

caritas



Caritasverband für  
das Erzbistum Berlin e.V.

# Lagebericht 2019

**Caritasverband für das Erzbistum Berlin e. V.**

1	GRUNDLAGE DES UNTERNEHMENS.....	3
1.1	Geschäftsmodell.....	3
1.2	Innovation .....	5
1.3	Verantwortung .....	5
1.4	Umweltmanagement und Nachhaltigkeit .....	7
1.5	Dienstnehmerbelange .....	7
2	WIRTSCHAFTSBERICHT.....	8
2.1	Wirtschaftliches Umfeld/ Rahmenbedingungen .....	8
2.2	Finanz- und Vermögenslage .....	9
2.3	Aufwands- und Ertragslage.....	10
2.4	Mitarbeiter/innen.....	12
2.5	Eigenmitteleinsatz des Caritasverbandes .....	13
2.6	Gesamtaussage zur wirtschaftlichen Situation .....	13
3	PROGNOSEBERICHT.....	14
3.1	Strategische Zielsetzung.....	14
3.2	Konjunktur und rechtliche Rahmenbedingungen.....	15
3.3	Voraussichtliche Entwicklung/ Prognose.....	15
4	CHANCEN- UND RISIKOBERICHT .....	16
4.1	Chancenbericht .....	16
4.2	Risikobericht.....	16
4.2.1	Risikomanagement/-methoden.....	16
4.2.2	Besondere Risiken .....	17
5	VERGÜTUNGSBERICHT .....	18
5.1	Aufsichtsrat/ Caritasrat .....	18
5.2	Vorstand .....	18

# 1 GRUNDLAGE DES UNTERNEHMENS

## 1.1 Geschäftsmodell

### **Der Caritasverband im Erzbistum Berlin als Träger- und Spitzenverband**

Der Caritasverband für das Erzbistum Berlin e. V. engagiert sich als Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege und gemeinnütziger Träger von sozialen Diensten in Berlin, Brandenburg und Vorpommern. Wir setzen uns für sozialpolitische Lösungen und für die Verbesserung von Lebensbedingungen ein. Der Caritasverband ist der Wohlfahrtsverband der katholischen Kirche und Anbieter von 215 Beratungsangeboten und Projekten im Erzbistum Berlin. Neben seiner Funktion als Träger sozialer Dienste vertritt der Caritasverband die ihm angegliederten Caritas-Gesellschaften, Fachverbände und korporativen Mitglieder mit 13.124 Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen (im DiCV 938 Ehrenamtliche) in fachlichen und sozialpolitischen Angelegenheiten. Die rechtlich selbstständigen gemeinnützigen Caritas-Gesellschaften, Fachverbände und korporativen Mitglieder sind Träger von zehn Krankenhäusern, 34 Kinder-, Jugendhilfe- und Behinderteneinrichtungen, 76 Kindertagesstätten, 66 Senioreneinrichtungen, 18 ambulanten Pflegediensten sowie Selbsthilfegruppen. Alle katholischen Kirchengemeinden im Erzbistum Berlin sind außerdem korporative Mitglieder des Caritasverbandes. Der Caritasverband übernimmt im Rahmen einer Geschäftsbesorgung die wirtschaftliche Steuerung und das Personalwesen für die katholischen Kindertagesstätten im Erzbistum Berlin. In der Rolle als Spitzenverband vertritt der DiCV die Kindertagesstätten auf politischer Ebene und übernimmt die fachliche Beratung.

### **Fortsetzung der Implementierung Arbeitshilfe 182 der Deutschen**

#### **Bischofskonferenz**

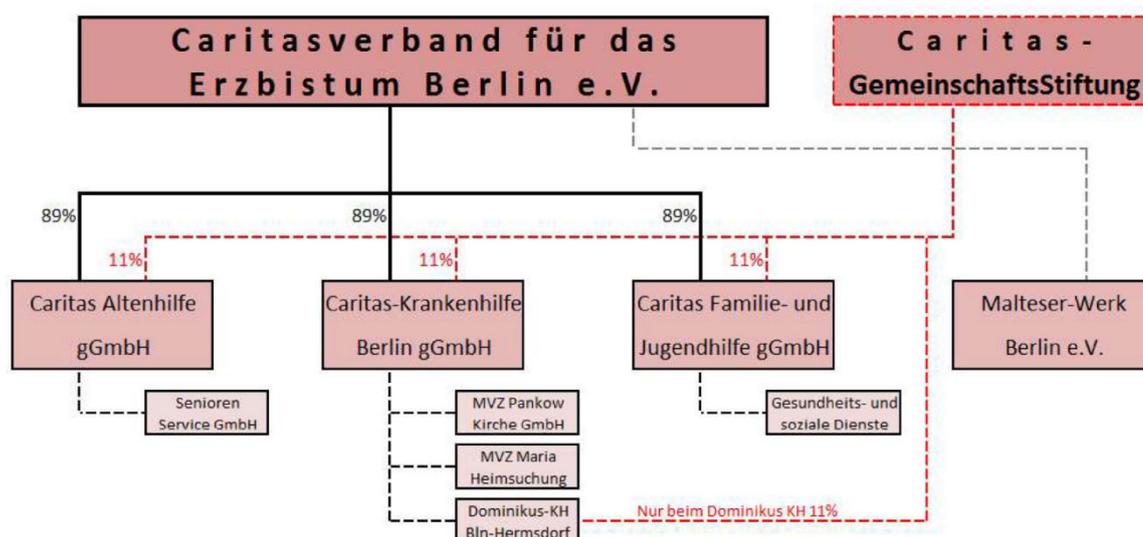
Der Verband der Diözesen Deutschlands und die Kommission XIII der Deutschen Bischofskonferenz hat die Arbeitshilfe 182 "Soziale Einrichtungen in katholischer Trägerschaft und Aufsicht" herausgegeben. Die zentrale Botschaft der Arbeitshilfe 182 ist die Empfehlung der selbstverpflichtenden Übernahme der Regelungen des Gesetzes zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich (KonTraG), des Transparenz- und Publizitätsgesetzes (TransPuG) sowie des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) für alle katholischen Rechtsträger von sozialen Diensten und Einrichtungen. Eine wesentliche Anforderung ist dabei, dass auf Ebene der Rechtsträger angemessene und wirksame Aufsichtsstrukturen zur Kontrolle der operativen Organe installiert werden. Dies kann durch die Einrichtung entsprechender Organe (Aufsichtsrat, Verwaltungsrat, Stiftungsrat, Beirat) geschehen. Mit der Verabschiedung der Satzungsreform im Jahr 2017 wurde die Grundlage zur Schaffung eines hauptamtlichen Vorstandes und eines Aufsichtsrates (Caritasrat) für den Caritasverband geschaffen. Im Jahr 2018

