

Tätigkeitsbericht 2025 des geschäftsführenden Vorstandes

Der Verein die reha e.v. arbeitet seit seiner Gründung 1990 in den Bereichen Betreutes Wohnen, Beschäftigung und beruflicher Integration mit Menschen mit Lernschwierigkeiten und psychischen Erkrankungen, sowie mit Kindern und Jugendlichen.

Unserem Leitbild und unserem satzungsgemäßen Zweck entsprechend, bieten wir unseren Kund*innen nun seit 34 Jahren in kleinteiligen und niedrigschwelligen Angeboten Assistenz, Unterstützung und Begleitung entsprechend ihres individuellen Bedarfs, auf der Grundlage ihrer sozialhilferechtlichen Ansprüche an.

Die reha e.v. beschäftigte im Dezember 2025 347 Mitarbeiter, inklusive 36 Mitarbeiter mit einer geringfügigen Beschäftigung bzw. einem Midijob und 9 Dualstudierenden. Die Teilzeitquote beträgt ca. 75,21% (ohne geringfügig Beschäftigte). Das entspricht 249,48 Vollkräften.

1. Darstellung der wirtschaftlichen Lage

Bewertung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Wiedergabe des Bestätigungsvermerks

Wir haben dem Jahresabschluss zum 31. Dezember 2025 des Vereins die reha e.v., Berlin, in der Fassung der Anlagen I bis III den folgenden uneingeschränkten Bestätigungsvermerk erteilt:

Bestätigungsvermerk des unabhängigen Abschlussprüfers

An den Verein die reha e.v., Berlin

Prüfungsurteil

Wir haben den Jahresabschluss des die reha e.v., Berlin, – bestehend aus der Bilanz zum 31. Dezember 2025 und der Gewinn- und Verlustrechnung für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 sowie dem Anhang, einschließlich der Darstellung der Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden – geprüft.

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der beigefügte Jahresabschluss in allen wesentlichen Belangen den deutschen handelsrechtlichen Vorschriften und vermittelt unter Beachtung der deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens- und Finanzlage des Vereins zum 31. Dezember

