



Delegiertenversammlung  
des Caritasverbandes für  
die Diözese Münster e. V.  
am 9. September 2022

## Vorlage zu TOP 4

# **Bericht des Vorstandes des Caritasverbandes für die Diözese Münster e. V. zur Delegiertenversammlung am 9. September 2022**

## **1. Verband und Bistum – Caritas und Kirche**

Durch den Satzungsänderungsprozess, der sich bis in die Delegiertenversammlung am 27. Januar 2022 hinzog, hat sich die grundlegende Architektur des Diözesancaritasverbandes Münster verändert.

### **1.1 Satzungsänderung und neue Bedeutung des Caritasrates**

Durch die überraschende Ankündigung von Seiten des Bistums, die künftigen Diözesanvorstände nicht mehr in einer Anstellungsträgerschaft beim Bistum zu belassen, sondern diese in den Verband zu verlegen, wurde eine bedeutende Verstärkung der Position des Caritasrates notwendig. Dieser wird künftig für den Diözesancaritasverband als neuem Anstellungsträger die Vorgesetztenfunktion übernehmen. Der Caritasrat ist als Aufsichtsorgan gestärkt, was auch dadurch zum Ausdruck kommt, dass nicht mehr der Vorsitzende des DiCV-Vorstands auch Vorsitzender des Caritasrates sein kann. Zum ersten Vorsitzenden des neuen Caritasrates ist Herr Detlef Becker (OCV Ibbenbüren) gewählt worden und Herr Thomas Schlickum (OCV Münster) zu seinem Stellvertreter. Die künftigen Vorstände des DiCV werden durch den Caritasrat gewählt. Zwischen Vorstand des Caritasrates und Vorstand des DiCV sind regelmäßige Beratungssitzungen vorgesehen. Das Verhältnis des DiCV zum Bistum Münster hat sich mit dieser neuen Satzungsrealität verändert. Die Caritas ist unabhängiger und eigenständiger geworden. Der Dialog findet zukünftig auch organisational mehr auf Augenhöhe statt. Es wird in Zukunft darauf ankommen, gute Formen der Zusammenarbeit zu entwickeln, die ein Einvernehmen in den wichtigen Punkten und gemeinsames Agieren befördern. Hierzu gibt es bereits Absprachen des neuen Vorstands mit dem Generalvikar und dem Verwaltungsleiter. Nach wie vor kann die Caritas von guten Beziehungen zum Bistum in vielen Bereichen profitieren. Beide sind aufeinander verwiesen, denn Kirche ohne Caritas ist nicht wirklich Kirche, genauso wie Caritas ohne Kirche nicht wirklich Caritas ist. Dies kommt weiterhin darin zum Ausdruck, dass die Geschäftsstelle des DiCV die Aufgaben der Hauptabteilung 400 des Bischöflichen Generalvikariats wahrnimmt.

### **1.2 Verabschiedung von Herrn Heinz-Josef Kessmann**

Am 15. Juni 2022 konnte Herr Kessmann als langjähriger Diözesancaritasdirektor in einem großen und sehr angemessenen Fest in seinen verdienten Ruhestand verabschiedet werden.

Sein langjähriger Begleiter im Vorstand, Herr Weihbischof Dieter Geerlings, feierte im Dom die Hl. Messe. Anschließend ging es zu einem von Herrn Christoph Tiemann moderierten Abschiedsfest ins Hotel Mövenpick mit Herrn Minister Stamp, Frau Präsidentin Welskop-Deffaa und Herrn Generalvikar Dr. Winterkamp als Hauptrednern. Herr Kessmann hat seinen Abschied in zahlreichen Interviews dazu genutzt, Positionen der Caritas in der Öffentlichkeit deutlich zu machen. Er bleibt noch bis zur Delegiertenversammlung Vizepräsident des Deutschen Caritasverbandes, wirkt noch an der neuen Grundordnung mit und ist Mitglied der Kommission zur Überarbeitung der Satzung des DCV geworden. Wir danken Herrn Kessmann für die vielen Dienste, die er für die Caritas und damit für Menschen in Not geleistet hat. Daher auch an dieser Stelle ein herzliches: Vergelt's Gott!

### **1.3 Arbeitsbeginn der neuen Vorstandsmitglieder Frau Pia Stapel und Herr Dominique Hopfenzitz**

Der nach der geänderten Satzung nun dreiköpfige Vorstand hat mit dem Dienstbeginn der neugewählten Frau Pia Stapel und Herrn Dominique Hopfenzitz am 1. August 2022 seine Arbeit aufgenommen. Bereits vor Dienstantritt haben die beiden mit Herrn Dr. Christian Schmitt eine Aufgabenverteilung vorgenommen, die als Geschäftsverteilungsplan von den Caritasratsvorsitzenden vorläufig genehmigt wurde. Nach der geänderten Satzung sind nun alle drei Vorstände als Diözesancaritasdirektoren am operativen Geschäft des DiCV beteiligt. Seit dem 1. August 2022 läuft für den neuen Dreivorstand der Onboarding-Prozess, der zunächst im Hause in Gesprächen mit allen Abteilungs-, Stabsstellen und Referatsverantwortlichen stattgefunden hat. In der Folge sollen nun die Verbände, Träger, Dienste und Einrichtungen vor Ort exemplarisch besucht werden. Das entsprechende Programm wird ausgearbeitet.