erfolgte die Implementierung weiterer Maßnahmen (z. B. Geschäftsordnungen für die Organe auf der Basis der neuen Satzung, weitere Compliance-Regeln). Im Jahr 2019 wurden mit dem Rechtsformwechsel der Caritas-Krankenhilfe Berlin e. V. zur Caritas Krankenhilfe Berlin gmbH, der zum Jahresende vollzogen wurde, ein weiterer wesentlicher Meilenstein erreicht. Dadurch wurde eine hauptamtliche Geschäftsführung und ein Aufsichtsrat implementiert. Hiermit erfolgte eine klare Trennung von Geschäftsführung, Kontrolle und Aufsicht.

Zeitgleich mit dem Formwechsel wurden auch alle Gesellschaftsanteile des Caritasverbandes für das Erzbistum Berlin e. V. zu dessen Gesellschaften einheitlich neu aufgestellt und ein einheitlicher Gesellschaftsvertrag zugrunde gelegt.

Damit ist die wesentliche Handlungsgrundlage geschaffen, um die Grundsätze guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung und -kontrolle in der Caritas zu gewährleisten.

Die Gesellschaftsstruktur sieht wie folgt aus:



Die im Oktober 2016 begonnene Steuerausßenprüfung des DiCV und der Tochtergesellschaften wurde mit der Zustellung des Berichtes im Jahr 2019 abgeschlossen. Die wesentlichen Prüfungsergebnisse führten u. a. zu folgenden Veränderungen:

- Formwechsel der Caritas Krankenhilfe, um die umsatzsteuerliche Organschaft herzustellen (für das Malteser-Werk Berlin e. V. besteht diese noch nicht)
- Abbildung der Geschäftsbesorgung im Bereich der Kindertagesstätten

## 1.2 Innovation

Mit Hilfe des Projektes Tandem 4.0. wurde die Digitalisierung des Verbandes und seiner sozialen Arbeit vorangetrieben. Die Digitalkompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden durch Fortbildungen gestärkt und digitale Projekte (z. B. digitale Klienten-Akte) vorangetrieben. Elemente für eine Digitalstrategie des Verbandes wurden in verschiedenen Arbeitsgruppen entwickelt. Der Caritasverband engagierte sich sehr stark für einen Ausbau und Optimierung der Online-Beratungs-Plattform des Deutschen Caritasverbandes und für die Optimierung der digitalen Jobbörse. Connector wurde als digitales Bewerbungsmanagement-Tool in der Caritas Krankenhilfe und Caritas Familie und Jugendhilfe ausgeweitet.

## 1.3 Verantwortung

Der Caritasverband setzt sich in Vorpommern, Brandenburg und Berlin für benachteiligte Menschen und soziale Gerechtigkeit ein. Er engagierte sich intensiv im Rahmen der spitzenverbandlichen Arbeit in den Ligen der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege in den drei Bundesländern und in ihren Fachausschüssen. Ein Schwerpunktthema des Jahres 2019 waren die Rahmenvertragsverhandlungen zum Bundesteilhabegesetz (BTHG). Der Rahmenvertrag zum BTHG in Berlin wurde im Jahr 2019 unterschrieben. Damit sind zweijährige Verhandlungen im Wesentlichen abgeschlossen. Es gibt noch keine gemeinsame Vereinbarung des Landes Berlin mit der LIGA der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege zum Bereich der Vergütung. In Brandenburg gibt es Übergangsregelungen zum BTHG, die vom Caritasverband mitentwickelt wurden.

Im Jahr 2019 wurden in „Sozialpolitischen Werkstattgesprächen“ mit Landes- und Bundespolitikern/innen verschiedene sozialpolitische Ansätze und Positionen der katholischen Wohlfahrt diskutiert und soziale Probleme thematisiert. Der Caritasverband positionierte sich öffentlich zu diversen sozial- und gesellschaftlichen Themen wie z. B. zum Thema Wohnungslosenspolitik, Wohnungsarmut und Flüchtlinge. Ebenso engagierte sich der Caritasverband für eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für Krankenhäuser als Beitrag der Daseinsvorsorge und für eine Stärkung der Transparenz in der Freien Wohlfahrtspflege.

## **Regionen**

### **Vorpommern**

Im Land Mecklenburg-Vorpommern wurde das Wohlfahrts- und Transparenzgesetz im Dezember 2019 beschlossen. Es regelt unter anderem:

- Die Finanzierung der spitzenverbandlichen Aufgaben der Wohlfahrtsverbände
- Einheitliche Grundlage für die finanzielle Ausstattung von Beratungsangeboten mit vorausgesetztem Eigenmitteleinsatz der Wohlfahrtsverbände.

Im Juni 2019 gab es durch Eintritt in den Ruhestand einen Wechsel in der Regionalleitung - die Leitung ist zukünftig in einem Tandem organisiert.