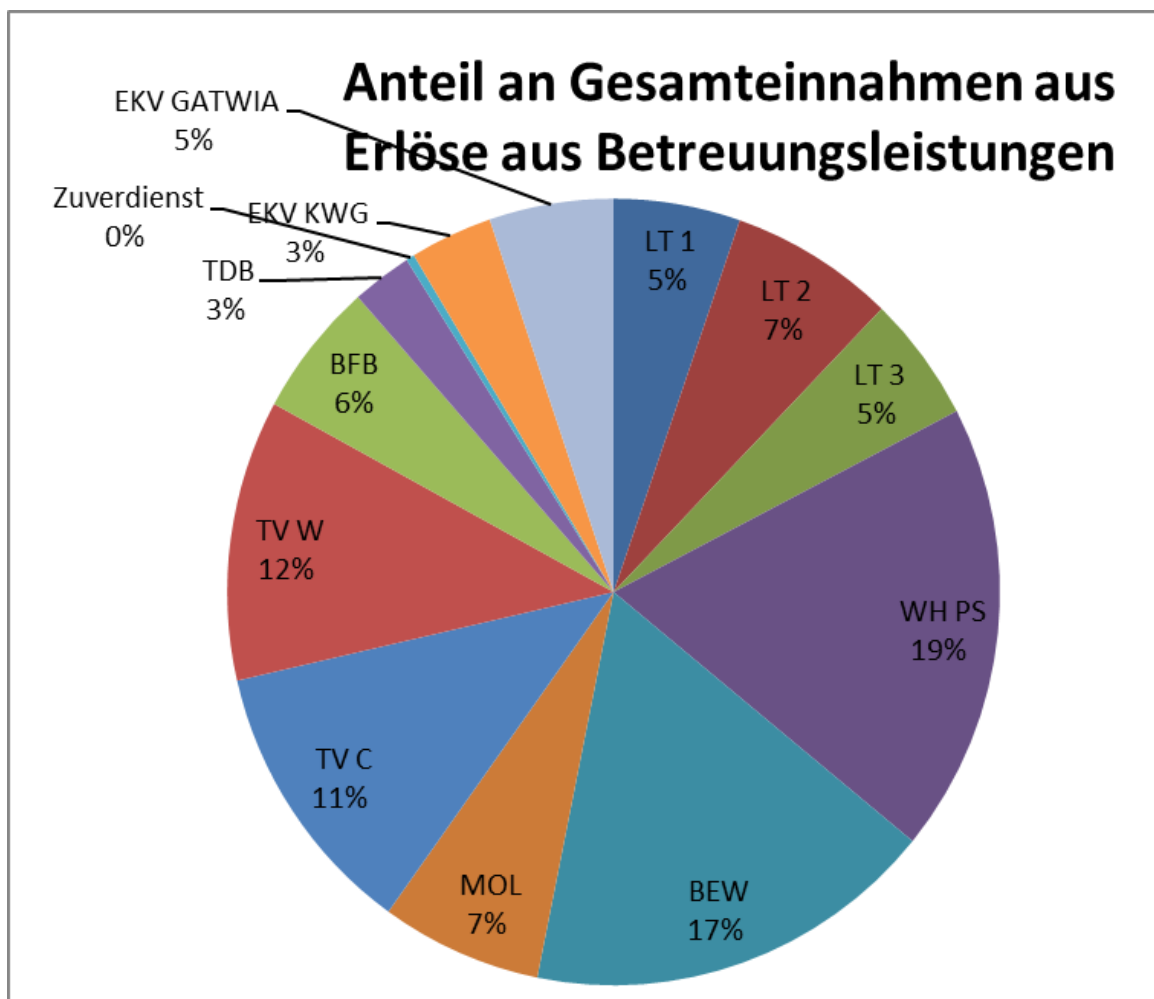
2025 sowie seiner Ertragslage für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025. Gemäß § 322 Abs. 3 Satz 1 HGB erklären wir, dass unsere Prüfung zu keinen Einwendungen gegen die Ordnungsmäßigkeit des Jahresabschlusses geführt hat.

2. Angebote im Betreuungsdienst / Eingliederungshilfe

Verteilung der Angebotsstrukturen 2025

Der Verein die reha e.v. betreute 2025 ca. 640 Menschen mit Beeinträchtigungen, sowie Kinder und Jugendliche in 36 Projekten, gebündelt in 9 Verbünden sowie im Bereich Beschäftigung /Zuverdienst. Unsere Angebote basieren auf 14 verschiedenen Leistungstypen in den Bundesländern Berlin und Brandenburg in den Bereichen Eingliederungshilfe und Kinder- und Jugendhilfe. Der Schwerpunkt der Betreuungsangebote liegt nach wie vor in der Betreuung für Menschen mit Beeinträchtigungen im Bereich des Wohnens.

Insgesamt zeigt der zahlenmäßige Umfang an Kund*innen nur einen geringen Zuwachs im Vergleich zu 2024 auf. die reha e.v. hatte 281 Aufnahmeanfragen. 141 Aufnahmen konnten in 2025 umgesetzt werden. Die höchste Fluktuation fand in der besonderen Wohnform, im Betreuten Einzelwohnen und in den Therapeutischen Verbünden statt.



3. Themenschwerpunkte in 2025

Auf der Grundlage der Übergangsregelungen des Berliner Rahmenvertrags gelten nach wie vor die Leistungstypbeschreibungen mit dem Land Berlin (nicht BTHG-konformen). Daraus leitet sich ab, dass die im BTHG beschriebenen Assistenzleistungen nur teilweise in den Vereinbarungen zwischen den Leistungsträgern und -erbringern beschrieben und finanziert sind.

