Stephanus gGmbH – Lagebericht 2025

1. Unternehmensgegenstand und Organisationsstruktur 2

2. Gesamtwirtschaftliche, sozialpolitische und organisatorische Rahmenbedingungen und strategische Steuerungslogiken 2

3. Wirtschaftsbericht 4

3.1 Geschäftsverlauf 4

3.2 Ertragsstruktur 5

3.3 Aufwandsstruktur 6

3.4 Betriebsergebnis 6

3.5 Finanzlage 6

3.6 Vermögenslage 7

3.7 Gesamtwirtschaftliche Einordnung 7

4. Wirtschaftsverlauf, Chancen und Risiken sowie Prognose je GB 7

4.1 Geschäftsbereich Wohnen und Pflege 7

4.2 Geschäftsbereich ATA – Assistenz, Teilhabe und Arbeit 9

4.3 Geschäftsbereich Kinder, Jugend und Familie 10

4.4 Geschäftsbereich Bildung 11

4.5 Geschäftsbereich Migration und Integration 13

5. Gesamtprognose, Chancen- und Risikobericht der Stephanus gGmbH 14

5.1 Gesamtprognose 14

5.2 Sozialpolitische und regulatorische Chancen und Risiken 14

6. Nachtragsbericht 16

7. Erklärung der gesetzlichen Vertreter gem. § 264 Abs. 2 HGB 16

1. Unternehmensgegenstand und Organisationsstruktur

Die Stephanus gGmbH ist eine 100%ige Tochter der Stephanus-Stiftung, einer diakonischen Trägerin sozialer Arbeit mit Sitz in Berlin. Sie bündelt die operativen Geschäftsaktivitäten der Stiftung und verantwortet soziale Dienstleistungen in den Bereichen Pflege (stationär und ambulant), Eingliederungshilfe (Wohnen, Assistenz, Werkstätten), Kinder- und Jugendhilfe, Bildung sowie Migration und Integration an über 120 Standorten.

Die Gesellschaft agiert als Komplexträger mit Leistungsarten gemäß den Sozialgesetzbüchern SGB V, VIII, IX, XI und XII. Hinzu treten zuwendungsfinanzierte Angebote im Bildungs- und Integrationsbereich. Geografische Schwerpunkte liegen in den Berliner Bezirken Pankow, Treptow-Köpenick und Reinickendorf, in Nordost-Brandenburg und Potsdam.

Die zur wirtschaftlichen Führung notwendige Infrastruktur wird durch vier Tochtergesellschaften erbracht:

- Stephanus Zentrale Dienste gGmbH (Personal, Rechnungswesen, FM), 100%ige Tochtergesellschaft der Stephanus-Stiftung
- Stephanus Services Gesellschaft mbH (Catering, Gebäudereinigung), 100%ige Tochtergesellschaft der Stephanus-Stiftung
- Stephanus-Alles Service gGmbH (Gebäudereinigung, sonstige Dienstleistungen), 100%ige Tochtergesellschaft der Stephanus gGmbH
- Stephanus-Fahrdienste gGmbH, 100%ige Tochtergesellschaft der Stephanus gGmbH

Die Immobilien verbleiben im Eigentum der Stiftung und werden über Nutzungsverträge bereitgestellt. Dies gewährleistet eine strategische Trennung von Vermögen und operativem Betrieb.

Organisatorisch gliedert sich die Stephanus gGmbH in mehrere Geschäftsbereiche, die jeweils von einer Geschäftsbereichsleitung verantwortet und durch Fachreferate unterstützt werden. Ein zentraler Overhead-Bereich bündelt geschäftsbereichsübergreifende Funktionen (z. B. Technik, regionale Koordination, strategische Initiativen). Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Evaluation eines internen Springerpools zur Reduzierung externer Zeitarbeit.

2. Gesamtwirtschaftliche, sozialpolitische und organisatorische Rahmenbedingungen und strategische Steuerungslogiken

Die wirtschaftlichen und sozialpolitischen Rahmenbedingungen blieben im Berichtsjahr herausfordernd. Die gesamtwirtschaftliche Entwicklung in Deutschland war weiterhin von einer verhaltenen Konjunktur, hohen Kostenbelastungen und einer angespannten Fachkräftesituation geprägt. Für soziale Komplexträger wirken sich insbesondere steigende Personal- und Sachkosten, erhöhte Anforderungen an Wirtschaftlichkeit und Transparenz sowie zunehmende regulatorische Vorgaben auf die Unternehmenssteuerung aus.

In Berlin und Brandenburg zeigten sich dabei unterschiedliche Entwicklungen. Während Berlin von einer weiterhin relativ stabilen Nachfrage nach sozialen Dienstleistungen und einer breiteren Arbeitsmarktbasis geprägt ist, stellen sich in Brandenburg demografische Entwicklungen, regionale

Unterschiede und die Sicherung wohnortnaher Angebote teilweise anspruchsvoller dar. Insgesamt besteht jedoch in beiden Bundesländern weiterhin eine gute Nachfrage nach den Leistungen des Trägers. Auch die Besetzung vakanter Stellen war grundsätzlich möglich, wenngleich die Gewinnung und Bindung qualifizierter Fach- und insbesondere Leitungskräfte weiterhin eine wesentliche Herausforderung darstellen.

Die sozialpolitische Lage war weiterhin durch tiefgreifende regulatorische Veränderungen geprägt. Für den Träger sind insbesondere die Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes sowie die Einführung und Weiterentwicklung des Personalbemessungsverfahrens in der Pflege von erheblicher Bedeutung. Beide Entwicklungen verändern Anforderungen an Fachlichkeit, Personaleinsatz, Dokumentation, Refinanzierung und Steuerung nachhaltig.

Intern war das Berichtsjahr wesentlich durch den Neuzuschnitt der Geschäftsbereiche und die Weiterentwicklung der Steuerungslogik geprägt. Die Dimensionen Markt, Steuerung, Asynchronität und Investitionen bleiben dabei zentrale Bezugspunkte für die strategische und operative Ausrichtung. Ziel ist es, die Leistungsbereiche stärker auf veränderte Bedarfe, wirtschaftliche Anforderungen und zukünftige Entwicklungspotenziale auszurichten.

Die Weiterentwicklung der Steuerungslogik wurde eng mit der fachlichen und strategischen Ausrichtung des Trägers verbunden. Im Mittelpunkt steht dabei das Ziel, fachliche Qualität, wirtschaftliche Steuerungsfähigkeit und nachhaltige Standortentwicklung stärker miteinander zu verzahnen. Die strategischen Werte Fachlichkeit, Nachhaltigkeit und Inklusion bilden hierfür den verbindlichen Orientierungsrahmen.

Vor diesem Hintergrund wurden Projekte zur Entwicklung der Hauptstandorte gestartet. Ziel dieser Vorhaben ist es, die Standorte nicht nur baulich oder organisatorisch weiterzuentwickeln, sondern sie als integrierte Sozialräume mit klarer fachlicher Profilierung, nachhaltiger Ressourcensteuerung und inklusiver Ausrichtung zu gestalten. Damit wird die Standortentwicklung zugleich zu einem zentralen Instrument der strategischen Steuerung.

Die fachliche Ausrichtung folgt dem Anspruch, Angebote stärker an den Bedarfen der Klientinnen und Klienten, an sozialräumlichen Entwicklungen sowie an den Anforderungen moderner Teilhabe-, Pflege- und Unterstützungsleistungen auszurichten. Dabei werden fachliche Standards, wirtschaftliche Tragfähigkeit, Personalverfügbarkeit und Investitionsentscheidungen gemeinsam betrachtet. Dies entspricht der Steuerungslogik des Trägers, in der Markt, Steuerung, Asynchronität und Investitionen als zusammenhängende Dimensionen verstanden werden.

Ein weiterer Schwerpunkt lag im Berichtsjahr auf der Restrukturierung des Geschäftsbereichs Assistenz, Teilhabe Arbeit (ATA). Durch die Neuordnung der Strukturen und die Neubesetzung der ersten Führungsebene wurden Verantwortlichkeiten geschärft, Entscheidungswege geklärt und die Steuerungsfähigkeit des Geschäftsbereichs gestärkt. Ziel ist es, fachliche Anforderungen, wirtschaftliche Steuerung und operative Umsetzungsfähigkeit enger miteinander zu verbinden und den Geschäftsbereich wirksam in die trägerweite Steuerungslogik einzubinden.

Ein weiterer Handlungsstrang lag auf der Weiterentwicklung der Führungskultur. Der Führungsgrundsatz „selbstbestimmtes Arbeiten in gemeinsamer Verantwortung“ beschreibt dabei den Anspruch, Verantwortung dezentral wahrzunehmen und zugleich verbindliche gemeinsame Ziele, Standards und Entscheidungen sicherzustellen. Dies ist für einen Komplexträger von besonderer Bedeutung, da fachliche Differenzierung, regionale Besonderheiten und zentrale Steuerungsanforderungen in ein tragfähiges Gleichgewicht gebracht werden müssen.