### **Brandenburg**

Unsere seit 2016 in Betrieb befindliche Gemeinschaftsunterkunft im Land Brandenburg mit 100 Plätzen wurde 2019 für die Umsetzung des Landesaufnahmeprogrammes Nordirak des Landes Brandenburg (LAP-NI) vorbereitet (teilweiser Leerzug, Umbauten, Begleitgremium) und konzeptionell erweitert (Alphabetisierung, psychosoziale Beratung, medizinische und therapeutische Versorgung). Im August 2019 konnten die ersten Menschen willkommen geheißen werden. Bis zum Jahresende waren es 60 Jesidinnen und deren Familienangehörige, die aus der Versklavung durch den Islamischen Staat (IS) befreit werden konnten und als besonders schutzbedürftige Menschen über das LAP-NI des Landes Brandenburg in Deutschland aufgenommen wurden.

### **Berlin**

Das Projekt „Krankenwohnung“ wurde Anfang 2019 umgesetzt. Ziel des Projektes „Krankenwohnung“ ist, wohnungslosen und obdachlosen Menschen mit schweren, aber nicht krankenhauspflichtigen Erkrankungen Pflege und Betreuung über einen maximalen Zeitraum von vier Wochen zukommen zu lassen und mit Hilfe von sozialer Beratung ins Hilfenetz weiterzuvermitteln und mit ihnen nächste Schritte und Perspektiven aus ihrer sozialen und gesundheitlichen Notlage zu entwickeln. Das Angebot wurde gut angenommen, insgesamt wurden 139 Personen im Jahr 2019 versorgt.

## 1.4 Umweltmanagement und Nachhaltigkeit

Die im Jahr 2018 verabschiedete Verhaltensrichtlinie zur Prävention von Korruption wurde in mehreren Veranstaltungen im Jahr 2019 eingeführt. Im Dezember 2019 wurde ein Energieaudit gemäß § 8 Gesetz über Energiedienstleistungen und andere Energieeffizienzmaßnahmen durchgeführt. 39 % des Stromverbrauches in der Residenzstraße entfallen auf die Zentrale-IT. Auf die Beleuchtung in der Residenzstraße entfallen 18 % des Stromverbrauches - eine überwiegende Umrüstung auf LED-Technik ist in Vorbereitung.

Im Zusammenhang mit dem Projekt IT-2020" Server-Housing in einem externen Rechenzentrum wurde die Entscheidung u. a. auch aus dem Blickwinkel der Nachhaltigkeit getroffen. Durch die Auslagerung der Server aus der Zentrale in ein externes Rechenzentrum (RZ) und damit dem Abschalten von dezentralen internen Servern wird der Energieverbrauch des Verbandes spürbar verringert werden. Hiermit kann eine Klimaanlage im eigenen RZ eingespart werden sowie die mittelfristige Umstellung von FAT-Clients (PC) auf Thin-Clients, die ebenfalls eine geringe Leistung aufnehmen. Diese wurde durch das Beratungsunternehmen „Göing-IT“ berechnet und mit rd. 25 TEUR jährlich beziffert.

Die Finanzanlagerichtlinie des Diözesancaritasverbandes wurde auf die Tochtergesellschaften ausgeweitet.

## 1.5 Dienstnehmerbelange

Der Caritasverband vergütet seine Mitarbeitenden nach den Richtlinien für Arbeitsverträge in Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR). Die Entgeltgruppen werden entsprechend der Tätigkeiten und Qualifikationen gebildet und beinhalten keine Unterscheidung nach Geschlecht. Darüber hinaus wird bei jedem Mitarbeitenden die Eingruppierung von der Mitarbeitervertretung geprüft, um neben der Geschlechtergleichheit auch eine Eingruppierungsgleichheit zu gewährleisten.

Der Caritasverband für das Erzbistum Berlin gehört der Regionalkommission Ost der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes an. Unter Mitwirkung des Caritasverbandes wurde erstmalig im Jahr 2017 ein Beschluss für eine längerfristige Übernahme der Tarifabschlüsse der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes inklusive einer Angleichung an den Bundesmittelwert verabschiedet. Ende 2019 ist es der Regionalkommission Ost wieder gelungen einen langfristigen Abschluss (Tarifautomatik und Angleichung an den Bundesmittelwert bis 2027) zu verabschieden und somit Planungssicherheit für die Träger und Beschäftigten herzustellen.

Im Jahr 2019 haben sich die AVR-Vergütungsbestandteile für Mitarbeitende zwischen 4,27 % und 6,18 % erhöht (unterschiedlich je Tarifgebiet). Durch diese Erhöhungen sowie weitere tarifliche Auswirkungen (u. a. Stufensteigerungen) sind die Personalkosten im Caritasverband um durchschnittlich 6,77 % gestiegen.

## **2 WIRTSCHAFTSBERICHT**

### **2.1 Wirtschaftliches Umfeld/ Rahmenbedingungen**

Die erhöhte Nachfrage nach sozialen Dienstleistungen, verbunden mit der Erhöhung von Qualitätsstandards, führen weiterhin zu einer Verschärfung des Fachkräftemangels beim Caritasverband. Dies führt zu großen Herausforderungen für die Einrichtungen. Nicht alle Stellen können zeitnah besetzt werden, was zu wirtschaftlichen Belastungen führt. Der Fachkräftemangel führt zu großen Engpässen im Kita- und im Pflegebereich.

Die betriebswirtschaftliche Situation des Caritasverbandes im Erzbistum Berlin bleibt trotz wachsender Nachfrage weiterhin angespannt, weil die Refinanzierung oftmals nicht kostendeckend ist und ein hoher Eigenmittelbedarf besteht. In einzelnen Arbeitsfeldern wurden Tarife anerkannt, was zu verbesserten Entgelten führte. Der Zuwendungsbereich ist nicht ausfinanziert und dauerhaft auf Drittmittel und Förderungen aus der Kirchensteuer angewiesen. Um der Nachfrage gerecht werden und die Angebote fortführen zu können, kommt der Personalentwicklung eine immer größere Bedeutung zu.

