufwendungen werden folgende Aufwendungen zugeordnet:

	2020	2019	Veränderun	g
	TEUR	TEUR	TEUR	%
Materialaufwand	2.056	2.150	-94	-4,4
Personalaufwand	10.350	9.532	818	8,6
Abschreibungen	6.509	6.102	407	6,7
Übriger betrieblicher Aufwand	4.562	4.737	-175	-3,7
Betriebliche Aufwendungen	23.477	22.521	956	4,2

Die Personalaufwendungen sind von 9,5 Mio. EUR auf 10,4 Mio. EUR gestiegen. Der Anstieg der Personalaufwendungen ist wesentlich bedingt durch Tarif- und Stufensteigerungen als auch durch die gestiegene Anzahl an Arbeitnehmern.

### 3.2. Vermögens- und Finanzlage

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

	2020		2019	
	TEUR	%	TEUR	%
AKTIVA				
Langfristige Aktiva	152.201	91,4	147.732	90,8
Kurzfristige Aktiva	14.402	8,6	15.033	9,2
	166.603	100,0	162.765	100,0

#### **PASSIVA**

	166.603	100.0	162.765	100,0
Übrige kurzfristige Passiva	8.871	4,7	6.410	3,9
Übrige lang- und mittelfristige Passiva	72.410	44,1	72.116	44,3
Eigenkapital	85.322	51,3	84.239	51,8

Die liquiden Mittel der Stephanus-Stiftung betragen stichtagsbezogen 8,0 Mio. EUR (Vorjahr 10,8 Mio. EUR). Darüber hinaus sind Finanzanlagen in Höhe von 11,6 Mio. EUR vorhanden. Die Sachanlagen sind von 133,9 Mio. EUR auf 138,9 Mio. EUR gestiegen. Die Erhöhung der Sachanlagen liegt an der weiter hohen Investitionsquote in die Immobilien. Die zurückgegangene Liquidität hat mehrere Gründe. Zum einen wird bei Investitionen i.d.R. eine Vorfinanzierung vorgenommen, um "Strafzinsen" zu vermeiden. D. h., die vorgesehenen Darlehen werden zeitversetzt realisiert, um die Liquidität dauerhaft sicherzustellen. Durch die finanzielle Unterstützung der Firmen im Aufbau in Form von Darlehen in Höhe von insgesamt 638,7 TEUR im Jahr 2020 findet hier auch ein Mittelabfluss statt.

### 3.3. Liquidität

Die Liquiditätslage stellt sich insgesamt als solide dar. Die Zahlungsfähigkeit der Stiftung war stets gewährleistet. Während der Corona-Pandemie hat sich jedoch anhand einer Worst Case Betrachtung gezeigt, dass bei einem teilweise Ausbleiben von Zahlungen im Gesamtunternehmen auch schnell Liquiditätsprobleme auftreten können.

Die Liquiditätslage weist zum Bilanzstichtag des Berichtsjahres eine Überdeckung in Höhe von 4.899,4 TEUR (Vorjahr 8.623 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:

	2020	2019	Veränderung
	%	%	
Liquidität 1. Grades	90,7	167,9	-77,2
Liquidität 2. Grades	161,8	241,0	-79,2
Liquidität 3. Grades	161,8	241,0	-79,2

#### 3.1. Finanzielle und nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

Die Eigenkapitalrentabilität blieb stabil bei 1,3 % und die Umsatzrentabilität ging nur leicht auf 5,3 % (Vorjahr: 5,8 %) zurück.

Der Anlagendeckungsgrad verringerte sich von 107,0 % auf 104,8 %.

Die durchschnittliche Anzahl der Mitarbeitenden (Köpfe) lag bei 175,3 Mitarbeitern und hat sich gegenüber 2019 mit durchschnittlich 175,7 Mitarbeitern leicht verringert. Innerhalb der Gesellschaft ist eine Fluktuationsquote von 5,8 % zu verzeichnen.

#### 4. Gesamtaussage

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

Die operativen Bereiche der Stephanus-Stiftung sind zu unterteilen in unterstützende Prozesse und gemeinnützige Geschäftsprozesse.

Mit den beiden Bereichen ambulanter Hospizdienst und Beratungsangebote im Sektor Migration und Integration liegen Angebote vor, die nicht vollauskömmlich finanziert sind und daher auf Förderungen und Spenden angewiesen sind.

Die Unterstützungsprozesse werden durch Geschäftsbesorgungsverträge mit der Stephanus gGmbH weitgehendst zu Selbstkosten finanziert.