Die Umsetzung des BTHG im Land Berlin wird zwischen den Verbänden der Wohlfahrtspflege und dem Land Berlin aktuell verhandelt. Dabei wird nicht immer deutlich, dass die Interessen der Menschen immer im Fokus stehen, denen mit Hilfe der neuen Gesetzgebung mehr Teilhabe und selbstbestimmtes Leben ermöglicht werden sollte. Insbesondere scheint der Prozess sehr davon geprägt zu sein, einerseits die bestehenden Vereinbarungen und langjährigen Erfahrungen außen vor zu lassen und andererseits über nicht genügend neue Erfahrungen aus den anderen Bundesländern zu verfügen. Die Kommunikationserwartungen an unsere Mitarbeitenden sind in sehr großem Umfang angewachsen. Der Transfer der Informationen, zwischen den betreuten Menschen und den zuständigen Mitarbeitenden der Teilhabeämter macht eine erhöhte Methodenkompetenz im Empowerment und in der Verwendung der leichtverständlichen Sprache dringend erforderlich. Dieser Kompetenzzuwachs ist aus unserem Verständnis von großer Bedeutung für das Gelingen des Umsetzungsprozesses.

3.1. Umstellung der Dokumentationssoftware für alle Mitarbeitenden im Betreuungsalltag

- Auf Grund der gesamten Umstellungsthematik der BTHG-konformen Strukturen im Land Berlin und dem auslaufenden Vertrag mit unserer bisherigen Softwarefirma haben wir uns bereits in 2024 für eine neue Software zur Dokumentation aller Leistungen im Betreuungskontext entschieden. Die Auswahl erfolgte auf der Grundlage externe Beratung, der Bewertung eines sehr strukturierten Pflichtenheftes, in Zusammenarbeit mit unserer uns betreuender IT-Firma und in einem partizipativen Prozess innerhalb unseres Vereins.
- Die Verträge zur Einführung der neuen Dokumentationssoftware wurden erfolgreich unterzeichnet. Das Projekt verläuft entsprechend dem im Zeitplan. Zur weiteren Umsetzung wurden themenspezifische Unterarbeitsgruppen eingerichtet, die sich mit den Bereichen Statistik, Prozesse und Schulungen befassen. Am Ende des Jahres lag ein erster Programmierungsentwurf vor, so dass die Peergruppen diesen bewerten konnten.
- Die im Vorfeld kalkulierten Projektkosten konnten im Rahmen des Vertragsabschlusses eingehalten werden. Dies wurde zum einen durch eine präzisere Planung der Arbeitsstunden seitens Diartis erreicht, zum anderen durch den Verzicht auf nicht zwingend erforderliche Anwendungsmodule.
- Der größte Kostenfaktor im Projekt sind die Personalkosten für die Programmierung. In diesem Bereich besteht somit auch das höchste Risiko für eine Budgetüberschreitung. Aufgrund des

Berlin, den 20.09.2026

partizipativen und anwenderübergreifenden Auswahlprozesses wird das Risiko, wichtige Anforderungen übersehen zu haben, jedoch als gering eingeschätzt. Die Arbeitsweise der Projektgruppe trägt wesentlich zur Risikominimierung bei.

- Die Entwicklung statischer Auswertungen ist für das Jahr 2026 vorgesehen.
- Die Einführung für alle Mitarbeitende findet in dem 1. Quartal 2026 statt und wird im Rahmen von Schulungen und persönlichen Ansprechpartnern vor Ort begleitet.

3.2. ICF-orientiertes Arbeiten

- ICF-orientiertes Arbeiten- mit diesem Themenkomplex setzen wir uns intensiv auseinander. Im Anschluss an das dreijährige Organisationsentwicklungsprojekt mit wissenschaftlicher Begleitung von Prof. Dr. phil. Michael Komorek, Prorektor und Inhaber der Professur für Inklusion an der Evangelischen Hochschule Berlin sind etablieren wir successive Strukturen, in denen ICF-orientiertes Arbeiten und Führen transparent und nachvollziehbar verankert wird. So ist ein trägerübergreifendes Fortbildungsprogramm entstanden, welches neue Mitarbeitenden gut strukturiert in die Anforderungen des ICF-orientierten Arbeitens einführt. Gemeinsam mit unseren Partnern aktion weitblick gGmbH und der berliner STARThilfe e.V. und mit Unterstützung der evangelischen Hochschule entwickeln wir ein digitales Lernformat für ankommende aber auch bereits beschäftigte Mitarbeitende.