Zur Stärkung dieser gemeinsamen Führungs- und Steuerungslogik wurden Führungskräfteveranstaltungen fortgeführt und ausgebaut. Sie dienten dazu, strategische Felder zu besetzen, gemeinsame Orientierung herzustellen, bereichsübergreifende Abstimmungen zu ermöglichen und die Umsetzung zentraler Veränderungsvorhaben zu unterstützen. Damit leisten sie einen wichtigen Beitrag zur Verankerung der strategischen Werte und zur Weiterentwicklung einer verbindlichen, bereichsübergreifenden Führungskultur.

Die Digitalisierung wurde weiter vorangetrieben. Der Schwerpunkt lag zunächst auf den zentralen Diensten sowie auf der Vorbereitung und Umsetzung wesentlicher digitaler Steuerungsinstrumente. Dazu gehört auch der Einsatz von Künstlicher Intelligenz. In einem Modellprojekt wird KI im Bereich Zeitwirtschaft und Dienstplanung erprobt. Parallel arbeitet eine geschäftsbereichsübergreifende Arbeitsgruppe an einer neuen Dienstvereinbarung Arbeitszeit. Diese soll einheitliche Standards schaffen, die Steuerungsfähigkeit verbessern und zugleich eine höhere Orientierung an den Bedarfen der Klientinnen und Klienten ermöglichen.

Mit der Einführung des neuen ERP-Systems wird zudem eine neue Finanzdimension geschaffen. Diese soll künftig eine differenziertere wirtschaftliche Steuerung, eine bessere Transparenz über Geschäftsbereiche und Leistungen sowie eine verbesserte Grundlage für Investitions- und Ressourcenentscheidungen ermöglichen.

Im Bereich Nachhaltigkeit haben sich die regulatorischen Anforderungen an die formale Berichterstattung zuletzt teilweise entspannt. Dies unterstützt die strategische Ausrichtung des Trägers, Berichtspflichten auf das erforderliche und steuerungsrelevante Maß zu begrenzen. Die Entwicklungen wurden aufmerksam verfolgt und mögliche Anforderungen vorbereitet, ohne vorzeitig unverhältnismäßige Berichtsstrukturen aufzubauen.

Nachhaltigkeit bleibt unabhängig davon ein wesentlicher Bestandteil der strategischen Ausrichtung. Insbesondere bei Neubau-, Sanierungs- und Modernisierungsvorhaben werden nachhaltige Ertüchtigung, Energieeffizienz, langfristige Nutzbarkeit und wirtschaftlicher Ressourceneinsatz systematisch berücksichtigt. Der Fokus liegt damit auf konkreten wirksamen Maßnahmen statt auf zusätzlichem Berichtswesen.

Insgesamt ist die Nachfrage nach den Angeboten des Trägers weiterhin stabil. Gleichzeitig erhöhen Fachkräftemangel, regulatorische Anforderungen, Kostenentwicklung und notwendige Investitionen in Digitalisierung und Steuerung den Handlungsdruck. Der Träger begegnet diesen Entwicklungen durch organisatorische Neuaufstellung, die Weiterentwicklung der Führungs- und Steuerungsstrukturen, gezielte Digitalisierungsvorhaben und eine stärkere Verzahnung von Fachlichkeit, Wirtschaftlichkeit und Klientinnen- bzw. Klientenorientierung.

3. Wirtschaftsbericht

3.1 Geschäftsverlauf

Im Geschäftsjahr 2025 hat sich die Stephanus gGmbH in einem herausfordernden gesamtwirtschaftlichen Umfeld insgesamt positiv entwickelt. Trotz angespannter Haushaltslagen öffentlicher Kostenträger, spürbarer Preissteigerungen in bestimmten Leistungsbereichen und struktureller Unsicherheiten, etwa infolge regulatorischer Veränderungen (PeBeM, BTHG, KJSG), konnte der Betrieb in allen Geschäftsbereichen weitgehend aufrechterhalten und die Ertragssituation konsolidiert werden.

Ergänzend zeigt sich der Wirtschaftsverlauf auch in der Entwicklung der Kennzahlen. Die Umsatzerlöse stiegen im Geschäftsjahr 2025 auf 289,3 Mio. € (Vorjahr: 284,9 Mio. €). Die Gesamtleistungen der Stephanus gGmbH beliefen sich im Geschäftsjahr 2025 auf 309,2 Mio. € (Vorjahr: 289,4 Mio. €). Der Anstieg ist im Wesentlichen durch den Anstieg der Hauptleistungsentgelte getrieben.

Dem standen Gesamtaufwendungen einschließlich Zinsen und Steuern von 301,2 Mio. € (Vorjahr: 289,7 Mio. €) gegenüber.

Daraus resultierte ein Jahresüberschuss von 8,7 Mio. € nach einem Jahresüberschuss von 0,6 Mio. € im Vorjahr.

Der im Geschäftsjahr erzielte Jahresüberschuss in Höhe von 8,7 Mio. € übertraf das geplante Jahresergebnis von 2,1 Mio. € deutlich. Die positive Abweichung ist im Wesentlichen auf über den Erwartungen liegende Umsatzerlöse sowie höhere sonstige betriebliche Erträge zurückzuführen. Die Umsatzerlöse beliefen sich auf 289,3 Mio. € und lagen damit um 4,5 Mio. € über dem Planwert. Die Mehrerlöse resultieren insbesondere aus erfolgreich geführten Entgeltverhandlungen, der Neukalkulation von Mehrbedarfen sowie Angebotserweiterungen in den Einrichtungen. Darüber hinaus überstiegen die sonstigen betrieblichen Erträge mit 19,9 Mio. € den geplanten Wert um 2,3 Mio. €. Ursächlich hierfür waren insbesondere Erstattungen im Zusammenhang mit Mutterschutz und Beschäftigungsverboten, gewährte Lohnkostenzuschüsse sowie Gutschriften aus Energieabrechnungen für Vorjahre. Insgesamt führten diese Effekte zu einer deutlichen Verbesserung des Jahresergebnisses gegenüber der Planung.

3.2 Ertragsstruktur

Im Folgenden wird die Ertragsstruktur der Stephanus gGmbH dargestellt.

Ertragsart	**2025 in Mio. €**	**2024 in Mio. €**	**Veränderung 2025/2024 in Mio. €**	**Veränderung 2025/2024 in %**
Pflegeleistungen	96,6	88,4	8,2	9,3
Werkstätten	64,7	61,8	2,9	4,7
Bildung, Kita, Jugendhilfe	48,2	44,8	3,4	7,6
Wohnheime/Stationäre Behindertenhilfe/Betreuung	84,9	79,0	5,9	7,5
Migration und Integration	2,3	2,2	0,1	4,5
Sonstige Umsatzerlöse	0,3	0,2	0,1	50,0
Investive Erträge	5,7	6,1	-0,4	-6,6
Zuwendungen und Zuschüsse	3,2	3,4	0,2	-5,9
Sonstige betriebliche Erträge	0,3	-	0,2	-
Gesamtertrag	**306,2**	**285,9**	**20,2**	**7,1**

Die Ertragsstruktur hat sich gegenüber dem Vorjahr nicht im Wesentlichen verändert. Insbesondere die Erträge aus Pflegeleistungen und aus Wohnheimen, stationärer Behindertenhilfe und Betreuung tragen zum Gesamtertrag bei.

Die Veränderungen zum Vorjahr werden unter Punkt 4 dieses Lageberichts für jeden Geschäftsbereich aufgegriffen.

3.3 Aufwandsstruktur

Aufwandsart	2025 in Mio. €	2024 in Mio. €	Veränderung 2025/2024 in Mio. €	Veränderung 2025/2024 in %
Personalaufwendungen	212,7	205,2	7,5	3,7
Materialaufwand	19,8	19,8	-	-
übrige Materialaufwendungen	34,2	30,0	4,2	14,0
übrige betriebliche Aufwendungen	25,4	25,8	-0,4	-1,6
Abschreibungen (abzgl. Erträge Auflösung SoPo)	3,2	3,3	-0,1	-3,0
Steuern, Abgaben, Versicherungen	1,3	1,0	0,3	30,0
Gesamtsumme	**296,6**	**285,1**	**11,5**	**4,0**

Die Aufwandsstruktur der Gesellschaft ist weiterhin deutlich personalintensiv geprägt. Der Personalaufwand bildet mit 212,7 Mio. € den dominierenden Kostenblock und liegt mit rund 72 % der Gesamtaufwendungen auf unverändert hohem Niveau.

Demgegenüber entwickelten sich einzelne Sachkostenpositionen wie Energie, Verwaltungsbedarf sowie sonstige betriebliche Aufwendungen rückläufig. Insgesamt verdeutlicht die Aufwandsstruktur damit eine unverändert hohe Abhängigkeit der wirtschaftlichen Entwicklung von Personalkosten, Fremdleistungsbezug und immobilienbezogenen Aufwendungen.

