

Stephanus-Stiftung, Berlin

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

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 gGmbHs und GmbHs realisiert.

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

Die zentralen Dienste für Unternehmenskommunikation, Compliance, Revision, Unternehmensentwicklung, Recruiting, Controlling sowie IT-Dienstleistungen werden überwiegend zentral angeboten und in der Regel von allen Gesellschaften der Stephanus-Gruppe abgenommen.

Die Personalverwaltung, das Finanz- und Rechnungswesen sowie das Facility Management werden durch die Stephanus - Zentrale Dienste gGmbH für die Stiftung und die Gesellschaften im Unternehmensverbund erbracht.

Die Verwirklichung des Stiftungszweckes erfolgt im Wesentlichen durch die Stephanus gGmbH, in der alle Geschäftsprozesse weitgehend 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 1.513 stationäre Plätze an 18 Standorten in Berlin und Brandenburg angeboten. Darüber hinaus werden Tagespflegeeinrichtungen, Kurzzeitpflegeeinrichtungen, 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 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 Sozialassistenten.

Der Geschäftsbereich Wohnen und Assistenz hält Angebote im Bereich der Behindertenhilfe vor. In Berlin werden Wohnstätten für Menschen mit Behinderungen mit einer Kapazität von 267 Plätzen, in Brandenburg 621 Plätze (davon 45 in Pflegeabteilungen) angeboten.

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 Migration und Integration wurden im Geschäftsjahr folgende Projektstandorte geführt:

- Gemeinschaftsunterkunft (GU) Murtzaner Ring,
- Beratungsstelle Ukrainehilfe Bad Freienwalde

- Zentrum für Migration Prignitz in Wittenberge: Migrationsberatungsstelle für erwachsene Zuwanderer (MBE), Kontakt- und Informationsstelle für traumatisierte Geflüchtete und ihre Angehörigen (KIS)
- Treptow-Köpenick: Nachbarschaftszentrum Friedrichshagen (Anlaufstelle Bildung, Arbeit und Begegnung BAB, Anlaufstelle für Alleinerziehende, Projektstelle FIT, SAFE Ukrainehilfe),
- Adlershof: Frauenzentrum, Koordinierungsstelle für Alleinerziehende
- Stephanus vor Ort Lichtenberg (Nachbarschaftstreffpunkt La Paloma; Känguru: Unterstützung für Eltern mit Kindern im ersten Lebensjahr)
- Quartiersmanagement Spandau: Falkenhagener Feld Ost
- Nachbarschaftstreff Sonnenblick Neukölln: Treffpunkt Weiße Siedlung und Lerncafé

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.

Übrige Beteiligungen

Die Stephanus-Werkstätten Berlin gemeinnützige GmbH, in der bisher die Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderungen betrieben worden sind, wurde im Berichtsjahr rückwirkend zum 1. Januar 2022 auf die Stephanus gGmbH verschmolzen. Damit wurde die Bündelung von Tätigkeitsfeldern weiter fortgesetzt.

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 mitunsleben GmbH und an der Fachhochschule der Diakonie gGmbH Bielefeld. Die Beteiligung mitunsleben wurde weitgehend abgeschrieben und befindet sich aktuell unter Insolvenzverwaltung. Es gab mit den weiteren Gesellschaftern keine Einigung auf ein Zukunftskonzept.

Ein weiterer großer Bereich der Stephanus-Stiftung ist die Vermögensverwaltung, in der 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 gegründet und ein Grundstück von der Stadt Strausberg erworben.

Reorganisiert wurden die Bereiche Arbeitssicherheit und Qualitätsmanagement/Hauswirtschaft, die in der Stiftung neu gebündelt wurden und für das Gesamtunternehmen Dienstleistungen erbringen. 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

Strategie und Herausforderungen: 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.

Immobilien und Angebote: Bei den Bauprojekten gibt es kleinere Fortschritte. Jedoch bedarf es eines grundsätzlichen Konzeptes zur Quartiersentwicklung und auch der Marktbeobachtung, um schneller und zielgerichteter zu Erfolgen und passgenauen Angeboten zu kommen. Dieses soll zukünftig durch die Unternehmensentwicklung verstärkt angegangen werden. Systematische Erhebungen innerhalb der Stephanus-Gruppe und ein digitales Dashboard und Kooperationen mit Wissenschaftsakteuren werden hierzu in Zukunft die notwendigen Daten und Fakten liefern. Neubauprojekte werden überwiegend in eigenen Gesellschaften realisiert. Instandhaltung und sachgerechte Weiterentwicklung der Bestandsimmobilien, die im Rahmen von Nutzungsverträgen an die Geschäftsbereiche weitergegeben werden, stellen eine große Herausforderung dar: die Refinanzierung der dadurch entstehenden Kosten wird durch neue gesetzliche Regelungen und Marktstrukturen erschwert.

Die Digitalisierung muss weiterhin strukturiert angegangen werden und wird sich in der Strategie wiederfinden. Aktuell gibt es für das Gesamtunternehmen 2 große Projekte - "Modern Workplace" mit der Einführung von Microsoft 365 zur Sicherstellung und Verbesserung der Kollaboration und

Datenspeicherung in der Cloud sowie das ERP Projekt Microsoft Dynamics 365. Mit letzterem wird eine Finanzplattform geschaffen, die Grundlage für automatisierte Prozesse im Bereich Rechnungswesen sein wird und somit die aktuellen Vorgänge wie Kontenabstimmungen incl. offener Posten und Durchlaufzeiten verbessern soll.

Durch die seit Jahren angestrebte Prozessorientierung sind gute Voraussetzungen gegeben. Es bedarf aber, insbesondere in den Geschäftsbereichen, einer stringenteren Umsetzung.

Die Mitarbeiter*findung bleibt eine der größten Herausforderungen. Es muss überlegt werden, welche weiteren Maßnahmen ergriffen werden können, um Mitarbeitende zu finden, aber auch zu binden. Aus diesem Grund wurde eine neue Stelle zur Unterstützung des Vorstandes in den Bereichen Personal und Nachhaltigkeit geschaffen.