Die Immobilienvermietung und -verwaltung sowie die weiteren Aktivitäten der Vermögensverwaltung erwirtschafteten einen kleinen Deckungsbeitrag. Der ideelle Bereich wird mit Spenden und Erbschaften positiv ausgestattet.

#### 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

Die Coronakrise trifft die Stiftung direkt nur tangential, da nur wenige Angebote in der Stiftung selbst betrieben werden. Die Auswirkungen auf die Angebote in der Stephanus gGmbH müssen aber genau beobachtet werden um zu sehen, wie sich diese entwickeln und wo ggf. Unterstützungsbedarf gegeben ist. Bei der Belegung kann es durch verändertes Verhalten zu einem Wandel kommen. Durch die Neuregelung der gesetzlichen Grundlagen im Bereich der Eingliederungshilfen wird es zu Veränderungen in diesem Leistungsspektrum kommen müssen. In den nächsten 5 Jahren ist abzuwarten, ob die Nachfrage auch weitere Anpassungen unserer Konzeptionen und Wohnangebote erfordert. Die Reform des SGB XI kann zu Marktveränderungen führen, die zum jetzigen Zeitpunkt nicht abschließend beurteilt werden können. Im Bereich Bildung ist eine herausfordernde Situation gegeben, da die Finanzierung der Angebote nicht auf Kosten basieren, sondern Vorgaben zu Grunde liegen, die nicht zwingend mit unseren Kostenentwicklungen übereinstimmen müssen.

Für die Stiftung selbst tritt eine Projektfinanzierung für die Bereiche M&I und Hospizdienst in den Vordergrund. Dieses ist auf der einen Seite schön, doch stellt dieses in der Regel keine Dauerfinanzierung dar und es sind auch Eigenmittel notwendig.

In allen Bereichen müssen die Angebote genau analysiert werden. Dafür ist es erforderlich, die Controllingaktivitäten weiter auszubauen und auch Verantwortung auf die Einrichtungen zu übertragen. Dieses bedarf aber eines weiteren Ausbaus der Transparenz der Daten.

Konzerndienstleistungen müssen nach der Coronakrise auf die GB sachgerecht verteilt werden.

Der Arbeitsmarkt bleibt weiterhin sehr angespannt und es zeigt sich, dass wir aktuell bei Stellen für Spezialisten und Führungspersonal nicht wettbewerbsfähig sind. Die Optimierung unserer Immobilienbewirtschaftung wird vorangetrieben, um Instandhaltungsaufwendungen zu erkennen. Ziel ist der Aufbau eines Portfoliomanagements, damit Investitions- und Deinvestitionsbereiche erkannt werden. Größere Bauprojekte werden über Beteiligungen an Projektgesellschaften realisiert. Trotz der angespannten gesamtwirtschaftlichen Lage ist keine Entspannung in der Baubranche erkennbar, so dass neben den inhaltlichen Aufgaben nun durch große Kostensteigerungen im Baugewerbe neue Belastungen warten.

Der Bereich Finanzen wird sich zukünftig weiter optimieren müssen. Die Optimierung der täglichen Prozesse sowie der Systemlandschaft werden weitere Effizienzsteigerungen bringen. Hierzu ist es erforderlich das ERP Projekt erfolgreich abzuschließen, um die die Buchungsqualität noch weiter zu verbessern und interne manuelle Buchungen zu minimieren. Die Analyse und Optimierung von Stammdaten tritt in den Vordergrund der Aktivitäten und es bedarf auch einer intensiven Diskussion mit den Kostenträgern, um eine gute Datenqualität bei den Zahlungseingängen zu erreichen. Mit

dem Umzug in das neue Verwaltungsgebäude in der Pistoriusstraße Anfang 2020 wurde der Bereich Finanzen auch räumlich weiter zusammengeführt. Die erhofften Synergieeffekte durch den Umzug und die direktere Kommunikation mit Fachbereichen und Geschäftsbereichen konnten u.a. durch Corona so nicht eintreten. Es wird davon ausgegangen, dass Schnittstellen und Kommunikation hierdurch in erheblichem Maße verbessert werden.