Darüber hinaus wurden aufgrund der anhaltend schwierigen wirtschaftlichen Entwicklungen in den Tochterunternehmen Lichtblick gGmbH und Caretiger GmbH im Geschäftsjahr erhebliche Wertberichtigungen auf Beteiligungen und Ausleihungen der Stephanus gGmbH vorgenommen. Diese Belastungen betreffen das Finanzergebnis und reduzieren das positive Jahresergebnis.

3.4 Betriebsergebnis

Das Betriebsergebnis der Stephanus gGmbH hat sich im Geschäftsjahr 2025 deutlich verbessert. Das Rohergebnis belief sich auf 255,9 Mio. € nach 240,3 Mio. € im Vorjahr. Dies entspricht einem Anstieg von 6,5 %. Das Ergebnis nach Steuern lag bei 8,8 Mio. € (Vorjahr: 0,6 Mio. €); der Jahresüberschuss belief sich auf 8,7 Mio. € nach 0,6 Mio. € im Vorjahr.

3.5 Finanzlage

Die Liquiditätslage der Stephanus gGmbH war durchgängig gesichert. Der laufende Betrieb konnte aus den operativen Cashflows finanziert werden. Maßnahmen zur Liquiditätssicherung (z. B. Einfrieren nicht notwendiger Investitionen, strategisches Forderungsmanagement) haben sich bewährt.

Die Gesellschaft weist zum Stichtag liquide Mittel in Höhe von 27,8 Mio. € aus (Vorjahr: 21,9 Mio. €).

Das Eigenkapital der Stephanus gGmbH erhöhte sich infolge des Jahresüberschusses auf 37,1 Mio. € (Vorjahr: 28,3 Mio. €). Daraus ergibt sich eine Eigenkapitalquote im engeren Sinne von 42,9 % (Vorjahr: 36,7 %); unter Einbeziehung der Sonderposten beträgt die Quote 47,5 % (Vorjahr: 42,6 %).

Die kurzfristige Liquiditätsreserve deckt den betriebsgewöhnlichen monatlichen Finanzbedarf von rund 24,7 Mio. € für etwa 1,1 Monate (Vorjahr: rund 0,7 Monate).

3.6 Vermögenslage

Zum 31. Dezember 2025 zeigt sich die Vermögenslage der Stephanus gGmbH weiterhin geordnet. Die Bilanzsumme beläuft sich auf 86,4 Mio. € (Vorjahr: 77,2 Mio. €). Das Anlagevermögen beläuft sich zum Stichtag auf 28,3 Mio. € (Vorjahr: 29,0 Mio. €) und ist im Wesentlichen durch Sachanlagen geprägt; das Umlaufvermögen belief sich auf 57,5 Mio. € (Vorjahr: 47,8 Mio. €). Die liquiden Mittel lagen zum Bilanzstichtag bei 27,8 Mio. € (Vorjahr: 21,9 Mio. €). Gleichzeitig belaufen sich die Forderungen und sonstigen Vermögensgegenstände auf 29,3 Mio. € (Vorjahr: 25,4 Mio. €). Der Anstieg ist im Wesentlichen auf eine Erhöhung der Forderungen gegenüber verbundenen Unternehmen zurückzuführen.

Das Eigenkapital lag zum Bilanzstichtag bei 37,1 Mio. € (Vorjahr: 28,3 Mio. €). Die Rückstellungen belaufen sich auf 18,6 Mio. € (Vorjahr: 16,6 Mio. €), während sich die Verbindlichkeiten auf 19,3 Mio. € reduzierten (Vorjahr: 20,8 Mio. €).

Wesentliche Treiber der Vermögensentwicklung waren der Aufbau liquider Mittel, gestiegene Forderungen gegen verbundene Unternehmen und höhere sonstige Vermögensgegenstände.

3.7 Gesamtwirtschaftliche Einordnung

Die Stephanus gGmbH konnte sich im Jahr 2025 trotz wirtschaftlicher Unsicherheiten und zunehmender Komplexität in der Leistungserbringung als stabiler und verlässlicher Akteur im sozialen Sektor behaupten und ein positives Jahresergebnis erzielen. Die Ergebnisse sind das Resultat nachhaltig fachlich guter Arbeit, gezielter Steuerung, strategischer Konsolidierung, sowie disziplinierter Haushaltsführung. Die Einführung verbesserter Steuerungsinstrumente, die Stärkung der dezentralen Verantwortung und die engere Verzahnung von konzeptioneller Arbeit und Verhandlungsstrategie haben wesentlich zur Verbesserung des Ergebnisses beigetragen.

4. Wirtschaftsverlauf, Chancen und Risiken sowie Prognose je GB

4.1 Geschäftsbereich Wohnen und Pflege

Darstellung des Geschäftsverlaufs

Der Geschäftsbereich Wohnen und Pflege verzeichnete im Geschäftsjahr 2025 einen deutlichen Jahresüberschuss bei einer Belegung knapp unter den kalkulatorischen Sätzen der Landesrahmenverträge. Positiv auf das Ergebnis wirkten sich die erfolgreich prospektiv geführten Vergütungsverhandlungen sowie die Nachfinanzierung der Inflationsausgleichsprämien aus 2024 aus.

Neben der auf hohem Niveau nahezu stabilen durchschnittlichen Belegung ist der Erlösanstieg insbesondere auf konsequent geführte Pflegesatzverhandlungen, vor allem im Land Berlin, zurückzuführen.

Die Personalkosten stiegen um 5,3 % (ohne Leasingpersonal).

Vor dem Hintergrund des weiterhin angespannten Pflegearbeitsmarktes konnte trotz intensiver Bemühungen im Recruiting und in der Personalbindung eine personelle Unterdeckung in der Pflege nicht vollständig vermieden werden. Mehrpersonalisierungen infolge des Personalbemessungsverfahrens PeBeM verstärken diese Entwicklung.

Da das Wachstum und damit die Wirkung des internen Springerteams ausblieb und die Verhältnismäßigkeit zu den damit verbundenen Overheadkosten nicht hergestellt werden konnte, blieb dessen Beitrag zur Sicherstellung versorgungsvertraglicher Pflichten und zur Reduktion externer Personalleasingkosten hinter den Erwartungen zurück. Das Geschäftsmodell „Springerteam“ wird daher mit Wirkung ab 2026 evaluiert.

Insgesamt wurde der Personaleinsatz bei gleichzeitig optimierter Belegungssicherung engmaschig und professionell gesteuert.

Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

- Pflegeplätze (stationäre Pflege, Junge Pflege, Demenzbereich, KUPF): 1.474
- Anzahl betreute ambulante Kunden: im Durchschnitt 742 pro Monat
- Ø Auslastung vollstationärer Einrichtungen inkl. KUPF: 96,38%
- Personal im GB, 2025 durchschnittlich: 1.011,94 VK im Durchschnitt; Dezember 2025 isoliert: 1.029,78 VK
- Personalleasingquote (im Jahresverlauf): 5,9% (Vorjahr: 3,8%)
- Neue Auszubildende Pflegeberufe: 61 (Vorjahr 49)
- Aktive Ausbildungskapazität: 170 Personen durchschnittlich
- Durchschnittliche Verweildauer Pflegekräfte: 11 Jahre

Strategische Maßnahmen

- Vorbereitungen zur Einführung digitaler Dokumentationssysteme/ Pflegeplanungssoftware
- Ausbau Nutzung Telematikinfrastruktur (Anbindung st. 07.2025)
- Abbau von Doppelzimmerstrukturen in Brandenburg aufgrund gesetzlicher Verpflichtungen
- Investitionen an Standorten (z.B. Berlin: T-K „Ulmenhof“ u. Brandenburg, UM „Haus am See“)
- Beteiligung an Forschungsverbund „Future Care & Services“
- Projekt Schloßbergquartier (WG & Servicewohnen) - Opening 2026
- Überführung/Ausbildung Pflegefachassistenten u.w. PeBem- Maßnahmen

Prognose

Für das Jahr 2026 wird ein stabiler Verlauf auf geplantem Ergebnisniveau erwartet. Die PeBeM-Umsetzung, neue Qualitätsrichtlinien und ein fortgesetzter Fachkräftemangel erfordern gezielte Fortbildung, Systemanpassung und Organisationsentwicklung. Die Pflege bleibt ein Wachstumsfeld – jedoch mit hoher regulatorischer Komplexität und begrenzten Ressourcen.