Für den Caritasverband sind Zuwendungen des Erzbistums Berlin wichtig, um das Leistungsangebot der ambulanten sozialen Arbeit in allen drei Regionen des Erzbistums (Berlin, Brandenburg und Vorpommern) aufrechterhalten und seine Mitglieder und Fachverbände in der caritativen Arbeit begleiten zu können. Daher ist die Entwicklung der kirchlichen Steuereinnahmen ein wichtiger Faktor für die Refinanzierung von Angeboten, die nicht oder nicht vollständig durch Drittmittel und Förderungen gedeckt sind.

## 2.2 Finanz- und Vermögenslage

	31.12.2019		31.12.2018		Veränderung	
	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%
<b>Vermögen</b>						
Immaterielle Vermögensgegenstände	24	0	17	0	7	44
Sachanlagevermögen	13.677	31	12.709	29	968	8
Finanzanlagevermögen	214	0	187	0	27	14
Ausgleichsposten für Darlehenszuschüsse	76	0	152	0	-76	-50
<b>langfristiges Vermögen</b>	<b>13.991</b>	<b>31</b>	<b>13.065</b>	<b>30</b>	<b>926</b>	<b>7</b>
Vorräte	425		446		-21	-5
Kurzfristige Forderungen	4.535	10	5.507	13	-972	-18
Sonstige Wertpapiere	17.455	39	16.080	37	1.375	9
Flüssige Mittel	7.629	17	8.016	19	-387	-5
Übrige Aktiva	490		13	0	4773.669	
<b>Kurzfristiges Vermögen</b>	<b>30.534</b>	<b>69</b>	<b>30.062</b>	<b>70</b>	<b>472</b>	<b>2</b>
	<b>44.525</b>	<b>100</b>	<b>43.127</b>	<b>100</b>	<b>1.398</b>	<b>3</b>
<b>Kapital</b>						
Eigenkapital	13.493	30	13.272	31	221	2
Sonderposten	973	2	1.126	3	-153	-14
langfristige Verbindlichkeiten	11.720	26	11.298	26	422	4
Kurzfristige Verbindlichkeiten	18.339	41	17.431	40	908	5
	<b>44.525</b>	<b>100</b>	<b>43.127</b>	<b>100</b>	<b>1.398</b>	<b>3</b>

Die Erhöhung des langfristigen Vermögens i. H. v. 926 TEUR liegt an der Baumaßnahme Tübinger Straße (+1.716 TEUR).

Die kurzfristigen Forderungen sind im Wesentlichen durch geringere Forderungen an die Kitaträger gesunken. Im Vorjahr war wegen der Nachzahlung von Umsatzsteuer als Ergebnis der laufenden Betriebsprüfung Forderungen eingestellt worden (-1.476 TEUR).

Die Steigerung an sonstige Wertpapieren um 1.375 TEUR liegt im Wesentlichen an gestiegenen Wertpapierkursen.

Die übrige Aktiva sind aktive Rechnungsabgrenzungsposten. Der Anstieg beruht auf die Aktivierung eines Teilforderungsverzichtes der KZVK in Höhe von 477 TEUR.

Die Veränderung der langfristigen Verbindlichkeiten von 516 TEUR ist zum Großteil auf die Neuaufnahme eines Darlehens in Höhe von 1.200 TEUR für die Baumaßnahme Tübinger Straße. Die Differenz sind regelmäßigen Darlehens-tilgungen.

Der Anstieg der kurzfristigen Verbindlichkeiten beruht auf die Rückstellungen für die Rückzahlung von Zuwendungen aus Vorjahren aufgrund von Prüfungen von Zuwendungsgebern in Höhe von 1.142 TEUR.

## 2.3 Aufwands- und Ertragslage

	2019 EUR	2018 EUR	Abweichung EUR
1. Umsatzerlöse	96.096	89.044	7.052
2. Verminderung des Bestands an unfertigen Leistungen	-6	0	-5
3. Sonstige betriebliche Erträge	1.893	1.664	229
Summe Erträge	97.984	90.708	7.275
4. Materialaufwand	-6.793	-6.307	-487
5. Personalaufwand	-38.755	-35.442	-3.313
Summe Aufwendungen	-45.548	-41.749	-3.799
Abschreibungen auf immaterielle			
6. Vermögensgegenstände des Anlagevermögens und	-1.159	-1.026	-132
7. Sonstige betriebliche Aufwendungen	-51.254	-46.931	-4.323
8. Erträge aus der Auflösung von Sonderposten	264	267	-3
9. Aufwendungen aus der Zuführung zu Sondereosten	-115	-264	149
Zwischensumme (6-9)	-52.264	-47.954	-4.310
Zwischenergebnis	172	1.005	-834
10. Erträge aus Zuschreibungen von Wertpapieren	224	23	201
11. Sonstige Zinsen und ähnliche Erträge	271	290	-19
12. Abschreibungen auf Wertpapiere des Umlaufvermögens	-100	-524	423
13. Zinsen und ähnliche Aufwendungen	-305	-350	45
Finanzergebnis	90	-560	650
Ergebnis vor Steuern	261	445	-184
14. Steuern vom Einkommen und vom Ertrag	-31	-34	3
16. Sonstige Steuern	-9	-265	256
17. Jahresüberschuss	221	146	75

Der Anstieg der Umsatzerlöse von 7.052 TEUR beruht im Wesentlichen auf einem Anstieg der Leistungsentgelte im Bereich der Kindertagesstätten (+2.733 TEUR), höheren Zuweisungen und Zuschüssen zu Betriebskosten (+2.713 TEUR) sowie gestiegenen umsatzsteuerpflichtigen Erträgen (+1.765 TEUR).