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.

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 auch mehr qualifizierte Zuwanderung.

2. Geschäftsverlauf

Die Stephanus-Stiftung schließt das Jahr 2022 mit einem Ergebnis von 2.320 TEUR ab. Dieser Jahresüberschuss wird im Wesentlichen im Bereich Immobilien und Vermögensverwaltung generiert. Alle bestehenden Nutzungsverträge wurden 2022 an die Ist-Kosten der Stiftung angepasst, so dass sich auch daraus eine grundsätzliche Ergebnisverbesserung ergab.

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

| | <u>2022</u> | <u>2021</u> | <u>Veränderung</u> |
|--------------------------------|--------------|--------------|--------------------|
| | Ist | Ist | |
| 100 Stephanus-Stiftung | 2.320 | 890 | 1430 |
| Ideeller Bereich | -27 | -41 | 14 |
| Konzerndienstleistungen | -320 | 26 | -346 |
| Operative Bereiche | -47 | -457 | 410 |
| Overhead Stiftung | -51 | -4 | -47 |
| Stiftungsvermögen | 2.765 | 1.366 | 1.394 |
| Geldanlagen, Beteiligungen | 966 | 144 | 822 |
| Immobilien und Grundstücke | 1.799 | 1.222 | 572 |

Das Ergebnis der Konzerndienstleistungen beläuft sich auf ca. -320 TEUR. Hier werden aus strategischen Gründen nicht alle Kosten an die Gesellschaften weitergegeben.

Das Geschäftsjahr 2022 der Stiftung wurde zumindest im ersten Halbjahr noch durch die Corona-Pandemie bestimmt. Des Weiteren waren die gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen des russischen Angriffs auf die Ukraine insbesondere hinsichtlich der Inflation für die Stephanus-Stiftung deutlich spürbar. Die Preise für Energie, Lebensmittel und Bauaktivitäten sind am stärksten betroffen, aber auch die Zinsen für Darlehen haben sich drastisch erhöht.

Energiekosten sind bis zum 31.12.2022 grundsätzlich fest vereinbart, sodass im Jahr 2022 für diesen Bereich noch keine hohen Steigerungen festgestellt wurden. Durch die im Aufbau befindlichen professionalisierten Strukturen im Einkauf konnte der Bezug von Energie für das Jahr 2023 abgesichert werden.

Die operativen Bereiche (ohne Rückrechnungen) weisen weiterhin in der Summe ein negatives Ergebnis in Höhe von ca. -47 TEUR aus (2021 -457 EUR). Die Ergebnisse:

| | |
|-------------------------------|------------|
| 1. GB Migration & Integration | + 78 TEUR |
| 2. Hospizdienst | + 11 TEUR |
| 3. Haus Meeresfrieden | - 54 TEUR |
| 4. Akademie | - 184 TEUR |
| 5. Physiotherapie Weißensee | + 79 TEUR |

Der GB Migration & Integration verzeichnet ein positives Ergebnis, die Verbesserung zum Vorjahr entsteht durch erhebliche Mittelzuwendungen für die Ukrainehilfe und durch Überschüsse in der Gemeinschaftsunterkunft Murtzener Ring. Die Mehrzahl der Projekte im Beratungsbereich ist nach wie vor nicht kostendeckend, insgesamt ist die Situation jedoch besser als 2021. Hier sind Eigenanteile in der Regel in Höhe von bis zu 20 % erforderlich, um die Angebote gefördert zu bekommen. Diese Eigenmittel konnten nicht durch andere Refinanzierungen gedeckt werden.

Der Stephanus-Hospizdienst mit seinen Standorten in Berlin und Brandenburg schloss im Geschäftsjahr 2022 mit einem positiven Ergebnis ab. Insgesamt wurden 2022 mit 8 hauptamtlichen Koordinator/innen und einem Projektkoordinator im Rahmen der Aktion Mensch sowie 186 ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen rund 478 abgeschlossene Begleitungen erbracht sowie 16 Kinder begleitet. Im Vergleich zu 2021 (663 TEUR) betragen die Zuschüsse für den Stephanus-Hospizdienst im Jahr 2022 713 TEUR. Der Anstieg der Zuschusserträge beruht auf einer Angebotsausweitung im Jahr 2022, die sich in personellen Veränderungen und somit einer Erhöhung der Begleitungszahlen auswirkt.

Digitalprojekte: Vor dem Hintergrund der durch die Corona-Pandemie veränderten Arbeitsweise im Unternehmen, vor allem durch die Notwendigkeit, aber auch die Möglichkeit der Arbeit der verwaltenden Bereiche im Homeoffice und durch die verstärkt genutzten digitalen Kommunikationsstrukturen, war das IT-Projekt Modern Workplace weiterhin ein Schwerpunkt der Arbeit des IT-Bereiches. Auf Basis von Microsoft 365 wurden 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.

Die Überführung der Dateiablagestruktur von Fileservern in die MS Cloud und die Einführung von MS SharePoint startete erfolgreich. Die in sog. „Wellen“ erfolgende Migration soll insgesamt ca. 2 Jahre dauern.

Durch die Migration der Daten in MS SharePoint und die mittlerweile umfassende Nutzung von MS Teams wird die Zusammenarbeit innerhalb der Stephanus-Stiftung gefördert und die Dateiablage sparsamer und sicherer. Damit werden Forderungen aus der Datenschutzfolgeabschätzung zum Projekt umgesetzt.

Mit der Umsetzung des Projektes wird sukzessive das Ziel erreicht, skalierbare IT-Leistungen anzubieten, die von überall abgerufen werden können. Arbeiten 4.0 wird hiermit weiter vorbereitet.

Im ERP-Projekt wurde im Jahr 2022 das Customizing von MS Dynamics 365 mit einem neuen Anbieter soweit durchgeführt, dass testweise zwei kleinere Gesellschaften zum 1. Januar 2023 live gehen konnten.