Chancen

- Effizienzgewinn durch moderne Dokumentationssoftware
- Abbau externes Personalleasing u.a. durch optimiertes Geschäftsmodell "Springerteam"
- Arbeitsablauf- und Personalentwicklung i.R. des PeBeM Change

Risiken

- Pflegepersonalmangel (insbes. Fachkräfte u. Pflegefachassistenzkräfte)
- ausbleibende Refinanzierung Personalleasings/ Springerteams in Brandenburg; Asynchronitäten
- Liquiditätsthemen im Opening Demenz WG Stephanus/Caretiger
- Preissteigerungen in der Baubranche schwer kalkulierbar (SQV- Umbauten, Expansion und Ersatzbauten)
- Ergebnis Schiedsstelle(n) Mobil nach Wegfall Kompensation aus 2025
- Gravierenden Veränderungen der Rahmenbedingungen sowohl bei den Leistungsberechtigten als auch der Ausgestaltung der Finanzierung (PNOG)

4.2 Geschäftsbereich ATA – Assistenz, Teilhabe und Arbeit

Darstellung des Geschäftsverlaufs

Der Geschäftsbereich ATA (Assistenz, Teilhabe und Arbeit) umfasst sowohl besondere Wohnformen der Eingliederungs- und Jugendhilfe als auch ambulante Assistenzleistungen, Beratungs- und Unterstützungsangebote und die Teilhabe am Arbeitsleben in Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM).

Im Geschäftsjahr 2025 entwickelte sich der Geschäftsbereich wirtschaftlich günstiger als geplant. Auch das Produktionsergebnis der Werkstätten für Menschen mit Behinderung lag über den Erwartungen.

Die Gesamtkapazität verringerte sich infolge eines Kapazitätsabbaus in der Region OPR auf 2.112 Plätze (Vorjahr: 2.157), während die Auslastung auf rund 94,68 % anstieg (Vorjahr: 93,41 %). Die Software SOWIS wurde im Berichtsjahr unter neuer fachlicher Verantwortung gezielt weiterentwickelt. Dabei wurden Abrechnung, Steuerschlüssel und interne Verrechnung modern und rechtskonform neu aufgesetzt, die Stammdatenqualität verbessert, ein Schulungskonzept etabliert sowie ein Anwenderforum zur Vernetzung und zum fachlichen Austausch geschaffen.

Der Bereich Wohnen und Assistenz verzeichnete ebenfalls eine positive wirtschaftliche Entwicklung oberhalb der Planung. Der Personalaufwand lag dabei leicht über dem Planansatz.

Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

- Platzzahl besondere Wohnformen: 784
- Platzzahl ambulante Wohnformen: 224
- Beschäftigte in WfbM:
    - Kapazität alle HBG: 2.127
        - Berlin: 850
        - Brandenburg: 1277
    - Ø Belegung: 2.012
    - Ø Auslastung: 94,59%
- Neue Maßnahmenplätze Berufsbildung: keine neuen anerkannten Kapazitäten im BBB
- Fachkraftquote Wohnen: Leichte Verbesserung gegenüber 2024
- Zahl interne Mitarbeiterschulungen: Sonderbudget für Fortbildung aus neuem Kostensatz 100T€ für Berlin; Learnbase + SPZ

Strategische Maßnahmen

- Leitungsteam ist installiert: Organisationsstrukturen wurden angepasst und verankert
- Regionale Struktur in Werkstätten und Wohnen/KiJuFa
- Einführung Regionalleitungen in Wohnen/KiJuFa zur besseren Steuerung
- Einführung neuer DV Arbeitszeit für Dienstplanbereiche
- Harmonisierung und Standardisierung zentraler Finanz- und Verwaltungsprozesse zur Stärkung der Gesamtsteuerung
- Vorbereitung/Einführung IBM Berichtswesen zur strategischen Steuerung, Transparenz, Entscheidungsunterstützung
- Einführung regelmäßiger schriftlicher Updates und online Formate zur verbesserten der Kommunikation zwischen zentral und regional

Prognose

Für das Geschäftsjahr 2026 steht die weitere Umsetzung der begonnenen Neustrukturierung im Fokus. Schwerpunkte bilden die fachliche Weiterentwicklung der einzelnen Bereiche sowie die Optimierung von Prozessen und Strukturen. Mit der Einführung der Dienstvereinbarung Arbeitszeit und der Implementierung einer Netto-Dienstplanung werden wichtige Instrumente für eine bedarfsgerechte Personalsteuerung geschaffen. Darüber hinaus wird die Werkstätten-Software SOWIS kontinuierlich optimiert und ihre strategische Weiterentwicklung konsequent vorangetrieben. Insgesamt wird für 2026 eine weitere Stärkung der organisatorischen, fachlichen und wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit erwartet.

Chancen

- Verbesserte Steuerungs- und Entscheidungsprozesse durch neue Aufbau- bzw. Matrixorganisation
- Steigerung der Qualität und Fachlichkeit durch Bündelung Kompetenzen und fachliche Vernetzung
- Konzeptionelle Weiterentwicklung der Leistungen im Zuge der BTHG Umstellung
- Stärkung der Interessenvertretung durch ein abgestimmtes Auftreten gegenüber Kostenträgern
- Erweiterung des Leistungsportfolios durch den Ausbau von Services über eigene Servicegesellschaft

Risiken

- Personal- und Fachkräftemangel, Schwierigkeiten Gewinnung/Bindung qualifizierter Mitarbeiter
- Kritische kommunale Haushaltlage und mögliche Einschränkungen / Asynchronität
- BTHG Umstellung Berlin mit erhöhten wirtschaftlichen und administrativen Anforderungen
- Verändertes Klientel in Jugend- und Eingliederungshilfe
- Politische Lage und Abhängigkeit von öffentlichen Finanzierungs-/Förderungsstrukturen

4.3 Geschäftsbereich Kinder, Jugend und Familie

Darstellung des Geschäftsverlaufs

Im Geschäftsjahr 2025 zeigte sich im Geschäftsbereich KiJuFa eine Phase der Stabilisierung. Nach den im Jahr 2024 eingeleiteten Konsolidierungsmaßnahmen konnten die stationären Angebote weiter gefestigt werden. Die Zusammenarbeit mit den kommunalen Trägern verlief strukturierter, und die Vergütungsverhandlungen zeigten erste positive Effekte in Form verlässlicherer Finanzierungszusagen. Während die Nachfrage nach ambulanten Hilfen, insbesondere in der Tagesgruppe, deut-

lich zurückging, wiesen die stationären Wohnformen stabile Belegungszahlen auf. Der Umsatz belief sich im Jahr 2025 auf 9,4 Mio. Euro und lag damit um 686 TEUR über dem Vorjahreswert.

Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

- Auslastung: Ø ca. 95% wobei die Auslastung in Brandenburg deutlich höher als in Berlin
- Angebot stationäre Plätze: 104 Belegungseinheiten
- Angebot ambulante Leistungen: 26 Belegungseinheiten

Strategische Maßnahmen

- Angebotsentwicklung - Entwicklung von Modulen, die Kostenträger kosteneffizient nutzen können
- Förderung interdisziplinärer Teams. Investition in Fachkräftebindung, Supervision und Weiterbildung, Einsatz von digitalen Tools zur Entlastung administrativer Aufgaben
- weitere strukturierte Intensivierung der Vergütungsverhandlungen
- Wirkungsmessung der Hilfen zur kontinuierlichen Verbesserung der Angebote in den Bereichen Struktur- Prozess- und Ergebnisqualität
- Durchführung von Audits

Prognose

Für 2026 wird eine weitere Stabilisierung der stationären Angebote erwartet. Die Integration der Angebote der Eingliederungshilfe für Kinder und Jugendliche mit den reinen Jugendhilfeangeboten stellt einen positiven Meilenstein dar, um die inklusive Kinder- und Jugendhilfe weiter zu professionalisieren

Chancen

- weitere Profilierung als zuverlässiger Partner durch stabile Vergütungsverhandlungen
- Fachbereichsübergreifende Entwicklung neuer Leistungsmodule (z.B. Schnittstelle zu ATA-Angeboten)
- steigende Akzeptanz fachlich fundierter Angebotsentwicklung bei kommunalen Trägern

Risiken

- Anhaltend angespannte Haushaltslage der Jugendämter und mögliche Verzögerungen bei Kostenzusagen
- Fachkräftemangel bleibt kritisch und kann Angebotserweiterungen bremsen
- Zunehmende Komplexität bei Abstimmungen mit verschiedenen kommunalen Trägern
- Gefahr einer Überlastung der Teams bei weiterwachsender Nachfrage ohne zusätzliche Ressource

4.4 Geschäftsbereich Bildung

Darstellung des Geschäftsverlaufs

Im Geschäftsbereich Bildung wurden im Geschäftsjahr 2025 Umsatzerlöse in Höhe von rund 39,4 Mio. Euro erzielt. Vor dem Hintergrund des anspruchsvollen Umfelds ist das Geschäftsjahr insgesamt als erfolgreich zu bewerten:

- Dringend erforderliche Schließungen wurden kurzfristig umgesetzt, mit äußerst positivem Ergebniseffekt und minimalen sozialen und finanziellen Folgekosten (Schule Pritzwalk, KiTa B-Holteistraße).
- Mit der MAV wurde eine mehrjährig laufende DV mit der Aussetzung einer Tariferhöhung geschlossen, die spürbare Entlastung bei Personalkosten brachte.