Die Personalarbeit der Stephanus-Stiftung befindet sich weiterhin im Umbruch. Bedingt durch die zunehmende Digitalisierung kommen stetig neue Herausforderungen und Veränderungen in Prozessen und Organisationsabläufen auf den Bereich Personal zu. Die Veränderung des Arbeitens verdeutlicht sich auch in den neuen Räumlichkeiten, in denen neue Technik mit einem flexiblen Raumkonzept vereint wird und in die der Bereich Personal bis Ende 2021 umziehen wird. In 2021/2022 ist geplant, dass der Bereich die Zeitwertkonten einführt und die elektronische Personalakte umsetzt. Die Konzepterstellung und Umsetzung zum Thema Arbeitszeitmodelle ist ebenfalls geplant.

Wie für den gesamten Bereich Verwaltung gilt auch für die IT die Notwendigkeit, Prozesse weiter zu beschreiben und Effektivitätspotenzial zu finden. Der Beschaffungsprozess sollte in den unternehmensweit zu entwickelnden Prozess eingebunden werden, dies konnte noch nicht erfolgreich abgeschlossen werden.

Für die folgenden Jahre ist geplant, die Leistungen des Rechenzentrums zu reduzieren und gegen Leistungen aus der Cloud zu ersetzen. Hierfür wurden die entsprechenden Projekte inhaltlich und finanziell geplant. Der Beginn der Umsetzung dieser Projekte erfolgte erst im Jahr 2021, so dass die für 2020 geplanten Kosten nicht benötigt und an die Geschäftsbereiche zurückerstattet wurden. Ein wesentliches personelles Wachstum des Bereichs IT ist derzeit nicht geplant.

Insbesondere während der Corona-Pandemie ist die Aufrechterhaltung der notwendigen Infrastruktur unverzichtbar. Die Auswirkungen äußern sich insbesondere in einem erhöhten Aufkommen an Tickets, für Hardware und Support, durch die Arbeit vieler Kollegen im Homeoffice und die Schaffung von technischen Möglichkeiten der digitalen Kollaboration. Es entstehen in der IT wesentlich mehr Mehrstunden als üblich. Ob eine Auszahlung erfolgen kann, ist noch nicht geklärt. Der Ticketüberlauf und damit die Mehrstunden werden voraussichtlich erst im Laufe des Jahres 2021 abgebaut werden können. Klar erkennbare coronabedingte Arbeiten wurden möglichst gesondert erfasst. Eine zusätzliche Finanzierung ist zu klären.

Durch den Fortschritt bei einigen Bauprojekten wird es im Jahr 2021 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 2021/2022 vorgesehen.

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 2021 ein positives Ergebnis von rund 1.654 TEUR für den Gesamtverbund vor. Das Ergebnis der Stiftung wird hierbei mit 793 TEUR, das der Stephanus gGmbH mit 1.026 TEUR und das der Werkstätten Berlin mit 343 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

Die Reorganisation ist abgeschlossen und es gilt nun Effekte zu realisieren.

Hierzu gehört neben der Optimierung von Unterstützungsprozessen die strategische Weiterentwicklung der Stiftung und ihrer Gesellschaften.

Die weitere Optimierung in den zentralen Bereichen bedarf der richtigen Balance zwischen Vorgaben und Eigenständigkeit. Hierzu werden Werte der "Verwaltung" erarbeitet und es wird zunehmend in Netzwerken als Organisationsstrukturen gearbeitet. Die notwendige Transparenz wird durch Prozess- und Leistungsvereinbarungen geschaffen, die aktuell überarbeitet werden und in sogenannte SLAs (Service Level Agreements) zusammengefasst werden sollen.

Die weitere Bündelung von Aktivitäten in den Bereichen Arbeitssicherheit und Qualitätsmanagement hat sich insbesondere in der Krise sehr bewährt. Weitere Synergieeffekte sind im Bereich Einkauf und Marketing angedacht. Auch der Aufbau eines professionellen umfassenden Fundraisings ist geplant.

Der Umzug in das neue Verwaltungsgebäude wird die Zusammenarbeit zwischen den Geschäftsbereichen und den zentralen Diensten weiter verbessern, auch wenn es bedingt durch die Coronakrise zu einem gestreckten Umzug kommen wird.

Auf der Leitungsebene sollen die Angebote auf Markt- und Zukunftsfähigkeit geprüft werden. Die Wirtschaftlichkeit von Regelangeboten muss mit der Erwirtschaftung einer Rendite das Ziel sein um einen Wachstum und den Ausgleich von nicht vollfinanzierten wichtigen Angeboten zu ermöglichen.

Innovation wird zunehmend in kleineren Strukturen erprobt und dann ggf. in das Gesamtunternehmen eingebracht. Ein weiterer Aufbau von Fachlichkeit, insbesondere in den Segmenten ambulante Pflege und Angebote für psychisch kranke, seelisch behinderte Menschen wird über kleinere Strukturen (Caretiger GmbH, Stephanus - Alles Service gGmbH und Stephanus-Lichtblick gGmbH) ermöglicht.