Personal: Es zeigten sich auch im Jahr 2022 eine gewisse Fluktuation und Schwierigkeiten bei der Nachbesetzung. Ebenso zeigt sich, dass wir auf dem Weg der Veränderungen mit neuen Anforderungen konfrontiert sind. Auch der Arbeitsmarkt verändert sich weiter und es stellt sich als sehr herausfordernd heraus, mit unserem Tarifgefüge benötigte Spezialisten zu finden.

Im Bereich Bauprojekte sind der Ersatzneubau in Bad Freienwalde für Wohnen und Assistenz, die Hüllensanierung der Laurentiuschule sowie Hort und Mensa Weißensee hervorzuheben. 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 Unternehmensentwicklung, Marketing (Beginn eines Projektes zur Neugestaltung der Homepage) verstärkte Aktivitäten im Bereich Arbeitgebermarketing sowie Aufbau des Bereichs Spenden und Fundraising.

Die Stephanus-Akademie ist im Bereich Ehrenamtskoordination und interne Schulungsangebote tätig, die allerdings bislang nicht kostendeckend umgesetzt werden können.

3. Darstellung der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage

In der Gesamtübersicht hat sich die Stiftung bzw. wesentliche Kennzahlen wie folgt entwickelt:

| | 2022 | 2021 | Veränderung | |
|--------------------------|--------|--------|-------------|-------|
| | TEUR | TEUR | TEUR | % |
| Jahresergebnis | 2.320 | 890 | 1.430 | 160,7 |
| Umsatzerlöse | 19.044 | 20.810 | -1.766 | -8,5 |
| Umsatzrendite | 12,3 % | 4,3 % | | |
| Eigenkapital | 88.531 | 86.211 | 2.320 | 2,7 |
| Eigenkapitalrentabilität | 2,6 % | 1,0 % | | |
| Eigenkapitalquote | 54,1 % | 53,6 % | | |
| Materialaufwand | 2.604 | 2.351 | 253 | 10,8 |
| Materialaufwandsquote | 10,8 % | 11,3 % | | |
| Personalaufwand | 8.117 | 10.752 | -2.635 | -24,5 |
| Personaleinsatzquote | 42,6 % | 51,7 % | | |
| Abschreibungen | 6.599 | 6.697 | -98 | 1,5 |
| Abschreibungsquote | 4,4 % | 4,4 % | | |

3.1. Ertragslage

Das Jahresergebnis ergibt sich wie folgt:

| | 2022 | | 2021 | |
|---------------------------|--------------|------------|------------|------------|
| | TEUR | % | TEUR | % |
| Betriebliche Erträge | 24.666 | 100,0 | 25.887 | 100,0 |
| Betriebliche Aufwendungen | 21.960 | 89,0 | 24.672 | 95,3 |
| Zwischenergebnis | 2.706 | 11,0 | 1.215 | 4,7 |
| Finanzergebnis | -318 | -1,3 | -259 | -1,0 |
| Steuern | -68 | -0,3 | -66 | -0,1 |
| Jahresergebnis | 2.320 | 9,4 | 890 | 3,4 |

Das Jahresergebnis erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr um 1.430 TEUR auf 2.320 TEUR in 2022.

Den betrieblichen Erträgen werden folgende Erträge zugeordnet:

| | 2022 | 2021 | Veränderung | |
|-----------------------------|---------------|---------------|---------------|------------|
| | TEUR | TEUR | TEUR | % |
| Umsatzerlöse | 19.044 | 20.810 | -1.766 | -8,5 |
| Übrige betriebliche Erträge | 5.622 | 5.076 | 546 | 10,8 |
| Betriebliche Erträge | 24.666 | 25.887 | -1.221 | 4,7 |

Die Reduzierung der Umsatzerlöse ist wesentlich bedingt durch die mit dem Betriebsübergang auf die Stephanus-Zentrale Dienste gGmbH verbundene geringere Geschäftsbesorgung der Stiftung für ihre Tochtergesellschaften.

Der Anstieg der übrigen betrieblichen Erträge ist wesentlich durch in 2022 erzielte Gewinne aus dem Verkauf von Grundstücken begründet. Dem gegenüber stehen im Vorjahr realisierte, einmalige Erträge durch eine erhaltene Erbschaft.

Den betrieblichen Aufwendungen werden folgende Aufwendungen zugeordnet:

| | 2022 | 2021 | Veränderung | |
|----------------------------------|---------------|---------------|---------------|--------------|
| | TEUR | TEUR | TEUR | % |
| Materialaufwand | 2.604 | 2.351 | 253 | 10,8 |
| Personalaufwand | 8.117 | 10.752 | -2.635 | -24,5 |
| Abschreibungen | 6.599 | 6.697 | -98 | -1,5 |
| Übriger betrieblicher Aufwand | 4.640 | 4.872 | -232 | -4,8 |
| Betriebliche Aufwendungen | 21.960 | 24.672 | -2.712 | -11,0 |

Die Personalaufwendungen sind von 10,8 Mio. EUR auf 8,1 Mio. EUR gesunken. Mehrkosten aus Tarif- und Stufensteigerungen und einer leicht gestiegenen Anzahl an Mitarbeitenden in den operativen Bereichen steht der Wechsel von mehr als 50 VK in die Stephanus Zentrale Dienste gGmbH gegenüber, der den Personalaufwand insgesamt zurückgehen ließ. Dies ist im Wesentlichen auf den Betriebsübergang von Mitarbeitenden des Facility Managements (zum 31. Oktober 2021) sowie der Personalabteilung und des Finanz- und Rechnungswesens (zum 1. Januar 2022) in die Stephanus-Zentrale Dienste gGmbH zurückzuführen.