Die Steigerung des Aufwands für Personal von 3.313 TEUR entsteht durch Tarifsteigerungen und mehr Personal. Die sonstigen betrieblichen Aufwendungen erhöhten sich insbesondere durch die Weiterleitung der Leistungsentgelte für Kindertagesstätten.

Das Finanzergebnis ist in 2019 um 650 TEUR höher als in 2018 und schließt mit einem positiven Ergebnis von 90 TEUR ab. Ursache für die Verbesserung sind Abschreibungen von Finanzanlagen aufgrund von Kursverlusten beim Wertpapiervermögen im Vorjahr.

Das Jahresergebnis hat sich auf 221 TEUR leicht verbessert (Vorjahr 146 TEUR).

Aufgrund der zahlreichen Leistungstypen und der Vielzahl der zuwendungsfinanzierten Dienste sind allgemeingültige Leistungsindikatoren nicht zu definieren. Es gibt vielfältige Arten von Zuwendungen mit einer Vielzahl von Kostenträgern (z. B. EU, Bund, Land, Landkreise und Bezirke). Gemäß dem jeweiligen Auftrag wird die Leistungserbringung erfasst und dokumentiert. Bei den Zuwendungen handelt es sich im Wesentlichen um Beratungsarbeit für verschiedene Zielgruppen der Bevölkerung. Die Anzahl der Klienten hat in der Regel aber keinen Einfluss auf die Refinanzierung.

	2019	2018
	TEUR	TEUR
<b>1. Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit</b>		
Periodenergebnis	221	146
Abschreibungen (+)/Zuschreibungen (-) auf Gegenstände des Anlagevermögens	1.159	1.026
Zunahme (+)/Abnahme(-) der Rückstellungen	787	303
Gewinn (-)/Nerlust (+) aus Anlageabgängen	19	-3
Zunahme (-)/Abnahme(+) der Vorräte, der Forderungen aus Lieferungen und Leistungen sowie anderer Aktiva	592	-2.455
Veränderung Sonderposten	-153	
Zunahme (-)/Abnahme(+) der Finanzmittel Kita	-1.901	421
Zunahme (+)/Abnahme(-) der Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen sowie anderer Passiva	-281	729
<b>Cashflow auslaufender Geschäftstätigkeit</b>	<u>443</u>	<u>167</u>
<b>2. Cashflow aus der Investitionstätigkeit</b>		
Auszahlungen(-) für Investitionen in das Sachanlagevermögen	-2.138	-798
Auszahlungen(-) für Investitionen in das immaterielle Anlagevermögen und Finanzanlagevermögen	-46	-44
Einzahlungen(+) aus Abgängen des Anlagevermögens	4	5
<b>Cashflow aus der Investitionstätigkeit</b>	<u>-2.180</u>	<u>-837</u>
<b>3. Cashflow aus der Finanzierungstätigkeit</b>		
Auszahlungen (-) aus der Tilgung von Krediten und Darlehen	-376	-367
Einzahlungen aus der Begebung von Anleihen und der Aufnahme von (Finanz-) Krediten	1.200	0
<b>Cashflow aus der Finanzierungstätigkeit</b>	<u>824</u>	<u>-367</u>
<b>4. Finanzmittelfonds am Ende der Periode</b>		
Zahlungswirksame Veränderung des Finanzmittelfonds (Zwischensummen 1 - 3)	-913	-1.037
Finanzmittelfonds am Anfang der Periode	17.130	18.167
Finanzmittelfonds am Ende der Periode	<u>16.217</u>	<u>17.130</u>
<b>5. Zusammensetzung des Finanzmittelfonds</b>		
Liquide Mittel	7.629	8.016
Wertpapiere	17.455	16.080
Finanzmittel Kita	-8.867	-6.966
Finanzmittelfonds am Ende der Periode	<u>16.217</u>	<u>17.130</u>

Im Geschäftsjahr kam es zu einem positiven Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit (ohne Kita) in Höhe von TEUR 443. Es wurden Kredite und Darlehen in Höhe von TEUR 376 getilgt und ein Darlehen in Höhe von TEUR 1.200 aufgenommen. Der Cashflow wurde auch für investive Maßnahmen in Höhe von TEUR 2.180 verwendet. Der Finanzmittelfonds ohne Kita sank um TEUR 913. Im Kita Bereich ergab sich ein positiver Cashflow in Höhe von TEUR 1.901 (Vorjahr TEUR -421). Die Verbesserung resultiert im Wesentlichen aus der noch nicht erfolgten internen Verrechnung mit dem Caritasverband sowie noch nicht verbrauchten Mitteln für Personalaufwand und Instandhaltungsmaßnahmen bei den Kitas.