3.3. Bereich Kommunikation

- Die externe Kommunikation erfolgt überwiegend digital, was uns die hohen Nutzerzahlen zeigen. Mit über 1.000 Besuchern im Monat ist die Homepage diereha.de am häufigsten besucht, gefolgt von den Websites icf-mobil.berlin und capito-berlin.eu. Die Präsentation der Vereinsangebote erfolgt weiterhin parallel über die gedruckten Verbundbroschüren.
Die Website einfach-diereha.de wurde im Januar veröffentlicht und bietet zahlreiche kostenfreie Angebote für unsere Kund*innen. Bilder und kurze Texte sorgen für einen leichten Zugang. Die Online-Anmeldung zu Ausflügen wird sehr gut von den Kund*innen genutzt. Unserem Instagram-Profil folgen derzeit knapp 400 Personen mit 3.800 Aufrufen monatlich.
- Bei der weiterführenden Umsetzung des Projektes „Kund*innenbeteiligung heute – selbstbestimmte Teilhabe strukturell verankern!“ lag ein Schwerpunkt auf der leicht verständlichen und barrierefreien Aufbereitung von Betreuungsverträgen. Zudem wurden weitere Ergebnisse des Projektes wie beispielsweise die Gründung von Kund*innenbeiräten oder die Etablierung von Mitbestimmung bei der Aufnahme neuer Mitbewohner*innen oder Teilnehmer*innen begleitet.

3.4. Personalmarketing

- Im Jahr 2025 hatten wir fünf bis zehn Stellengesuche gleichzeitig veröffentlicht – deutlich weniger als im Vorjahr. Wir erhielten etwa 16 Bewerbungen pro Stelle, wobei 45 Prozent als Nichtfachkraft ungeeignet waren. Uns verließen 62 Mitarbeiter*innen und wir gewannen 67 neue, ausgehend von 324 Beschäftigten. Die Fluktuationsquote beträgt 19,1 Prozent.
- Unser Verein die reha e.v. konnte die sehr gute Bewertung als Arbeitgeberin im Kununu-Portal mit 4,5 von 5 Sternen im Jahr 2025 halten. Der Branchenwert liegt bei 3,5.

3.5. Projekt »Bildung und Teilhabe«

- Mit dem Ende der Zuwendungen zur Klimabildung stellten wir die Inklusive Bildung neu auf. Wir erweiterten unsere Inklusiven Workshop-Angebote in den Themenfeldern: Die eigene Wohnung, Meine Gesundheit, Politik und Gesellschaft, Natur, Umwelt & Klima sowie Selbst aktiv und kreativ. Insgesamt führte die Referentin 32 Workshops für die reha e.v. und 23 externe Workshops mit 458 Teilnehmenden durch. Die Finanzierung erfolgte intern über die Dokumentation der Gruppenangebote und über externe Verkäufe. Zudem organisierte und begleitete die Referentin elf Bildungsexkursionen mit 116 Teilnehmenden – am beliebtesten war der Ausflug in das rbb-Studio und wurde wiederholt. Siehe: [Bildung und Teilhabe – einfach-diereha.de](#)
- Wir entwickelten ein Konzept zur Erlangung des Wohnführerscheins an 6 Workshop-Tagen in Einfacher Sprache und führten zwei Durchgänge durch mit insgesamt 16 Absolvent*innen.
- Die Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin begleitete uns in einem Gesundheitsförderungsprozess. Ein inklusives Gesundheitsteam engagierte sich in monatlichen Treffen, unterstützte die Befragung als Teil der Bedarfsanalyse und führte Experteninterviews sowie Beobachtungen durch. Aus den Ergebnissen identifizierten wir für die reha e.v. die Kernthemen „gesunde Ernährung“ und „gut schlafen“. Diese werden nun mit passenden Maßnahmen bis Juni 2026 weiterbearbeitet.
- Im Dezember 2025 begannen wir erstmals ein internationales inklusives Projekt mit Partnern aus Italien und Irland. Der Schwerpunkt liegt erneut in der Klimabildung. Die Mitarbeit wird über eine Erasmusförderung über 36 Monate abgedeckt.