3.2. Vermögens- und Finanzlage

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

| | 2022 | | 2021* | |
|---|----------------|--------------|----------------|--------------|
| | TEUR | % | TEUR | % |
| AKTIVA | | | | |
| Langfristige Aktiva | 149.328 | 91,2 | 150.597 | 93,6 |
| Kurzfristige Aktiva | 14.486 | 8,8 | 10.397 | 6,5 |
| | 163.814 | 100,0 | 160.993 | 100,0 |
| PASSIVA | | | | |
| Eigenkapital | 88.532 | 54,0 | 86.212 | 53,5 |
| Übrige lang- und mittelfristige Passiva | 63.745 | 39,0 | 66.895 | 41,6 |
| Übrige kurzfristige Passiva | 11.537 | 7,0 | 7.887 | 5,1 |
| | 163.814 | 100,0 | 160.993 | 100,0 |

*Die Vorjahreszahlen wurden in der Darstellung hinsichtlich des Fristen angepasst

Die liquiden Mittel der Stephanus-Stiftung betragen stichtagsbezogen 9,0 Mio. EUR (Vorjahr 6,3 Mio. EUR). Darüber hinaus sind Finanzanlagen in Höhe von 14,9 Mio. EUR (Vorjahr 12,5 Mio. EUR) vorhanden. Die Erhöhung der Liquidität resultiert neben dem Ergebnis insbesondere aus der nachträglichen Darlehensaufnahme für Bauprojekte, die aus eigenen Mitteln vorfinanziert werden. Zur finanziellen Unterstützung der Firmen im Aufbau reichte die Stiftung weitere Darlehen aus. Dem daraus resultierenden Mittelabfluss steht eine Erhöhung des Bestands der Ausleihungen an verbundene Unternehmen in Höhe von 1,4 Mio. EUR gegenüber.

Das Sachanlagevermögen hat sich von 137,1 Mio. EUR auf 133,0 Mio. EUR reduziert, da die Abschreibungen in 2022 höher als die getätigten Investitionen waren.

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 teilweisen Ausbleiben von Zahlungen im Gesamtunternehmen auch schnell Liquiditätsprobleme auftreten können.

Die Liquiditätslage weist zum Bilanzstichtag des Berichtsjahres eine Überdeckung in Höhe von 2.949 TEUR (Vorjahr 2.510 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:

| | 2022 | 2021 | Veränderung |
|----------------------|-------|-------|-------------|
| | % | % | |
| Liquidität 1. Grades | 89,4 | 94,6 | -5,2 |
| Liquidität 2. Grades | 131,5 | 140,8 | -9,3 |
| Liquidität 3. Grades | 131,5 | 140,8 | -9,3 |

3.1. Finanzielle und nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

Die Eigenkapitalrentabilität erhöhte sich von 1,0 % im Vorjahr auf 2,6 % im Jahr 2022, die Umsatzrentabilität auf 12,3 % (Vorjahr: 4,3 %).

Der Anlagendeckungsgrad verringerte sich von 102,5 % auf 102,0 %.

Die durchschnittliche Anzahl der Mitarbeitenden (Köpfe) lag bei 142 Mitarbeitern und hat sich gegenüber 2021 mit durchschnittlich 186 Mitarbeitern reduziert. Dieser Rückgang ist im Wesentlichen auf den Betriebsübergang von Mitarbeitenden des Facility Managements (zum 31. Oktober 2021) sowie der Personalabteilung und des Finanz- und Rechnungswesens (zum 1. Januar 2022) in die Stephanus-Zentrale Dienste gGmbH zurückzuführen.

4. Gesamtaussage

Die Ertrags-, Finanz- und Vermögenslage der Stephanus-Stiftung ist insgesamt als angemessen 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 weitestgehend 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. Prognosebericht

Die Planungen für das Jahr 2023 haben ein positives Ergebnis von rund 2.270 TEUR für den Gesamtverbund gesehen. Das Ergebnis der Stiftung wurde hierbei mit 62 TEUR und das der Stephanus gGmbH (inkl. Berliner Werkstätten) mit 2.296 TEUR (davon Berliner Werkstätten: 202 TEUR) prognostiziert. Das Stiftungsergebnis wird hierbei zum größten Teil aus der Neuaufsetzung der Vermögensverwaltung und der Überarbeitung der Nutzungsgebühren für die Immobilien beeinflusst. Aktuelle Hochrechnungen zeigen dass sich das Ergebnis aufgrund verschiedener Sachverhalte auf ca. 500 TEUR für den Gesamtverbund verschlechtern wird. Die Reduzierung des Ergebnisses um ca. 1.700 TEUR ist auf die Sachverhalte Inflation und Energiekrise (-350 TEUR), erhöhte Kosten für Personalleasing (-1.700 TEUR), geringere Belegung/Auslastung (-650 TEUR) zum Teil durch Personalmangel sowie die Ergebnisse der Vergütungsverhandlungen (-700 TEUR) zurückzuführen.

Auf Vorstandsebene findet eine Anpassung der Struktur statt und es werden die Themen Inklusion, Fachlichkeit und Nachhaltigkeit verstärkt angegangen, dieses führt auch zu strukturellen Kosten.

D. Chancen- und Risikobericht

Das Jahr 2022 markierte - im Nachhinein betrachtet den Übergang in die Postcorona-Zeit und war zugleich der Einstieg in neue krisenhafte Herausforderungen. Zu nennen sind vor allem eine lange nicht gekannte Inflation in den Bereichen Kapitalmarkt, Energie, Lebensmittel, Bauen, eine Energieknappheit und eine noch größere Knappheit an Personal. Alles zusammen hatte vor allem Auswirkungen auf die Arbeit innerhalb der Stephanus gGmbH. Für die Stephanus-Stiftung selbst war insbesondere das Freizeitheim in Heringsdorf betroffen, aber auch die Arbeit der Stephanus-Akademie, des Stephanus Hospizdienstes sowie die Angebote im Bereich Migration und Integration hatten herausfordernde Arbeitssituationen.