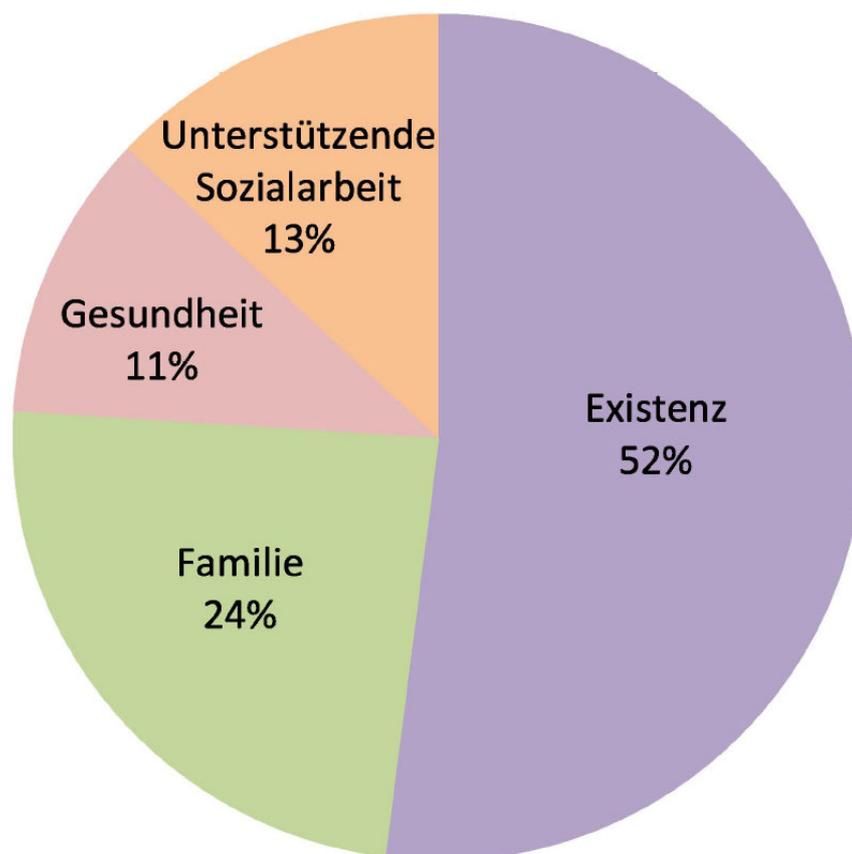
## 2.4 Mitarbeiter/innen

Der Caritasverband für das Erzbistum Berlin e. V. hat im Berichtsjahr 2019 durchschnittlich 800 Mitarbeiter beschäftigt. (Vorjahr 769), umgerechnet in Vollzeitstellen beträgt dies 637 Vollbeschäftigteneinheiten (VBE) (Vorjahr 617).

Bereiche	2019		2018		Differenz	
	Kopf	VBE	Kopf	VBE	Kopf	VBE
	Jahresmittel		Jahresmittel		Jahresmittel	
Leitung	64	59,7	65	59,9	-1	-0,2
Soziale Arbeit	516	409,0	492	391,9	24	17,1
Verwaltung	137	111,4	131	108,9	6	2,5
Hauswirtschaft	19	12,5	18	12,3	1	0,2
Sonstiges	64	44,0	63	44,2	1	-0,2
<i>davon Arbeitsförderung</i>	29	22,2	36	26,8	-7	-4,6
<i>davon Bundesfreiwilligendienst</i>	5	4,6	6	4,7	-1	-0,1
<i>davon Freiwilliges Soziales Jahr</i>	0	0,0	0	0,0	0	0,0
<i>davon Praktikanten</i>	3	2,9	3	2,8	0	0,1
<b>Gesamtsumme</b>	<b>800</b>	<b>636,6</b>	<b>769</b>	<b>617,2</b>	<b>31</b>	<b>19,4</b>

Wie in der Übersicht erkennbar wurden +19,4 VBE im Vergleich zum Vorjahr aufgebaut. Dabei hatte das Wohnungslosenhilfe-Projekt Krankenwohnung mit Abstand am meisten Anteil am Wachstum der Beschäftigten (+9,3 VBE). Darüber hinaus stieg das Personal im Flüchtlingshilfe-Projekt ReStart&Empower um +3,7 VBE. Der Rest des Personalanstiegs verteilt sich auf verschiedenste Dienste.

## 2.5 Eigenmitteleinsatz des Caritasverbandes



Die Eigenmittel wurden zu 52 % für den Bereich Hilfen zur Existenzsicherung, 24 % im Bereich Familienhilfe, 11 % in der Gesundheitshilfe und 13 % für die Unterstützende Sozialarbeit verwendet.

## 2.6 Gesamtaussage zur wirtschaftlichen Situation

Der Vorstand ist mit dem Geschäftsverlauf 2019 zufrieden. Die Tarifsteigerungen konnten durch höhere Entgeltvereinbarungen und Zuschüsse ausgeglichen werden. Durch die Umsetzung des Landesaufnahmeprogrammes Nordirak des Landes Brandenburg in der Gemeinschaftsunterkunft Bad Saarow konnten die betriebswirtschaftliche Situation stabilisiert werden. Das Jahr schließt mit einem positiven Ergebnis von TEUR 221 nach TEUR 146 im Vorjahr ab.

Der Caritasverband für das Erzbistum Berlin e. V. verfolgt weiter sein Leitbild „Not sehen und handeln“.

## 3 PROGNOSEBERICHT

### 3.1 Strategische Zielsetzung

Das Ziel der Gesamtstrukturierung des Caritasverbandes (siehe 1.1. Fortsetzung der Implementierung Arbeitshilfe 182 der Deutschen Bischofskonferenz) ist es neben der strukturellen Klarheit, bestimmte Prozesse in der Gesamtorganisation des Caritasverbandes und seiner Tochtergesellschaften zu vereinheitlichen, zu professionalisieren und Synergien zu nutzen. Um den Prozess der Gesamtstrukturierung abzuschließen, sind noch folgende Schritte notwendig: Nach dem Rechtsformwechsel der Caritas Krankenhaus Berlin ist im nächsten Schritt ein entsprechender Rechtsformwechsel beim eng mit dem Caritasverband für das Erzbistum Berlin e. V. verbundenen Rechtsträger Malteserwerk Berlin e. V., durchzuführen.

Die Konstituierung der Aufsichtsgremien für die Krankenhausgesellschaften des Caritasverbandes ist abzuschließen.

In den Aufsichtsgremien aller Tochtergesellschaften ist jeweils ein Mitglied des Caritasrates (Aufsichtsgremium des Caritasverbandes) vertreten.

Der Aufbau und die Umsetzung einer Digitalstrategie für den Caritasverband und seiner Gesellschaften werden priorisiert.

Der Verein Bildungsstätte der Caritas Bad Saarow e. V. ist in Liquidation.