- Die konservative Erlösplanung bzgl. Refinanzierungssteigerungen war tragfähig bzw. wurde positiv überschritten (z.B. Schulen Berlin Q4).
- Die Steuerung von Personal und Belegung wurde weiter optimiert, so dass kaum Personalüberhänge oder Fremdpersonalkosten entstanden.
- Die Kostenbelastung durch Wiedereröffnung der KiTa Neuruppin wurde durch Synergien, gute Belegungsplanung und viele Eigenleistungen minimiert.
- Schulgeldsteigerungen bei Grundschule Weißensee und Oberlin-Seminar verbesserten die Einnahmesituation.
- In den Geschäftsfeldern Schule und KiTa wurde stärkerer Austausch, Vernetzung und in Folge Qualitätsstandard erreicht, fachlich wie überfachlich.
- Die Trennung vom Jugendhilfebereich im Q3 erfolgte reibungslos.
- Der Planungsprozess für 2026 wurde ggü. dem Vorjahr weiter deutlich verbessert.
- Trotz hoher Zusatzbelastungen und z.T. schmerzlicher Veränderungen konnte mit in- und externen Stakeholdern ganz überwiegend Einvernehmen oder sogar positive Stimmung erreicht werden.

Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

- Angebote Schulen Plätze: 1.129 bis 31. Juli, danach durch Trägerwechsel GS Pritzwalk 1081 Plätze (Jahresdurchschnitt = 1.109)
- Belegung Schulen: im Durchschnitt 1.057,33 inkl. Pritzwalk = 95,3 %
- Davon Anteil Schüler*innen mit Förderbedarf: 326,8 SuS mit Förderbedarf und erhöhtem Zuschuss, davon 272,1 Status "geistige Entwicklung"
- Angebote Kita Plätze: 572,6 in BRB und 305 in Berlin bis 31.07.2025, nach Schließung Holteistr. = 263, zusammen 835,6
- Belegung Kita: 88,3% in BRB (zwei Einrichtungen im Aufbau) und ca. 73,9 % in Berlin (Tendenz weiter sinkend)
- Davon Kinder mit Förderbedarf: Ø 12,4 in Brandenburg und 21,4 in Berlin

Strategische Maßnahmen

- Trägerwechsel Grundschule Pritzwalk, Schließung KiTa B-Holteistraße
- weiterer Aufbau KiTa Ahrensfelde; (Wiedereröffnung und) Vergrößerung KiTa Neuruppin
- Anlaufvorbereitung KiTa B-Schlossbergquartier, Perspektivprüfung KiTas Köpenick
- Abschluss einer Dienstvereinbarung zum geringeren Entgeltanstieg
- Verhandlungen zu KiTa-Finanzierung Brandenburg
- intensives Engagement in Berliner KiTa-Finanzierungsverhandlungen (RVTag)
- verbesserte Personal- und Auslastungssteuerung

Prognose

Für das Geschäftsjahr 2026 ist im Geschäftsbereich Bildung weiterhin mit einem anspruchsvollen Umfeld zu rechnen. Belastend wirken insbesondere bestehende Strukturdefizite im Bereich der Kindertagesstätten, vor allem bei Miet- und Personalkosten, die rückläufige Nachfrage im Berliner Kitabereich, die voraussichtlich nicht kurzfristig ausgleichsfähigen Fehlbedarfsforderungen in Brandenburg, erhebliche Unsicherheiten im Projekt KiTa Schlossberg sowie ein bestehender Investitionsstau in einzelnen Einrichtungen. Entlastend wirken demgegenüber die fortgesetzte enge Steuerung, die geltende Dienstvereinbarung gemäß § 17 AVR DWBO, konservative Planungsprämissen, erwartbare Refinanzierungspotenziale, umfangreiche Fördermittelzuflüsse sowie qualitative Weiterentwicklungen insbesondere im Bereich Inklusion. Insgesamt wird daher für 2026 ein weiterhin herausfordernder, jedoch steuerbarer Geschäftsverlauf erwartet.

- bestehende Strukturdefizite bei den KiTas im Bereich Miet- und Personalkosten
- stark abnehmende Nachfrage v.a. KiTas Berlin
- baldiger Ausgleich der Fehlbedarfsforderungen in BRB unrealistisch
- großvolumige Unsicherheiten Projekt KiTa Schlossberg
- Investitionsstau in einigen Einrichtungen (z.B. Waldhofschule)

Positiv:

- weiter enge Steuerung
- geltende DV gemäß §17 AVR DWBO
- konservative Planungsprämissen
- insgesamt erwartbare Potenziale in der Refinanzierung
- umfangreiche Fördermittelzuflüsse
- realistische finanzielle Prognose
- Qualitative Verbesserung bei Inklusion, v.a. Schulen, zunächst „Campus Weißensee"
- Unternehmens- und Bereichsstrategie

Chancen

- ggü. Planungsprämissen verbesserter RVTag-Abschluss – eingetreten
- verbesserte Finanzierungsbedingungen Schulen Berlin – eingetreten
- langfristigere, verlässlichere Investitions- und Instandhaltungsplanung – umgesetzt
- ggf. Synergien aus Marktbereinigung KiTas Berlin, z.B. Vergrößerung Schillingstraße – ausstehend
- verbesserte Umlagensituation Einrichtungen Weißensee durch verursachergerechte Umlagen – laufend

Risiken

- sinkende Auslastung KiTas Berlin - eingetreten, weitere Verschlechterung 2026 erwartet
- Kosten durch DV "Holen aus dem Frei" - nicht eingetreten / vernachlässigbar
- steigende Instandhaltungskosten - begrenzt eingetreten
- Qualitätsmerkmal "Inklusion" finanzierungsseitig weiter nicht ausreichend unterstützt – eingetreten
- Kostenrisiko KiTa Schlossberg (Fördermittelsituation, Ausstattungsbedarf usf.)

4.5 Geschäftsbereich Migration und Integration

Darstellung des Geschäftsverlaufs

Das Geschäftsjahr 2025 war im Geschäftsbereich Migration und Integration stark von volatilen Förderbedingungen geprägt. Gleichzeitig blieb der Unterstützungsbedarf in den Bereichen Unterbringung, Migrationsberatung und sozialpädagogische Beratung hoch. Insgesamt wurde ein Umsatz von 2,3 Mio. Euro erzielt, der sich im Wesentlichen aus der Unterbringung geflüchteter Menschen und der Akquise von Fördermitteln speiste.

Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

- Anzahl betriebener Gemeinschaftsunterkünfte und Aufnahmeeinrichtungen: 1 GU bis 19.12.2025
- Anzahl laufender Projekte im Jahr: 25 Projekte
- Projektmittelanteil am Umsatz: 2,3 Mio.

Strategische Maßnahmen

- Strategische Schwerpunkte im Gleichstellungsbereich / Häusliche Gewalt/Aubau SKB
- Entwicklung von Maßnahmen im Arbeitsintegrationsbereich
- Entwicklung von GB-übergreifenden Maßnahmen /Projekten

Prognose

Für das Jahr 2026 wird mit einer weiterhin zunehmenden Wettbewerbsintensität um Fördermittel gerechnet. Insbesondere in Berlin ist die Vergabe von Gemeinschaftsunterkünften durch zunehmend enge Margen, Qualitätsanforderungen und unklare Ausschreibungsdynamiken geprägt. Die Zukunft des größten Leistungssegments – der Unterbringung Geflüchteter – ist abhängig vom Erfolg bei Neuausschreibungen.

Die Entwicklung des neuen Zuwanderungsrechts sowie geopolitische Entwicklungen könnten kurzfristig neue Zielgruppen und Bedarfe entstehen lassen, auf die flexibel reagiert werden muss. Gleichzeitig sollen Angebote besser mit anderen Geschäftsbereichen verzahnt werden, um nachhaltige Teilhabewege zu ermöglichen.

Chancen

- Verstetigung von Beratungs- und Integrationsprogrammen mit hoher Wirkung
- Förderchancen durch europäische Programme (z. B. ESF+, AMIF)
- Integration migrationsspezifischer Expertise in Bildung, Arbeit, Wohnen

Risiken

- Abhängigkeit von befristeten Fördermitteln und Ausschreibungen
- Keine weitere Gewinnung von Gemeinschaftsunterkünften in Berlin würde Verluste erhöhen
- Hohe Belastung durch fehlende Refinanzierung durch die öffentliche Hand
- Fachkräftemangel in der migrationssensiblen Sozialarbeit

5. Gesamtprognose, Chancen- und Risikobericht der Stephanus gGmbH

5.1 Gesamtprognose

Für 2026 wird für die Stephanus gGmbH nach der aktuellen Wirtschaftsplanung ein positives Ergebnis von rund 2,9 Mio. € erwartet.

Die Planung 2026 bleibt durch gegenläufige Entwicklungen in den Geschäftsbereichen geprägt. Zugleich steigt der geplante Personalaufwand gegenüber 2025 um rund 16,1 Mio. € bzw. 7,6 %, während die geplanten Erlöse um rund 10,1 Mio. € bzw. 3,3 % zulegen.