Durch die Herausnahme der Zentralen Dienste aus der Stephanus-Stiftung und Überführung in die Stephanus-Zentralen Dienste gGmbH bildet sich weitere Klarheit in der Prozessgestaltung der Stephanus-Stiftung ab. Das Immobilienvermögen innerhalb der Stephanus-Stiftung zu halten und zu entwickeln, stellt weiterhin eine große Herausforderung dar. Die Objekte sind an eine neue Nutzung anzupassen. Hierzu bedarf es grundsätzlich inhaltlicher Konzepte, aber auch die dauerhafte Finanzierung muss sichergestellt werden. Dieses stellt sich in den einzelnen Regionen unterschiedlich dar. Gleichzeitig wird deutlich, dass die Instandhaltungsprojekte größere Summen benötigen.

Die eingeschlagene Strategie, über Gesellschaften größere Neubauprojekte zu realisieren, ist richtig. Gleichzeitig wird es aber auch zunehmend herausfordernder, die richtigen Partner zu finden. Im Jahre 2023 wird mit einem Baubeginn des Projektes Wendenschloßstraße gerechnet. Für die weiteren Großbauprojekte Strausberg und Ahrensfelde gibt es grundsätzliche Planungen und auch bei der Realisierung ergeben sich klare Zeitpläne.

Für die Großsanierungsprojekte innerhalb des Geschäftsbereichs Wohnen und Pflege der Stephanus gGmbH ist die Situation insofern schwieriger, da neben dem baulichen Konzept auch inhaltliche Fragestellungen beantwortet werden müssen.

Es müssen auch strukturellen Lösungen gefunden werden, um zukünftige Investitionen in Nachhaltigkeit sachgerecht zu refinanzieren.

Ebenso wird die EU Taxonomie Auswirkungen auf die Immobilienbewirtschaftung haben.

Durch die aktuelle Krise kommt es insbesondere auch in der Baubranche zu großen Unsicherheiten und Verwerfungen. Dieses führt dazu, dass auch, wenn die konzeptionellen Entwicklungen der Großbauprojekte vorliegen, die Finanzkonzepte neu bedacht werden müssen, da es zu massiven Baupreissteigerungen kommt und der Zinsmarkt sich unerwartet drastisch verändert hat. Insofern müssen auch Kalkulationen überdacht werden. Auch die Strategie des Liquiditätsmanagements hat durch diese dynamischen Veränderungen eine drastische Anpassung erfordert. Wurde in der Vergangenheit in der Regel bei Baumaßnahmen in Vorleistung gegangen, um Strafzinsen für vorhandenes Geld zu vermeiden und möglichst spät die Darlehensaufnahme zu realisieren, zeigt sich nun, dass dieses sich verändern muss, um erhöhte Zinszahlungen zu vermeiden.

Auf die neue gesamtwirtschaftliche Situation muss sich die gesamte Stephanus-Gruppe einstellen. Höhere Mietpreise sind dabei unvermeidlich. Aber auch in den sonstigen Sachkostenbereichen wird es zu Kostensteigerungen kommen. Der Energiebereich ist hier eine der größten Herausforderungen. Gleichzeitig ist es aufgrund der Nutzung unserer Immobilien nicht wirtschaftlich, ohne Abstimmung mit den Refinanzierungspartnern energetischnachhaltige Maßnahmen durchzuführen, da unter Umständen dann die Refinanzierung nicht gesichert ist.

Nachhaltiges Handeln und Wirtschaften wird immer wichtiger. Insofern wird bei den Maßnahmen dieses immer mitgedacht. Jedoch ist auch festzustellen, dass die Entscheidungen, die gestern richtig waren, heute nicht mehr die richtigen sind, da sich die Welt sehr schnelllebig verändert. Als ein Beispiel sei hier die Strategie genannt, Blockheizkraftwerke zu nutzen, die nur dann wirtschaftlich sind, wenn der Gaspreis nicht unverhältnismäßig nach oben schnell.

Der Immobilienbereich bleibt weiterhin einer der herausforderndsten Bereiche innerhalb der Stephanus-Stiftung. Die innerhalb der Stephanus-Stiftung verbleibenden zentralen Bereiche Compliance Management, Unternehmenskommunikation, Arbeitgebermarketing, Personalentwicklung und Fundraising sowie IT sind wichtige Querschnittsthemen.

Insbesondere im Bereich der Unternehmenskommunikation und des Arbeitgebermarketings werden weitere Anstrengungen unternommen, um die Stephanus-Stiftung als attraktiven Arbeitgeber darzustellen. Der Bereich Fundraising ist im Aufbau und wird zukünftig ein noch wichtigerer Baustein sein, um die notwendigen Finanzierungen von geplanten Vorhaben zu realisieren. Es zeigt sich, dass in den beiden Jahren jeweils Erlöse aus Erbschaften zu dem guten Ergebnis beigetragen haben.

Der Bereich Compliance und Recht wird zunehmend wichtiger. Zum einen, weil wir vermehrt zur Sicherstellung der sachgerechten Refinanzierung in zuwendungsfinanzierten Bereichen den Klaweg beschreiten müssen. Aber auch, weil zunehmende Anforderungen an eine Good Governance erforderlich werden. Beispiele sind hier das Thema Tax-Compliance sowie das Gesetz für einen besseren Schutz Hinweisgebender Personen, das im Rahmen der EU-Whistleblower Richtlinie umgesetzt werden muss. Gleichzeitig sind diese Maßnahmen wichtige Bausteine für die Attraktivität unseres Unternehmens. Beim Thema Hinweisgeberschutz ist die Stephanus-Stiftung Vorreiterin.

Der Bereich Einkauf wird weiterhin ausgebaut und es zeigt sich, dass die hybride Gestaltung mit dem Nachhaltigkeitsfilter eine gute Investition ist. Der Bereich IT hat durch die Vorbereitung der systematischen Umstellung der Serverstruktur in eine Cloud-Welt in den letzten Jahren sehr dazu beigetragen, dass innerhalb der Corona-Krise die Kommunikation sichergestellt werden konnte. Nunmehr werden die einzelnen Bereiche in weiteren Punkten in die Cloud überwechseln. Die Themen Datenschutz und IT-Sicherheit werden sehr ernst genommen und haben einen hohen Standard.