In der spitzenverbandlichen Arbeit verfolgt der Verband das Ziel, seine sozial- und fachpolitische Arbeit im städtischen und ländlichen Raum sowie auf Landesebene auszubauen, die Finanzierung der Dienste zu sichern bzw. zu erhalten und die Fachlichkeit der Dienste weiterzuentwickeln. Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf dem Ausbau der spitzenverbandlichen Arbeit in Brandenburg.

In der Personalgewinnung soll die Arbeitgebermarke Caritas ausgebaut und die gemeinsame innovative Kommunikationsstrategie mit den Tochtergesellschaften umgesetzt werden.

In den kommenden Jahren findet besonders im Bereich der Führungskräfte ein Generationswechsel statt. Es gilt hier das Wissen der Akteure für den Caritasverband zu bewahren, den Mitarbeitenden verfügbar zu machen und so weiterhin die Bereiche zukunftsorientiert zu entwickeln.

Ein weiterer Schwerpunkt ist die Liegenschaftspolitik und -strategie des Verbandes und seiner Tochtergesellschaften, die weiter vorangetrieben wird. Im Jahr 2019 wurde die Position eines Projektentwicklers für soziales Bauen und Wohnen geschaffen.

Zur theologischen, kirchlichen und ethischen Profilstärkung wird die Arbeit der Stabsstelle Seelsorge, Spiritualität und Ethik weiter ausgebaut. Im Bereich Caritas im Pastoralen sollen innovative Projekte mit den Pfarreien entwickelt und umgesetzt werden und damit ein Beitrag zu einer nachhaltigen und diakonischen Kirchenentwicklung geleistet werden.

## **3.2 Konjunktur und rechtliche Rahmenbedingungen**

Die konjunkturelle Lage in Deutschland ist stabil einzuschätzen - die Inflation betrug 2019 1,4 Prozentpunkte und ist damit als niedrig einzuschätzen. Durch die Tarifautomatik in der Region Ost der Arbeitsrechtlichen Kommission können die AVR-Steigerungen in die Kostenträgerverhandlungen einfließen.

Der Zuschuss von Kirchensteuermitteln durch das Erzbistum Berlin in den Jahren 2019 und 2020 ist im Beschluss des Diözesanvermögensverwaltungsrats (DVR) aus dem Jahr 2017 festgelegt. Die Kürzung des Zuschusses von jährlich 0,5 Prozent (bis 2020) bedeutet eine wirtschaftliche Belastung der Arbeit des Caritasverbandes und schränkt seine Einsatzmöglichkeiten für benachteiligte Menschen ein.

Der Doppelhaushalt 2020/2021 in Berlin und Mecklenburg-Vorpommern bietet eine grundsätzliche Planungssicherheit.

Die im Rahmen der Steuerprüfung erkennbare geänderte Beurteilung von bestimmten sozialen Diensten (z. B. Quartiersmanagement) führen zu einem Umbau dieser Dienste im Bereich des wirtschaftlichen Geschäftsbetriebes.

## **3.3 Voraussichtliche Entwicklung/Prognose**

Die Planung für das Jahr 2020 führt zu einem ausgeglichenen Ergebnis. Belastend wirkt sich der Anstieg der Personalaufwendungen durch die Tarifsteigerungen aus. Die Ertragssteigerungen werden wesentlich durch die positiven und nachhaltigen Kostenträgerverhandlungen und Zuwendungserhöhungen erreicht. Auch im Jahr 2020 wird die Fachkräftegewinnung und -bindung eine entscheidende Rolle spielen. Der Caritasverband wird sich als moderner, professioneller und guter Arbeitgeber noch mehr positionieren müssen. Darüber hinaus stellt der Anspruch der Mitarbeitenden nach flexibler Gestaltung der Arbeitsstunden eine immer größer werdende Herausforderung dar.

## **4 CHANCEN- UND RISIKOBERICHT**

### **4.1 Chancenbericht**

Die Doppelhaushalte 2020/2021 der Länder Berlin und Mecklenburg-Vorpommern bieten Planungssicherheit für die deutliche Mehrzahl der Dienste und Einrichtungen des Caritasverbandes. Durch die Beteiligung an großen Bauvorhaben städtischer Wohnungsbaugesellschaften mit dem Ziel der perspektivischen Sicherung von Wohnraum für Klienten und der Erschließung neuer Geschäftsfelder im Kontext von Vermietung und Verpachtung (z. B. Projekt Landsberger Allee, Spandauer Gartenfeld) gewinnen wir Zugang zu neuen Immobilienflächen.

Im Rahmen der Digitalisierungsstrategie des DCV werden zentrale Plattformen für verschiedene Themen entwickelt / angeboten, wie z. B. Online-Beratung; Vermarktung von Angeboten, Jobbörse.

Der in 3.2. aufgezeigte Umbau von bestimmten sozialen Diensten (z. B. Quartiersmanagement) zu wirtschaftlichen Geschäftsbetrieben verringert den Eigenmitteleinsatz.

Durch die Corona Pandemie steigt die Wahrscheinlichkeit soziale Nöte wie z. B. Armut, Isolation und deren Folgen in der gesamten Gesellschaft. Die Caritas kann dem in Form von Angeboten sozialer Dienste begegnen.

### **4.2 Risikobericht**

#### **4.2.1 Risikomanagement/-methoden**

Im Jahr 2019 hat der Vorstand eine Arbeitsgruppe beauftragt, das bisher vorhandene situative Risikomanagement zu strukturieren und zu systematisieren. In einzelnen Themenbereichen wird das Risikomanagement systematisch angewendet und regelmäßig evaluiert (z. B. im Bereich Arbeitssicherheit), in anderen Bereichen erfolgte eine systematische Erfassung und Bewertung von Risiken (z. B. Compliance). Bestimmte Compliance-Themen wurden gezielt evaluiert (z. B. Beschaffungsrichtlinie). Der Reifegrad des Risikomanagements gemäß Prof. Dr. Werner Gleißner ist aktuell mit Reifegrad 2 mit Tendenzen zu Reifegrad 3 zu bewerten.