3.6. capito Berlin

- Wir führten zum 15. Mal in Folge den Lehrgang »Barrierefreie Information« mit nur sieben Teilnehmenden durch und gaben 32 Workshops. Wir schlossen 131 Übersetzungsaufträge ab

und führten 63 Verständlichkeitsprüfungen durch. Der Anteil an Bestandskunden liegt bei 80 Prozent.

- Leider hat sich der Trend, dass KI-Tools mit manueller Textarbeit konkurrieren, verstärkt. Der durchschnittliche Leser erkennt die Unterschiede in der Textqualität nicht und die Zahlungsbereitschaft für gute Redaktion ist gering. Der Umsatz ist gegenüber dem Vorjahr bei steigenden Personalkosten erneut um 5 Prozent gesunken. Das von der Franchisegeberin entwickelte Übersetzungstool capito.ai brachte nicht den erwarteten Verkaufserfolg bzw. kann sich nicht neben kostenlosen open.ai-Angeboten durchsetzen. Wir arbeiten selbst mit KI-Tools und passten unsere Fortbildungen inhaltlich auch auf diesen Schwerpunkt an.
- In der Konsequenz reduzieren wir in 2026 den Personalaufwand von 94 auf 64 Wochenstunden für diesen Geschäftsbereich.
- Interne Aufträge waren die barrierefreien Wohn- und Betreuungsverträge, Schulungsmaterialien für die Inklusive Bildung, vor allem zum Wohnführerschein und zum Projekt GESUND.

3.7. Akquise Wohnraum

- Der Berliner und nun auch Brandenburger Wohnungsmarkt wird immer angespannter. Auch unsere Kund*innen haben bereits seit längerer Zeit Schwierigkeiten Wohnraum zu finden. Im Verein arbeiten Mitarbeiter*innen daran, gezielter nach Wohnraum für das Betreute Einzelwohnen und/oder Wohngemeinschaften zu suchen. Ebenso steht die Stärkung von Kontakten in die Immobilienbranche und Vernetzung mit Wohnungsbaugesellschaften im Fokus.

4. Positive Effekte für unser Unternehmen (Chancen) liegen hauptsächlich in:

- **der** qualitativ hochwertigen Angebotsstruktur in regionalen Verbünden, welche flexibel und schnell auf Veränderungen der Bedarfslage reagieren können
- **der** praxisnahen Umsetzung der ICF orientierten Veränderungsprozesse im Unternehmen. Der gesamte Prozess findet unter größtmöglicher Beteiligung der Mitarbeiter*innen und Kund*innen statt.
- **der** schnellen Einführung einer strukturierten und den neuen Anforderungen gerecht werdende Dokumentationssoftware. Diese ist in der Anwendung einfacher und moderner und kann sich, den zu erwartenden Veränderungen im Rahmen der BTHG-konformen Umstellung aller EGH Leistungen im Land Berlin und Brandenburg anpassen.
- **dem** Kompetenzzuwachs der Führungskräfte auf der Grundlage explizit dafür erarbeiteten Ausbildungscurricula. Eine trägerübergreifende Ausbildung mit klaren theoretisch, fachlichen Inhalten gebunden an Projektpläne, welche sich an den Teamstrukturen und dem Arbeitsalltag der Mitarbeitenden orientieren. Damit verbinden wir den fachlich inhaltlichen Wissenszuwachs direkt mit den alltäglichen Anforderungen vor Ort dem Üben der ICF orientierten Arbeit für alle Mitarbeiter*innen. Kund*innen und Mitarbeiter*innen gewinnen zunehmend an Selbstvertrauen im Umgang mit den vielen neuen Anforderungen.
- **der** verankerten betrieblichen Regelungen für mobiles Arbeiten, welche Mitarbeiter*innen für bestimmte Arbeitsinhalte die Flexibilisierung des Arbeitsalltags erleichtert
- **der** deutlich gestiegenen Konkurrenzfähigkeit auf dem Bewerber*innenmarkt durch deutliche Gehaltssteigerungen
- **der** Weiterentwicklung des kennzahlengestütztes Controllingsystem. Damit werden Abweichungen sehr schnell erkennbar und Maßnahmen werden abgeleitet