In allen zentralen Bereichen zeigt sich, dass die Mitarbeiterfindung sehr herausfordernd ist. Dieses hat unterschiedliche Gründe. Zum einen hat der Arbeitsmarkt sich dramatisch verändert. Zum anderen sind die Anforderungen stark gestiegen. Dieses bedarf weiterer Personalentwicklungsmaßnahmen.

Die Beteiligungen der Stephanus-Stiftung sind grundsätzlich stabil und entwickeln sich sachgerecht weiter. Der Beteiligungswert der Stephanus gGmbH an der Caretiger GmbH musste angepasst werden. Aktuell wird die Verschmelzung der Stephanus Services GmbH und der Stephanus Alles Service gGmbH geprüft. Ziel ist eine gemeinnützige Servicegesellschaft. Für die Stephanus-

Stiftung wird eine positive Zukunft gesehen. Es liegen keine Erkenntnisse vor, dass der Bestand der Stiftung und der verbundenen Unternehmen unter den vorliegenden Rahmenbedingungen gefährdet ist. Durch die sich abzeichnende Wirtschaftskrise, die bevorstehende Inflation und zunehmende Herausforderungen im Personalbereich sowie durch verstärkte Maßnahmen zur Steigerung der Fachlichkeit bleiben selbstverständlich Unsicherheiten bestehen, die zum jetzigen Zeitpunkt nicht abschließend beurteilt werden können.

E. Erklärung zur Unternehmensführung¹

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

¹ Die Prüfung der Angaben war nicht Teil der Jahresabschlussprüfung.

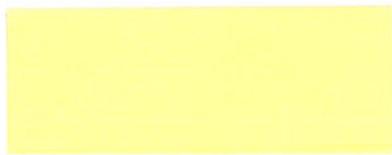
des Aufsichtsgremiums führen und damit im Ergebnis die Qualität der Überwachungstätigkeit noch steigern.

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 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 im Aufsichtsrat eingeholt.

Berlin, 4. August 2023

Stephanus-Stiftung



Dr. Ellen Ueberschär
Vorsitzende des Vorstands



Harald Thiel
Kfm. Vorstand

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.

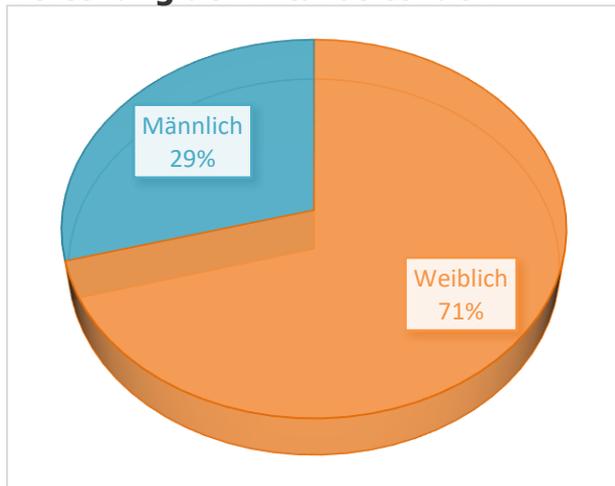
Da die Stephanus-Stiftung und ihre Tochterunternehmen als Prozessorganisation (Verteilung der Aufgaben im Konzern) aufgestellt ist, wird zulässigerweise ein Bericht auf Konzernebene zusammengefasst erstellt. Die Einzelwerte der Stephanus gGmbH werden als Unteranlage dargestellt.

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.

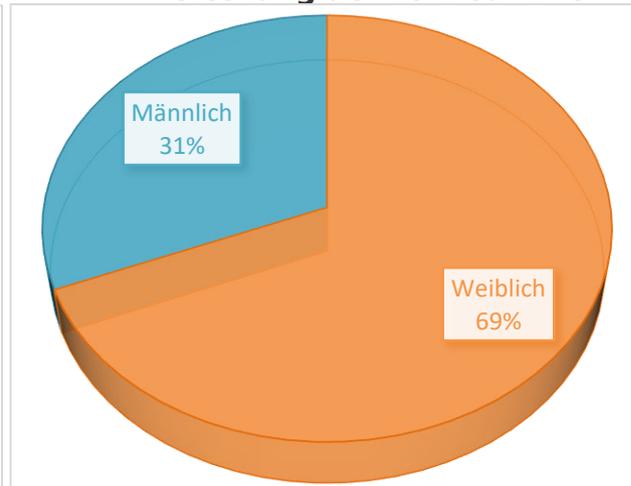
Aufgrund des Satzungsauftrages und des Charakters der Angebote von Stephanus ergibt sich eine branchenbedingte hohe Quote an weiblichen Mitarbeitenden. Vor diesem Hintergrund ist es auch wichtig, auf die relevante Verteilung der Lohnsumme zu achten.

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

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.