Im Investitions- und Instandhaltungsbereich sind weiterhin substanzielle Maßnahmen vorgesehen, insbesondere auch im Zusammenhang mit dem Doppelzimmerabbau in Brandenburg. Dies bestätigt die Notwendigkeit einer differenzierten Steuerung und einer fortgesetzten Priorisierung wirtschaftlich tragfähiger Leistungssegmente.

5.2 Sozialpolitische und regulatorische Chancen und Risiken

Zusätzliche Risiken ergeben sich aus geopolitischen und sozialpolitischen Rahmenbedingungen. Die Lage im Nahen Osten kann mittelbar zu steigenden Energie-, Bau-, Sach- und Finanzierungskos-

ten führen. Zugleich erhöhen die Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes, mögliche Standardisierungen oder Pauschalierungen sozialer Leistungen sowie steigende Nachweis- und Dokumentationspflichten das Risiko einer nicht auskömmlichen oder zeitverzögerten Refinanzierung. Die Risiken werden als wesentlich eingeschätzt, betreffen jedoch weniger die Nachfrage als die wirtschaftliche Steuerbarkeit und Auskömmlichkeit der Leistungsangebote.

Auf sozialpolitischer Ebene werden derzeit verschiedene Reform- und Begrenzungsansätze zur Dämpfung der Ausgabendynamik in den sozialen Sicherungssystemen diskutiert. Hierzu zählen Vorschläge zu einem effizienteren Ressourceneinsatz bei Leistungsgesetzen, mögliche Standardisierungen von Leistungsansprüchen sowie Veränderungen bei Unterstützungsleistungen in der Eingliederungshilfe, Pflege und Kinder- und Jugendhilfe. Einzelne Ansätze können Chancen für Entbürokratisierung, Verfahrensvereinfachung und eine wirksamere Steuerung eröffnen. Zugleich bestehen Risiken, dass Leistungsansprüche enger gefasst, Leistungen stärker pauschaliert oder Kosten in Richtung der Leistungsberechtigten bzw. Leistungserbringer verlagert werden.

Für den Pflegebereich sind die Diskussionen im Zusammenhang mit dem Pflegeneuordnungsgesetz von besonderer Bedeutung. Chancen können sich aus möglichen Ansätzen zur Bündelung, Digitalisierung und flexibleren Steuerung von Leistungen ergeben. Besonders herausfordernd wären für den Träger jedoch Regelungen, die die Tarifautonomie einschränken oder die vollständige Refinanzierung von Gehältern nach AVR-Systematik gefährden. Als Komplexträger mit tariflich bzw. arbeitsvertragsrichtlinienbasiert vergüteten Mitarbeitenden ist eine verlässliche Refinanzierung der Personalkosten eine zentrale Voraussetzung für wirtschaftliche Stabilität, Fachkräftebindung und die Sicherstellung qualitativ hochwertiger Leistungen.

Für den Träger können sich aus den diskutierten Reformansätzen mittelbar veränderte Nachfragestrukturen, Auslastungsrisiken, höhere Nachweis- und Anpassungserfordernisse sowie zusätzliche Anforderungen an die wirtschaftliche und fachliche Steuerung des Leistungsportfolios ergeben. Die weitere Entwicklung wird daher fortlaufend beobachtet und in der strategischen Angebots- und Ressourcenplanung berücksichtigt.

Ein strategischer Fokus liegt auf der Professionalisierung der Steuerung und dem Ausbau digitaler Instrumente. Investitionen in IT und Infrastruktur erfolgen gezielt dort, wo sie mittel- bis langfristig zur Entlastung, besseren Steuerungsfähigkeit und höheren Prozessqualität beitragen. Neben Steuerung und Digitalisierung bilden auch Immobilien, Instandhaltung und Sanierung einen wesentlichen Schwerpunkt der strategischen Weiterentwicklung. Die IT-Strategie, der Aufbau einer Integrationsplattform sowie die Einführung des ERP-Systems mit der neuen Finanzdimension „Leistung“ schaffen hierfür die Grundlage, auch wenn im Übergang – insbesondere im ersten Quartal 2026 – noch temporäre Transparenz- und Steuerungsrisiken bestanden.

Daneben wirken sich demografische Veränderungen regional unterschiedlich aus. Während Pflege-, Teilhabe- und Unterstützungsangebote weiterhin stabil nachgefragt werden, zeigen sich im Kindertagesstättenbereich veränderte Bedarfe, etwa an dem nicht, wie vorgesehen gestarteten Kita-Standort in Köpenick. Auch die organisatorischen Veränderungen des Trägers, Nachbesetzungen in Leitungs- und Schlüsselpositionen sowie die Umsetzung des strategischen Konzeptes eines funktionalen Stephanus Quartiers erfordern klare Priorisierung, ausreichende Ressourcen und hohe Koordinationsfähigkeit. Das funktionale Stephanus Quartier verbindet die Dimensionen Stephanus, Sozialraum und Digitalität und dient als strategischer Orientierungsrahmen für die Weiterentwicklung von Standorten, Angeboten und Kooperationen. Insgesamt überwiegen die Chancen in regional veränderten Nachfragestrukturen sowie in der erfolgreichen personellen und organisatorischen Umsetzung der begonnenen Veränderungsprozesse.

6. Nachtragsbericht

Nach dem Bilanzstichtag hat die Geschäftsführung die geplante Neuordnung der Gesellschaftsstruktur der Stephanus-Lichtblick gGmbH, Berlin, weiter konkretisiert. Vorgesehen ist die Abspaltung eines Teilbetriebs auf eine Schwestergesellschaft sowie die anschließende Verschmelzung der Gesellschaft auf die Stephanus gGmbH zum 1. Januar 2026. Ein förmlicher Beschluss hierüber liegt derzeit noch nicht vor. Die geplanten Maßnahmen werden im Jahr 2026 zu Veränderungen führen, die zu zahlungswirksamen Verlusten führen, welche die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage im Jahr 2026 belasten.

Seit dem 28. Februar 2026 finden kriegerische Auseinandersetzungen im Nahost-Raum statt. Vor diesem Hintergrund werden im Jahr 2026 weltwirtschaftliche Veränderungen eintreten, die auch zu zahlungswirksamen Verlusten führen können, welche die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage im Jahr 2026 belasten (insbesondere steigende Rohstoffpreise).

7. Erklärung der gesetzlichen Vertreter gem. § 264 Abs. 2 HGB

Die Geschäftsführung der Stephanus gGmbH versichert gemäß § 264 Abs. 2 HGB, dass der Jahresabschluss unter Beachtung der geltenden Rechnungslegungsvorschriften aufgestellt wurde und ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage vermittelt. Der Lagebericht stellt den Geschäftsverlauf, die Lage der Gesellschaft und die voraussichtliche Entwicklung einschließlich der wesentlichen Chancen und Risiken in zutreffender Weise dar.

Berlin, 8. Juli 2026

Stephanus gGmbH

Dr. Ellen Ueberschär Geschäftsführerin	Harald Thiel Geschäftsführer

STEPHANUS STIFTUNG

Stephanus-Stiftung, Berlin

Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit

Veröffentlichung als Anlage zum Lagebericht 2025 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.

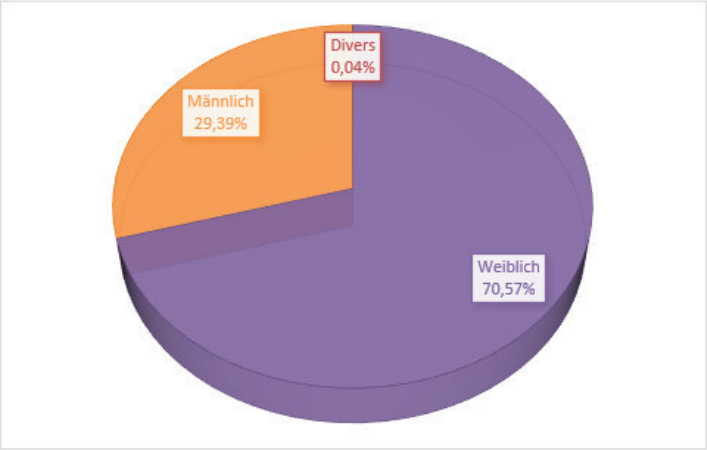
Da die Stephanus-Stiftung und ihre Tochterunternehmen als Prozessorganisation (Verteilung der Aufgaben im Konzern) aufgestellt ist, wird zulässigerweise ein Bericht auf Konzernebene zusammengefasst erstellt. Die Einzelwerte der Stephanus gGmbH werden als Unteranlage dargestellt.

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.

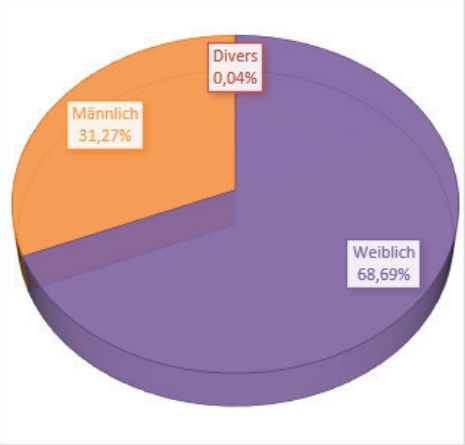
Aufgrund des Satzungsauftrages und des Charakters der Angebote von Stephanus ergibt sich eine branchenbedingte hohe Quote an weiblichen Mitarbeitenden. Vor diesem Hintergrund ist es auch wichtig, auf die relevante Verteilung der Lohnsumme zu achten.