Größere Bauprojekte werden zunehmend über Projektgesellschaften realisiert. Hiermit werden verschiedene Ziele verfolgt. Neben der Einbindung von Fachlichkeit geht es darum finanzielle Mittel bewusst einzusetzen, eine Rendite für die Vermögensverwaltung zu erzielen und auch marktkonforme Räumlichkeiten für die Geschäftsbereiche zur Verfügung zu stellen. Aktuell gibt es hierzu 3 Projekte: Wendenschloßstraße, Strausberg und Ahrensfelde. Ein weiteres großes Projekt ist mit der Bebauung der Friedhofes in unmittelbarer Nähe des Standortes Weißensee geplant.

Hier wird an einer strukturierten Vorgehensweise gearbeitet, die skalierbar sein soll.

Bei den Bestandimmobilien bleibt die sachgerechte Instandhaltung eine große Herausforderung. Mit dem Projekt BTHG wird versucht auch die passenden Einnahmen zu realisieren. An anderen Stellen führt eine sachgerechte Vergütung der Immobilien ggf. zu einem Marktnachteil, da der Gesamtpreis des Angebotes sich dann am oberen Marktsegment bewegt.

Für all diese Vorhaben benötigen wir die richtigen Leitungsstrukturen, Instrumente und Führungsphilosophie und auch Projektmanagementinstrumentarien sowie die passenden Mitarbeitenden. Dieses stellt eine große Herausforderung dar und kann nur durch Organisationsund Personalentwicklungsmaßnahmen erreicht werden.

Dieses bedeutet auch, dass Effizienzsteigerungen in den zentralen Diensten erreicht werden müssen, aber auch durch eine echte Vermögensverwaltung in Form von Kosten u. marktgerechter Vermietung um finanzielle Freiräume für zusätzliche Maßnahmen zu erreichen.

Die fiskalpolitischen Folgen der Coronakrise sind noch nicht absehbar, doch ist zu erwarten, dass die finanziellen Spielräume enger werden. Dieses könnte für den Personalbereich eine Beruhigung im Entgeltwettbewerb bedeuteten, ansonsten aber unsere Möglichkeiten langfristig einschränken. Eine Verschiebung der Prioritäten ist bereits bei der Corona Prämie erkennbar. Auch die Akzeptanz von diakonischen Unternehmen in Berlin bleibt insbesondere in den Bereichen Bildung und Migration und Integration eine Herausforderung.

Es zeigt sich, dass die Corona-Pandemie auch Folgen auf der Mitarbeiterschaft mit sich bringt, da hier Belastungen in unterschiedlicher Form eingetreten sind. Die fehlenden Kontakte wirken sich zum Teil negativ auf die Arbeitsweise aus.

Neben der Schaffung weiterer marktkonformer Angebote sind die Aufgaben der nächsten Jahre der Aufbau von weiteren Ehrenamtsstrukturen, die Schaffung von attraktiven Arbeitsbedingungen, die Bereitstellung zusätzlicher Finanzmittel durch Fundraising und Immobilieneinnahmen und der sparsame Umgang mit Mitteln.

### F. 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.

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

\_

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

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, 30. August 2021

Stephanus-Stiftung

Torsten Silberbach Vorstandsvorsitzender Harald Thiel Kfm. Vorstand



#### Stephanus-Stiftung, Berlin

# Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit Veröffentlichung als Anlage zum Lagebericht 2020 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.

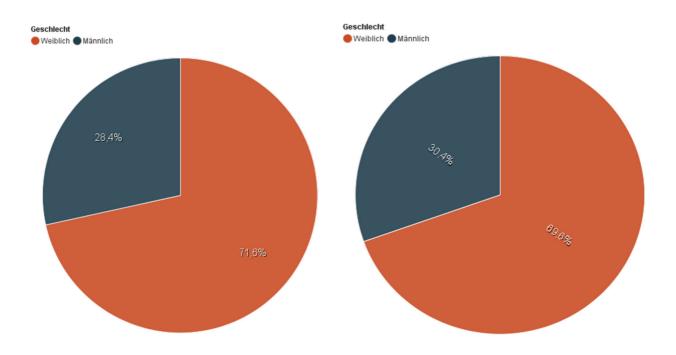
Aus dem Leitbild und den Handlungs- und Führungsgrundsätzen, die die Grundwerte der Stephanus-Stiftung darstellen, geht eine respektvolle Haltung gegenüber allen Mitarbeitenden der Stephanus-Stiftung – unabhängig von ihrem Geschlecht – hervor. In den Grundsätzen der Mitarbeiterfindung und -bindung ist 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.