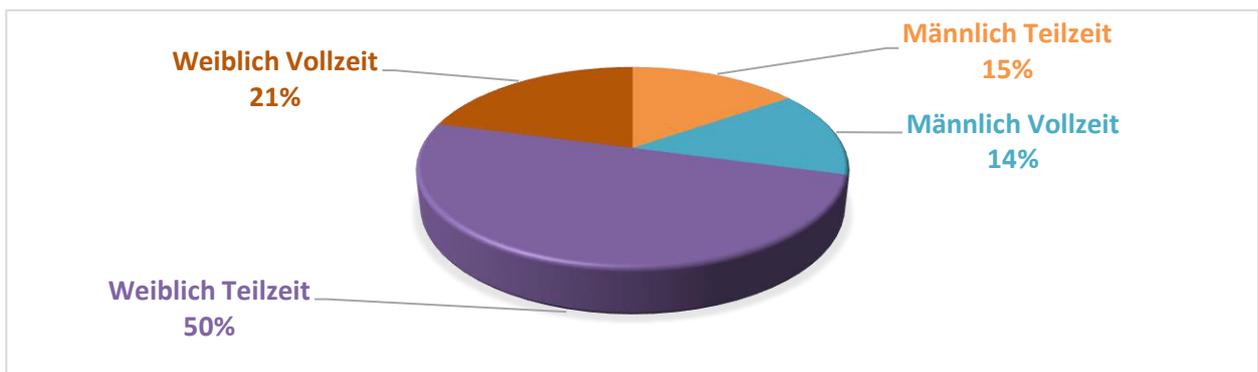
In den nächsten Jahren wird kontinuierlich daran gearbeitet werden, die Attraktivität des Arbeitgebers Stephanus weiter zu steigern. Hierbei spielen die individuelle Personalentwicklung ebenso eine Rolle wie verschiedene Maßnahmen, die die Gleichstellung im Unternehmen befördern und die Vereinbarkeit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

Zunächst werden hier nun einige statistische Werte dargestellt:

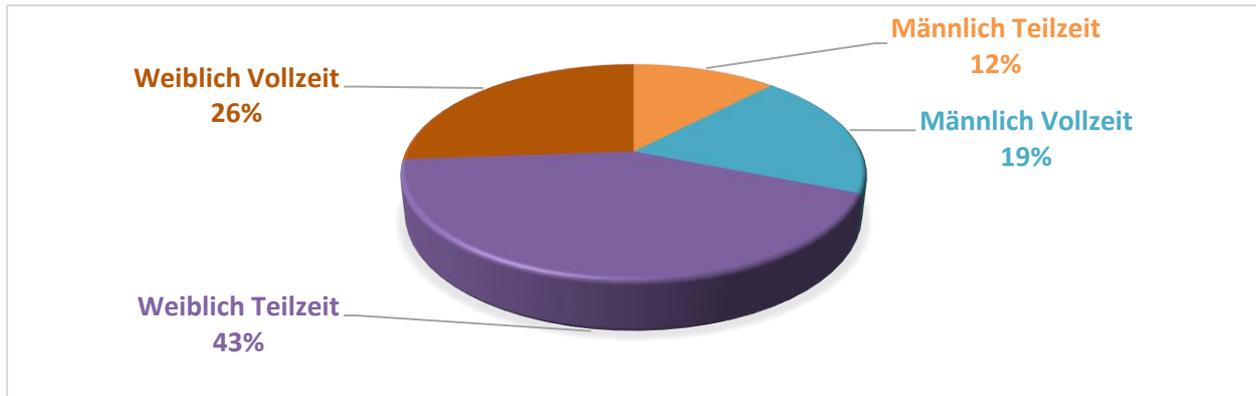
Teilzeitquote :

| 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% |
| Summe | | 4635 | 100% | 174.816.819,84 € | 100% |

Verteilung der Mitarbeitenden



Verteilung der Lohnsumme



Anteil männlich/weiblich pro Entgeltgruppe :

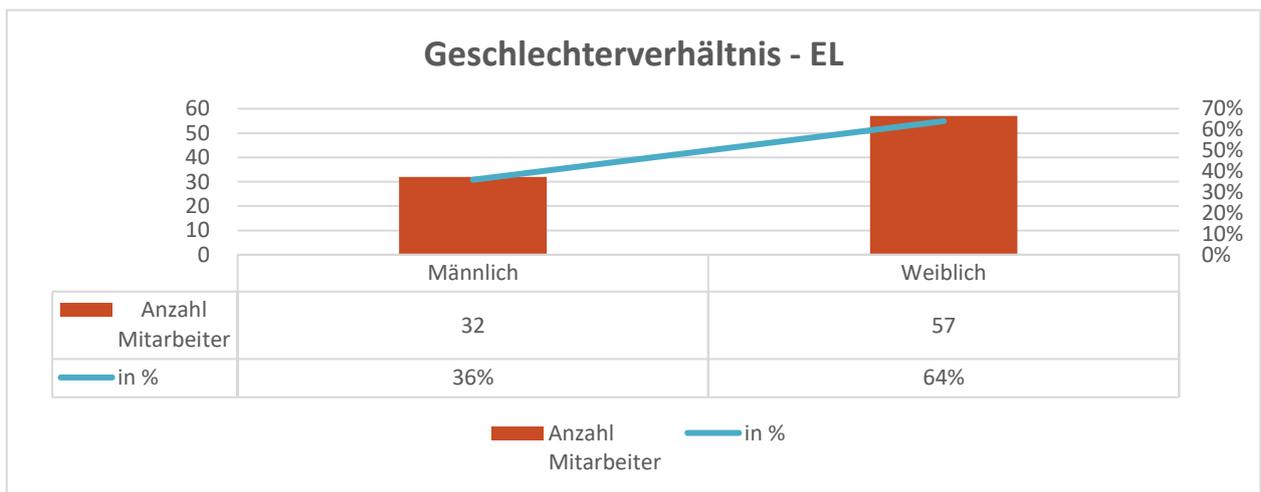
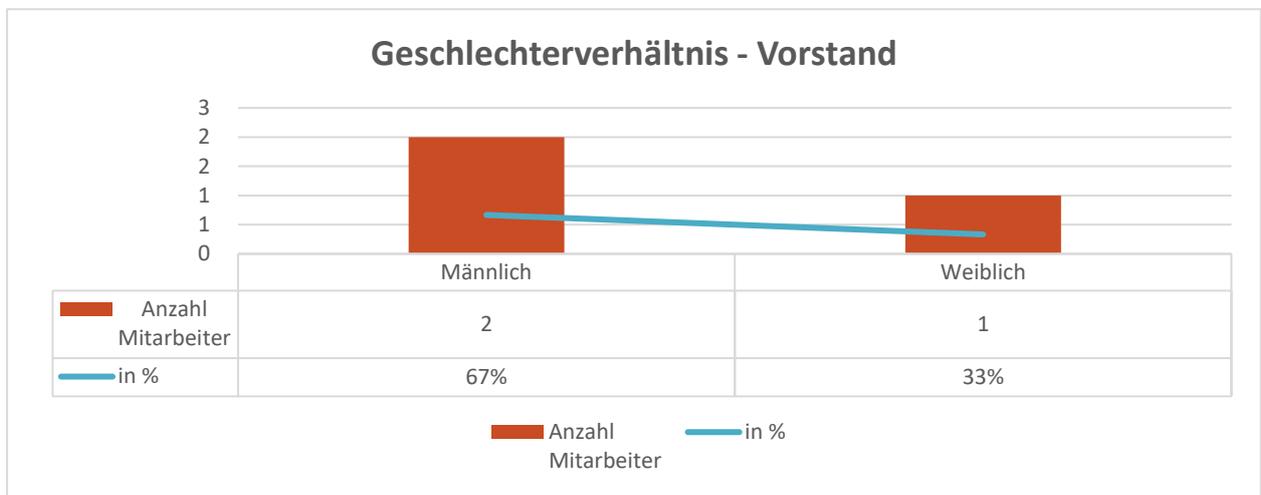
| Tarif / EG | Männlich | Weiblich | Männlich - rel. | Weiblich - rel. |
|---------------------------|-------------|-------------|-----------------|-----------------|
| AT* | 181 | 374 | 33% | 67% |
| AVR 01 | 5 | 25 | 17% | 83% |
| AVR 02 | 22 | 91 | 19% | 81% |
| AVR 03 | 236 | 700 | 25% | 75% |
| 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% |
| Summe | 1356 | 3279 | | |