Verhältnis Männlich- / Weiblich- / Divers	Mitarbeiteranzahl	in % MA	AG Brutto SBA	in % SBA
Divers	2	0,04%	77.698,58 €	0,04%
Weiblich	3306	70,53%	147.565.149,42 €	68,7%
Männlich	1377	29,37%	67.170.254,18 €	31,3%
Summe	**4685**	**100,00%**	**214.813.102,18 €**	**100,00%**

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.

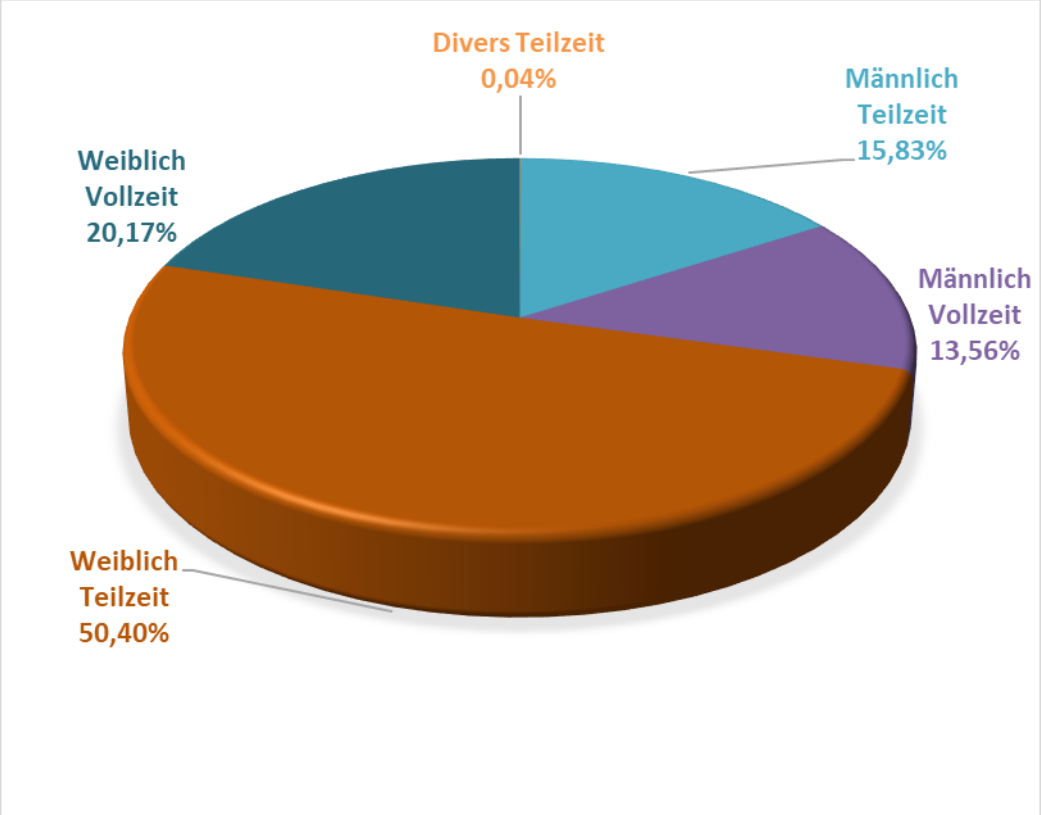
In den nächsten Jahren wird kontinuierlich daran gearbeitet werden, die Attraktivität des Arbeitgebers Stephanus weiter zu steigern. Hierbei spielen die individuelle Personalentwicklung ebenso eine Rolle wie verschiedene Maßnahmen, die die Gleichstellung im Unternehmen befördern und die Vereinbarkeit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

Zunächst werden hier nun einige statistische Werte dargestellt:

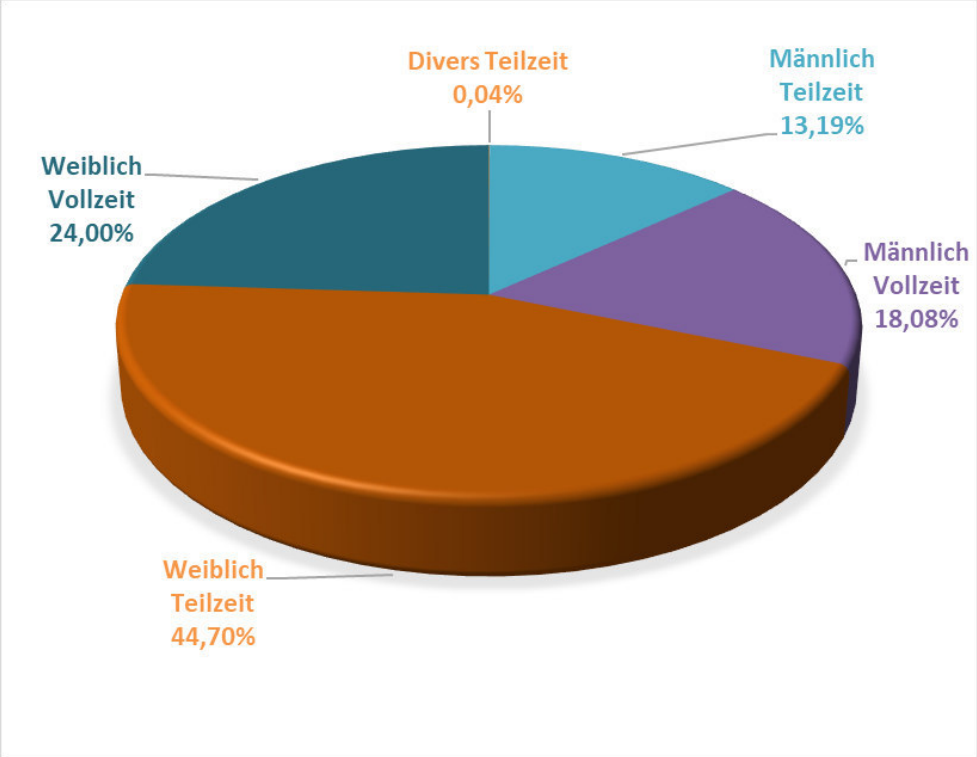
Teilzeitquote:

Verhältnis Voll-/Teilzeit		Mitarbeiteranzahl	in % MA	AG Brutto SBA	in % SBA
Divers	Teilzeit	2	0,04%	77.698,58 €	0,04%
Männlich	Teilzeit	742	15,83%	28.324.412,92 €	13,19%
	Vollzeit	635	13,56%	38.845.841,26 €	18,08%
Weiblich	Teilzeit	2361	50,40%	96.013.982,31 €	44,70%
	Vollzeit	945	20,17%	51.551.167,11 €	24,00%
Summe		**4685**	**100,00%**	**214.813.102,18 €**	**100,00%**

Verteilung der Mitarbeitenden



Verteilung der Lohnsumme



Anteil männlich/weiblich pro Entgeltgruppe:

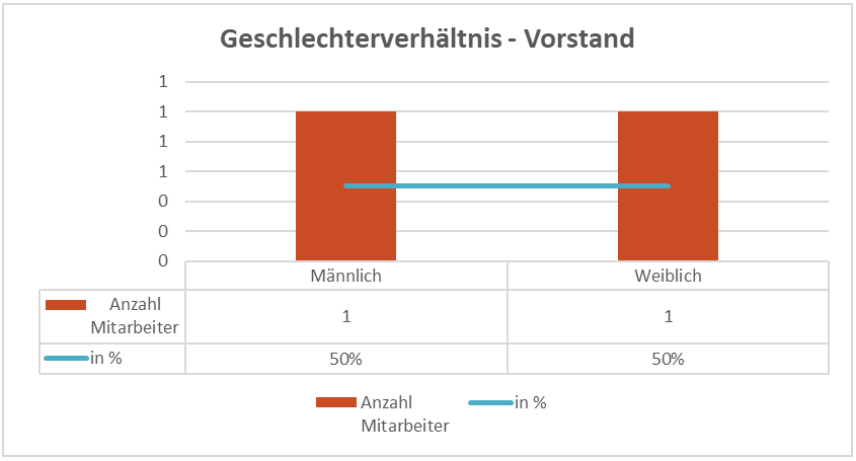
Tarif / EG	Männlich	Weiblich	Divers	Männlich - rel.	Weiblich - rel.	Divers - rel.
AT AT	108	227		32%	68%	0%
AVR 01	6	17		25%	75%	0%
AVR 02	16	88		15%	85%	0%
AVR 03	210	660		24%	76%	0%
AVR 04	109	256		30%	70%	0%
AVR 05	92	91		50%	50%	0%
AVR 06	37	53		41%	59%	0%
AVR 07	399	1106	0,5	26%	73%	0%
AVR 08	120	212		36%	64%	0%
AVR 09	50	183		22%	78%	0%
AVR 10	35	69		34%	66%	0%
AVR 11	22	44		34%	66%	0%
AVR 12	14	45		23%	77%	0%
AVR 13	12	11		52%	48%	0%
AVR GRP	31	75	0,5	29%	71%	0%
DEHOGA 10	8	4		66%	34%	0%
DEHOGA 2	3	2		57%	43%	0%
DEHOGA 3	19	16		54%	46%	0%
DEHOGA 4	5	20		21%	79%	0%
DEHOGA 5	1	5		18%	82%	0%
DEHOGA 51	1	2		36%	64%	0%
DEHOGA 6	17	11		61%	39%	0%
DEHOGA 7	2	1		68%	32%	0%
DEHOGA 8	2	3		36%	64%	0%
DEHOGA 9	8	1		89%	11%	0%
Gebäudereiniger 4		1		0%	100%	0%
Gebäudereiniger AT		2		0%	100%	0%
Service AT	21	58		26%	74%	0%
Service LG 1	5	15		26%	74%	0%
Service LG 4		2		0%	100%	0%
Service LG 6		1		0%	100%	0%
TV Evangelische Kirche 11		2		0%	100%	0%
TV Evangelische Kirche 12		4		0%	100%	0%
TV Evangelische Kirche 5	1					
TV Evangelische Kirche 8		1				
TV Evangelische Kirche 9A	1			100%	0%	0%
Tariftreue	23	20	1	52%	45%	3%
Summe	**1377**	**3306**	**2**			