Verhältnis Männlich- /	Mitarbeiteranzahl	in %	AG Brutto SBA	in %
Weiblich		MA	Lohnsumme	Lohnsumme
Weiblich	3135	71,6%	110.636.203,94 €	69,6%
Männlich	1246	28,4%	48.364.424,66 €	30,4%
Summe	4381		159.000.628,60 €	

## 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:

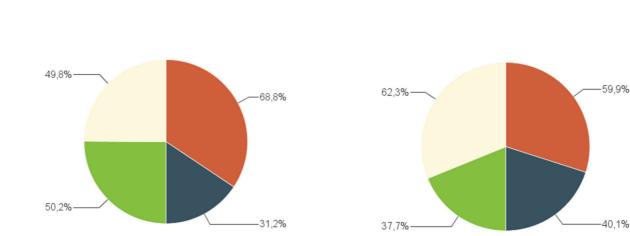
# Teilzeitquote:

Geschlecht - Vollzeit / Teilzeit

Verhältnis V	oll-/Teilzeit	Mitarbeiteranzahl	in % MA	AG Brutto SBA	in % SBA
Männlich	Teilzeit	625	50,2%	18.230.963,04 €	37,7%
	Vollzeit	620	49,8%	30.133.461,62 €	62,3%
Weiblich	Teilzeit	2157	68,8%	66.254.094,75 €	59,9%
	Vollzeit	978	31,2%	44.382.109,19 €	40,1%
Summe		4381		159.000.628,60 €	

Geschlecht - Vollzeit / Teilzeit

● Weiblich | Teilzeit ● Weiblich | Vollzeit ● Männlich | Teilzeit ● Männlich | Vollzeit



# Anteil männlich/weiblich pro Entgeltgruppe:

● Weiblich | Teilzeit ● Weiblich | Vollzeit ● Männlich | Teilzeit | Männlich | Vollzeit

Tarif / EG	Männlich	Weiblich	Männlich - rel.	Weiblich - rel.
AT*	177	425	29%	71%
AVR 01	6	30	16%	84%
AVR 02	21	90	19%	81%
AVR 03	213	654	25%	75%
AVR 04	87	192	31%	69%
AVR 05	72	70	50%	50%
AVR 06	38	68	36%	64%
AVR 07	409	1045	28%	72%
AVR 08	73	196	27%	73%
AVR 09	38	144	21%	79%
AVR 10	29	52	36%	64%
AVR 11	21	31	40%	60%
AVR 12	8	44	15%	85%
AVR 13	7	8	46%	54%

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

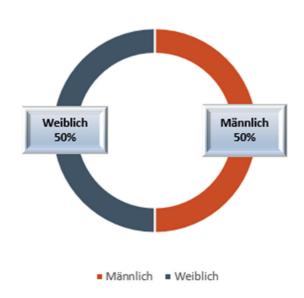
Summe	1246	3135		
TV Evangelische Kirche 13	0	1	0%	100%
TV Evangelische Kirche 12	0	9	0%	100%
TV Evangelische Kirche 11	0	3	0%	100%
TV Evangelische Kirche 9	1	0	100%	0%
TV Evangelische Kirche 8	0	1	0%	100%
TV Evangelische Kirche 5	2	0	100%	0%
DEHOGA 52	8	9	48%	52%
DEHOGA 51	1	0	100%	0%
DEHOGA 10	5	3	62%	38%
DEHOGA 9	6	3	66%	34%
DEHOGA 8	4	2	66%	34%
DEHOGA 7	4	2	67%	33%
DEHOGA 6	1	1	50%	50%
DEHOGA 5	0	8	4%	96%
DEHOGA 4	1	7	13%	87%
DEHOGA 3	6	28	17%	83%
DEHOGA 2	9	8	53%	47%

<sup>\*</sup>Inkl. der Mitarbeitenden der Stephanus Services Gesellschaft (83), Pflegetiger (67) und von Ehrenamtlichen (271) – da diese nicht nach AVR DWBO vergütetet werden – sowie Auszubildenden (71).