5. Die Risiken für unser Unternehmen liegen hauptsächlich in:

- **der** zunehmenden Unsicherheit aller Beteiligten (Senat, Bezirke, Leistungserbringer und Leistungsberechtigten) an der BTHG-konformen Umstellungsprozess der Eingliederungshilfe. Die Verhandlungen im Rahmen des Berliner Rahmenvertrags (BRV) sind Anfang 2025 gescheitert. Zum weiteren Vorgehen wurde von der Landesseite eine Rechtsverordnung angedroht. Zur Abwendung eines solchen Diktats und zur erneuten Aufnahme weitere Verhandlungen haben die Verbände der Wohlfahrtspflege ihren Mitgliedern den Abschluss eines öffentlich-rechtlichen Vertrags empfohlen. Dieser wurde von uns ebenfalls unterschrieben und der Paritätische Wohlfahrtsverband mit der stellvertretenden Verhandlung beauftragt. Die Verhandlungen werden zwar sehr dicht von uns als Leistungserbringer begleitet, allerdings entsteht durch die unstrukturierte Verhandlung, die partiell inhaltlich und fachlich nicht

nachvollziehbaren Entscheidungen und das unorganisierte Informationsvorgehen innerhalb des Landes sehr große Unsicherheiten. Die geplante Umsetzung in 2026 in unterschiedlichen Projektschritten birgt für alle Seiten unvorhersehbare Risiken.

- **der** zunehmenden Mitarbeiter*innenfluktuation, überwiegend auf Grund der veränderten Marktsituation, bzw. der Generation bedingten veränderten Haltung zum Arbeitsalltag. Überwiegende Gründe für das Verlassen des Vereins liegen, gem. der Angaben der Mitarbeitenden insbesondere in:
 - der Überforderung im Arbeitsalltag,
 - den ungünstigen, bzw. nicht mit dem Familienleben gut zu vereinbarenden Arbeitszeiten,
 - persönliche, bzw. familiäre Veränderungen (Pflege von Angehörigen, Kindererziehungszeiten, Wegzug in andere Stadt, ...)
 - Auszeit für Reise und Neuentwicklung
 - Zusätzliche Qualifikation mit neuem Arbeitsschwerpunkt
- **der** hohen Anforderungen an flexible Betreuungszeiten und Angebotsstrukturen in Betreuungsangeboten des Wohnens in Kombination mit der starren Finanzierungsstruktur der Leistungstypen und den erschwerten Bedingungen für Menschen mit geringem Einkommen, Wohnraum in Berlin zu erhalten;
- **dem** erhöhten Krankenstand, bzw. den Ausfällen der Mitarbeiter*innen. Nach dem Ende der Pandemie haben sich die Erkrankungshäufigkeiten und – verläufe nicht wieder auf den vorherigen Umfang reduziert.
- **den** Verzögerungen im Bewilligungsprozess durch die Leistungsträger bzw. dem zunehmenden Aufwand vor der Aufnahme in der Zusammenarbeit mit dem Kostenträger; damit verbunden sind zunehmende Verzögerungen innerhalb der Aufnahmeprozesse
- **den** knapper werden wirtschaftlichen Ressourcen der Bezirke (Haushaltssperren, grundsätzliche Einschränkungen bei der Bewilligung von Jugendamtsleistungen)
- **der** Zunahme von Kinderschutzfällen im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe und den damit einhergehenden kurzfristige Beendigungen von Hilfen;
- **der** mangelhaften Immobiliensituation und den sich daraus ergebenden Folgen für den einzelnen Betreuungsverlauf

Birgit Angermann, Falko Hoppe
Vorstände