#### 4.2.2 Besondere Risiken

Im Jahr 2020 wird der Zuschuss des Erzbistums Berlin an den Caritasverband neu verhandelt. Wegen der 272.771 Austritte aus der katholischen Kirche in 2019 in Deutschland und den damit voraussichtlich sinkenden Kirchsteuereinnahmen besteht das Risiko, dass die bisherige Zuschusshöhe bereinigt um den Inflationseffekt nicht gehalten werden kann, sondern sinkt.

Durch das steigende Niveau der Mietkosten im Bereich der Gewerbeimmobilien wird die Akquise von refinanzierbarem Raum für Beratungsstellen und Trägerwohnungen immer schwieriger.

Die Veröffentlichung der Studie zum Missbrauch in der katholischen Kirche schadet der öffentlichen Wahrnehmung katholischer Einrichtungen - so auch dem Caritasverband.

Die negativen Presseveröffentlichungen zu bestimmten Wohlfahrtsverbänden schaffen ein Klima des Misstrauens gegen die Wohlfahrt insgesamt.

Für den Caritasverband bestehen im Bereich des Datenschutzes besondere Risiken durch die Verarbeitung von besonders schützenswerten personenbezogenen Klienten-Daten an vielen Standorten.

Die nachlaufende Prüfung der Verwendung von Mitteln in der Zuwendungsfinanzierung führt zu Rückzahlungen im niedrigen einstelligen prozentualen Bereich. Die Prüfungen der Mittelverwendung europäisch finanzierter Projekte deuten auf ein höheres Risiko hin.

Der in 3.2. aufgezeigte Umbau von bestimmten sozialen Diensten (z. B. Quartiersmanagement) zu wirtschaftlichen Geschäftsbetrieben kann zum Verlust von Diensten führen, da die Kostenträger diese nicht mehr refinanzieren. Die Kirchensteuermittel, die durch das Erzbistum Berlin an den Caritasverband gereicht werden, werden gemäß DVR-Beschluss aus dem Juni 2020 zukünftig ab 2021 jährlich um 1,5 Prozent sinken.

Durch die Corona Pandemie hat sich die Haushaltslage der öffentlichen Hand deutlich verschärft. Es bleibt abzuwarten, ob die Finanzierung der sozialen Dienste in bisherigem Umfang beibehalten wird. In diesem Zusammenhang haben wir eine Betriebsausfallversicherung für Pandemie im Jahr 2020 abgeschlossen, die potentielle wirtschaftliche Nachteile teilweise abmildern könnte.

## **5 VERGÜTUNGSBERICHT**

### **5.1 Aufsichtsrat/Caritasrat**

Der Caritasrat des Caritasverbandes für das Erzbistum Berlin e. V. bestand 2019 aus sieben Mitgliedern, davon aus drei weiblichen Mitgliedern. Der Caritasrat arbeitete im Jahr 2019 ehrenamtlich. Er erhielt Aufwandsentschädigungen in Höhe von 592,60 Euro.

### **5.2 Vorstand**

Im Geschäftsjahr 2019 war als Vorstandsvorsitzende des Caritasverbandes für das Erzbistum Berlin e. V. Diözesancaritasdirektorin Prof. Dr. Ulrike Kostka bestellt. Als Vorstand Finanzen und Personal war Herr Ekkehardt Bösel und als Vorstand für Innovation und Fachpolitik war Herr Rolf Göpel bestellt.

Die Vorstandsvorsitzende erhielt in 2019 insgesamt eine Vergütung in Höhe von 106.924,44 EUR in ihrem Anstellungsverhältnis als Caritasdirektorin für das Erzbistum Berlin zzgl. 6.818,76 EUR für den geldwerten Vorteil im Rahmen der Bereitstellung eines Dienstwagens. Zusätzlich erhielt sie 43.200,00 EUR im Rahmen der Drittanstellung beim Caritasverband für das Erzbistum Berlin e. V. in ihren Aufgaben für die Caritasgesellschaften und weitere Funktionen.

Der Vorstand Finanzen und Personal erhielt in 2019 insgesamt eine Vergütung in Höhe von 135.000,04 EUR zzgl. 9.068,88 EUR für den geldwerten Vorteil im Rahmen der Bereitstellung eines Dienstwagens.

Der Vorstand Fachpolitik und Innovation erhielt in 2019 insgesamt eine Vergütung in Höhe von 135.000,04 EUR zzgl. 8.562,60 EUR für den geldwerten Vorteil im Rahmen der Bereitstellung eines Dienstwagens.

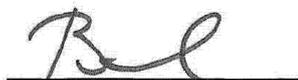
Die Vorstände Finanzen und Personal und Innovation und Fachpolitik erhalten zusätzlich eine dienstgeberfinanzierte Altersvorsorge in Höhe von 10.000 EUR p. a., die Vorstandsvorsitzende eine dienstgeberfinanzierte Altersvorsorge in Höhe von 5.000 EUR p. a.

Für frühere Geschäftsführer leistete: der Caritasverband Versorgungsleistungen in Höhe von 105.963,36 EUR.

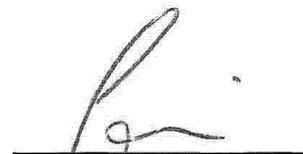
Berlin, 7. September 2020



Prof. Dr. Ulrike Kostka  
Vorstandsvorsitzende  
Diözesancaritasdirektorin



Ekkehardt Bösel  
Vorstand  
Finanzen und Personal



Rolf Göpel  
Vorstand  
Innovation und Fachpolitik