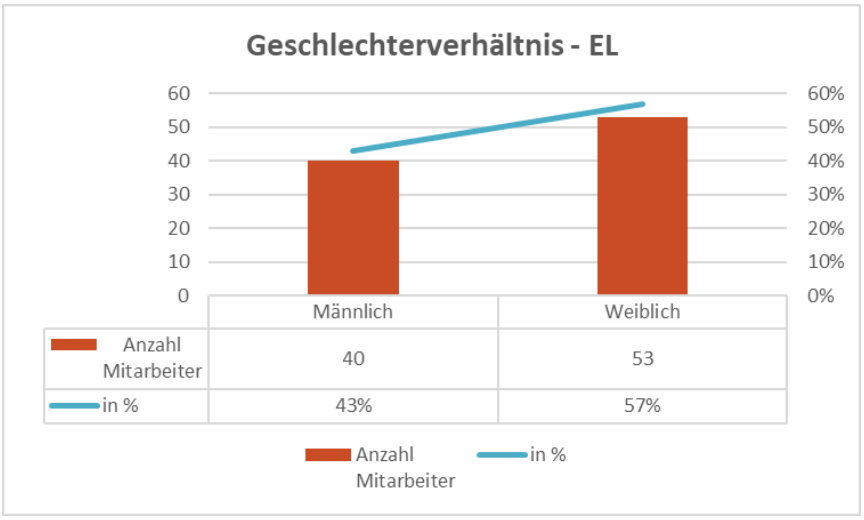
*Ehrenamtlichen (217) – da diese nicht nach AVR DWBO vergütetet werden.

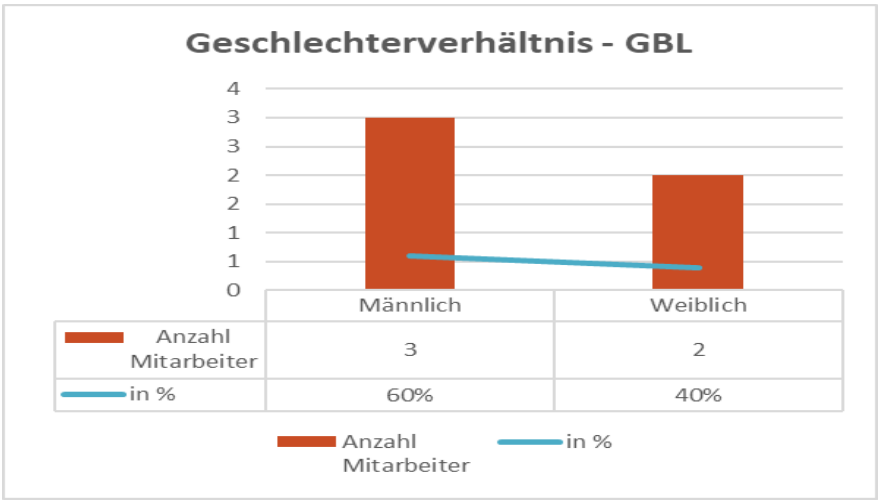
Eine besondere Aufmerksamkeit wird auch der Besetzung von Leitungsstellen beigemessen. Hier ergibt sich folgende Verteilung:

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, 20.06.2025

Stephanus-Stiftung

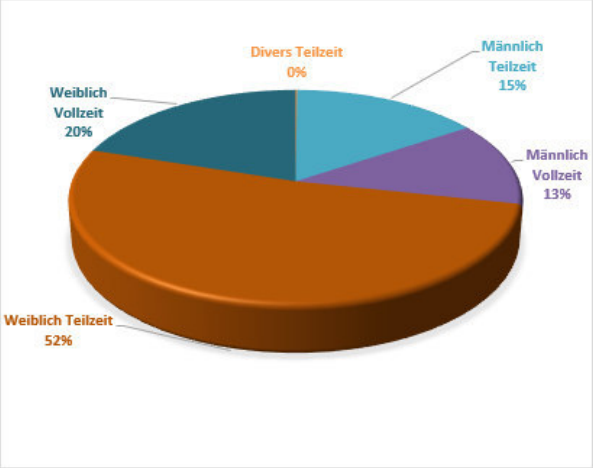
Harald Thiel	Dr. Ellen Ueberschär
Vorstand	Vorständin

Unteranlage
Werte der Stephanus gGmbH

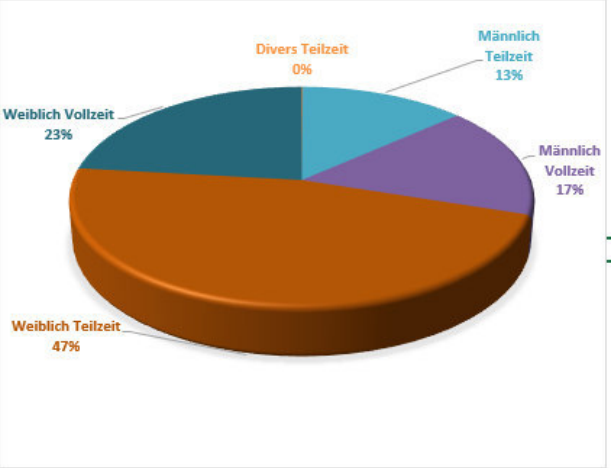
Für die Stephanus gGmbH ergeben sich folgende Werte:

Verhältnis Voll-/Teilzeit		Mitarbeiteranzahl	in % MA	AG Brutto SBA	in % SBA
Divers	Teilzeit	1	0,12%	32.815,49 €	0,1%
Männlich	Teilzeit	652	15,56%	25.698.310,60 €	13,4%
	Vollzeit	532	12,71%	31.740.551,66 €	16,6%
Weiblich	Teilzeit	2163	51,68%	89.737.532,26 €	46,8%
	Vollzeit	838	20,02%	44.545.717,26 €	23,2%
Summe		**4186**	**100,00%**	**191.754.927,27 €**	**100,00%**

Verteilung der Mitarbeitenden



Verteilung der Lohnsumme



Entgeltgruppen pro Geschlecht

Tarif / EG	Weiblich	Männlich	Divers	Weiblich - rel.	Männlich - re	Divers - rel.
AT AT	211	94		69%	31%	0%
AVR 01	17	6		75%	25%	0%
AVR 02	86	16		84%	16%	0%
AVR 03	656	208		76%	24%	0%
AVR 04	255	108		70%	30%	0%
AVR 05	89	92		49%	51%	0%
AVR 06	52	37		58%	42%	0%
AVR 07	1059	387	1	73%	27%	0%
AVR 08	202	106		66%	34%	0%
AVR 09	155	37		81%	19%	0%
AVR 10	56	26		69%	31%	0%
AVR 11	32	17		66%	34%	0%
AVR 12	42	12		77%	23%	0%
AVR 13	6	4		58%	42%	0%
AVR GRP	75	31	1	71%	29%	0%
TV Evangelische Kirche 11	2			100%	0%	0%
TV Evangelische Kirche 12	4			100%	0%	0%
TV Evangelische Kirche 5		1		0%	100%	0%
TV Evangelische Kirche 8	1			100%	0%	0%
TV Evangelische Kirche 9A		1		0%	100%	0%
Summe	**3002**	**1183**	**1**	**72%**	**28%**	**0%**

*davon 212 Ehrenamtliche

Verteilung der Leitungen