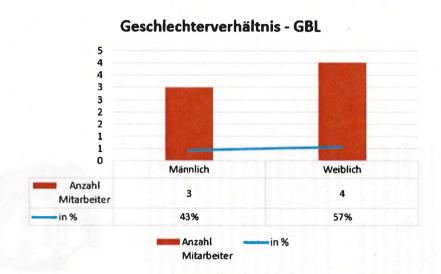
Eine besondere Aufmerksamkeit wird auch der Besetzung von Leitungsstellen beigemessen. Hier ergibt sich folgende Verteilung:

### Gesamtsicht

# Leitungspersonal



Verteilung auf Geschäftsbereichsleitungsebene:



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, 30. August 2021

Torsten Silberbach
Vorsitzender des
Vorstandes

Stephanus-Stiftung

Harald Thiel
Vorstand

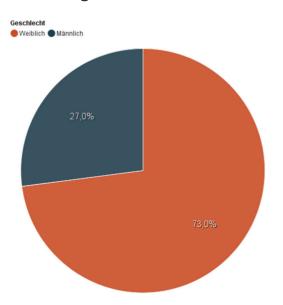
**Unteranlage** Werte der Stephanus gGmbH

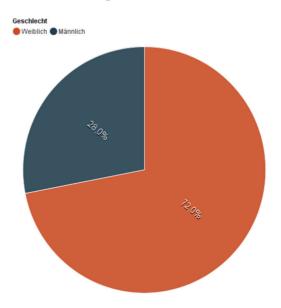
## Für die Stephanus gGmbH ergeben sich folgende Werte:

Verhältnis Männlich- / Weiblich	Mitarbeiteranzahl	in % MA	AG Brutto SBA	in % SBA
Weiblich	2729	73,0%	96.085.789,72 €	72,0%
Männlich	1011	27,0%	37.451.665,73 €	28,0%
Summe	3740		133.537.455,45 €	

# Verteilung der Mitarbeitenden

# Verteilung der Lohnsumme



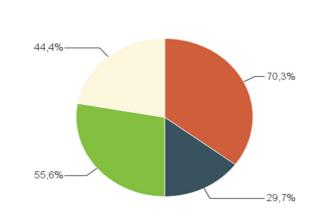


## Teilzeitquote:

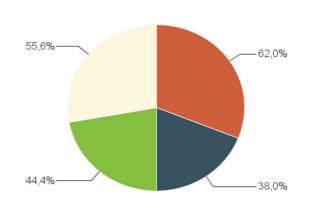
Vollzeit / Teilzeit - Geschlecht

Verhältnis Voll-/Teilzeit		Mitarbeiteranzahl	in % MA	AG Brutto SBA	in % SBA
Männlich	Teilzeit	562	55,6%	16.609.982,38 €	44,4%
	Vollzeit	449	44,4%	20.841.683,35 €	55,6%
Weiblich	Teilzeit	1919	70,3%	59.593.330,65 €	62,0%
	Vollzeit	810	29,7%	36.492.459,07 €	38,0%
Summe		3740		133.537.455,45 €	

Vollzeit / Teilzeit - Geschlecht



● Teilzeit | Weiblich ● Vollzeit | Weiblich ● Teilzeit | Männlich | Vollzeit | Männlich



● Teilzeit | Weiblich ● Vollzeit | Weiblich ● Teilzeit | Männlich = Vollzeit | Männlich

## **Entgeltgruppen pro Geschlecht**

Tarif / EG	Weiblich	Männlich	Weiblich - rel.	Männlich - rel.
AT	312	126	71%	29%
AVR 01	28	6	83%	17%
AVR 02	86	21	81%	19%
AVR 03	647	210	75%	25%
AVR 04	190	86	69%	31%
AVR 05	64	66	49%	51%
AVR 06	52	28	65%	35%
AVR 07	931	342	73%	27%
AVR 08	180	55	77%	23%
AVR 09	114	24	83%	17%
AVR 10	39	21	66%	34%
AVR 11	22	15	60%	40%
AVR 12	43	7	86%	14%
AVR 13	7	3	70%	30%
TV Evangelische Kirche 5	0	2	0%	100%
TV Evangelische Kirche 8	1	0	100%	0%
TV Evangelische Kirche 9	0	1	0%	100%
TV Evangelische Kirche 11	3	0	100%	0%
TV Evangelische Kirche 12	9	0	100%	0%
TV Evangelische Kirche 13	1	0	100%	0%
Summe	2729	1011	73%	27%

<sup>\*438</sup> gesamt, davon 257 Ehrenamtliche, 71 Azubis und 12 Mitarbeiter im BFD/FSJ