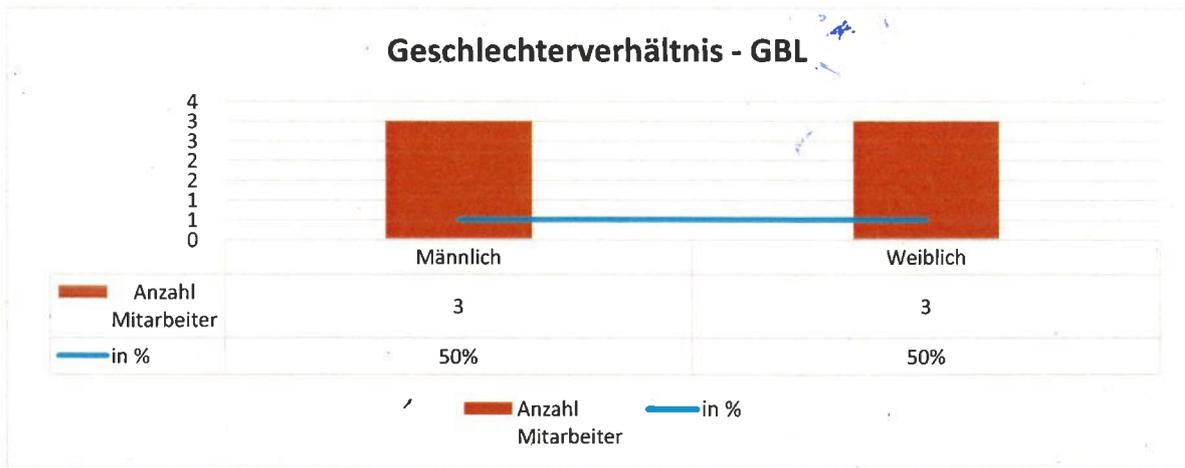
*Inkl. der Mitarbeitenden der Stephanus Services Gesellschaft (73), Pflegetiger (54) und von Ehrenamtlichen (284) - da diese nicht nach AVR DWBO vergütet werden - sowie Auszubildenden (75).

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



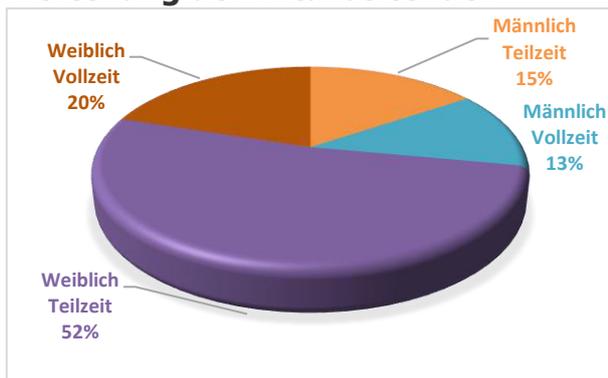
Harald Thiel
Kfm. Vorstand

Unteranlage
Werte der Stephanus gGmbH

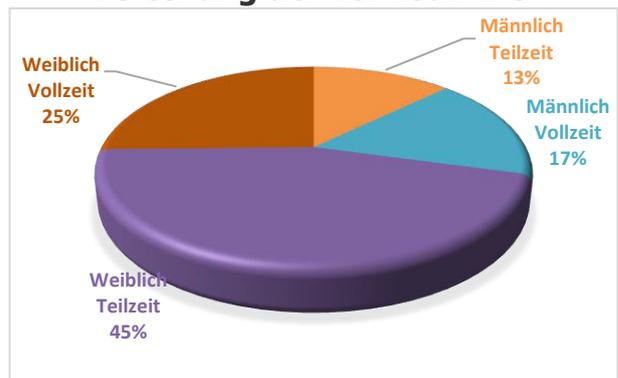
Für die Stephanus gGmbH ergeben sich folgende Werte:

| Verhältnis Voll-/Teilzeit | | 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% |
| Summe | | 3948 | 100% | 148.715.235,12 € | 100% |

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% |
| Summe | 2842 | 1105 | 72% | 28% |

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

Verteilung der Leitungen