### **1.4 Entwicklung der Geschäftsstelle: Öffentlichkeitsarbeit und Digitalisierung**

In der Geschäftsstelle hat es altersbedingt im Personalbereich viel Fluktuation gegeben. In der Nachfolge von Herrn Westbeld, der als gewachsener Allrounder nicht ersetzbar war, konnte in der Öffentlichkeitsarbeit die Chance genutzt werden, diesen Bereich neu zu akzentuieren und insbesondere auch die rasanten Entwicklungen im digitalen und medialen Bereich noch stärker zu integrieren.

Die Pandemie hat zu einem enormen digitalen Schub geführt. Nicht nur die Verwaltung, sondern auch viele Leistungen im Rahmen der Fortbildung, Fachberatung und sozialpolitischen Interessenvertretung werden nun digital erbracht. Eine Herausforderung wird nun die Neuaufstellung der verschiedenen Präsenz- und Digitalformate sein. Grundlage ist die Plattformlösung Microsoft Navision, die mit einer Branchenlösung für Non-Profit-Organisationen für die Bedarfe des Diözesancaritasverbandes erweitert wurde. Die Lösung ist eine komplexe Anwendung mit unterschiedlichen Modulen, die in verschiedenen Geschäftsbereichen eingesetzt wird. Durch diese Lösung wird eine einheitliche Software mit zentraler Datenbank schnittstellenfrei in allen Bereichen der Geschäftsstelle genutzt. Diese Plattformlösung entwickelt sich seit dem Start kontinuierlich weiter und geht mit dem diesjährigen Releasewechsel auf die aktuelle Version Microsoft „Business Central“ über. Damit wird die Flexibilität nochmals erhöht.

Parallel dazu wurde ein revisionssicheres Dokumentenmanagementsystem zur Verwaltung elektronischer Akten eingeführt (VIS). Das System unterstützt die Geschäftsstelle kontinuierlich bei der elektronischen medienbruchfreien Verwaltungsarbeit und wird auf alle Bereiche der Geschäftsstelle ausgerollt. Von diesen Systemen profitieren u. a. auch die externen Prüfungen (Jahresabschluss, Sozialversicherungsprüfung etc.), die pandemiebedingt nur noch digital durchgeführt werden konnten.

Viele interne Prozesse sind bereits digitalisiert (Zeiterfassung, digitale Gehaltsabrechnung, Urlaubs- und Dienstreiseanträge, Eingangsrechnungen, Zahlungsfreigaben etc.), weitere Prozesse sind bereits im Blick. Die verstärkte Mobile Arbeit hat eine verbesserte digitale Zusammenarbeit und Kommunikation notwendig gemacht. Hier hat uns die frühzeitige Umstellung auf Microsoft 365 erheblich unterstützt. Um einen einheitlichen Standard bei der Nutzung der Systeme zu erreichen bzw. abzusichern, wird zurzeit ein verbindlicher Leitfaden zum Umgang mit digitalen Tools und digitaler Kommunikation entwickelt. Selbstverständlich wurden und werden alle Arbeitsplätze mit der notwendigen Hardware ausgestattet. Um die Mitarbeitenden bei der Nutzung neuer Tools zu unterstützen, wurde in der Geschäftsstelle ein Multiplikatoren-system eingeführt. Das Mobile Arbeiten ist aus der Geschäftsstelle nicht mehr wegzudenken und fördert unsere Arbeitgeberattraktivität. Spätestens mit dem für die Jahre 2023 bis 2024 geplanten umfassenden Umbau der Geschäftsstelle soll das papierlose und volldigitale Büro zum Standard werden.

## **1.5 Nachhaltigkeit**

Im letzten Vorstandsbericht haben wir schon darauf hingewiesen, dass der Diözesancaritasverband einen Nachhaltigkeitsbericht für seine Geschäftsstelle erstellt hat. Die hier genannten Standards müssen ständig weiterentwickelt werden. Die Folgen des Ukraine-Kriegs zeigen uns, dass es durchaus auch finanzielle Anreize gibt, die bisherigen Standards des Energieeinsatzes und Verbrauchs kontinuierlich zu modernisieren. Um eine Beteiligung der Mitarbeiterschaft sicherzustellen, wurde eine Arbeitsgruppe gegründet. Die Arbeitsgruppe besteht aus 10 Mitarbeitenden, die sich ca. alle vier bis sechs Wochen treffen. Um die Arbeit zu erleichtern, wurden drei Unterarbeitsgruppen gegründet mit den Themen Mobilität, Büroalltag, Gebäude und Garten sowie Essen und Trinken im DiCV. Die Arbeitsgruppe arbeitet bereits seit knapp einem Jahr; am 12. September 2022 ist der erste Aktionstag für alle Mitarbeitenden der Geschäftsstelle geplant. Da die Heizung der Geschäftsstelle (noch) mit Erdgas betrieben wird, stehen auf diesem Aktionstag besonders die möglichen Einsparpotenziale beim Heizen, aber auch beim Stromverbrauch im Mittelpunkt. Die Planungen zur Renovierung der Geschäftsstelle werden derzeit revidiert, da sie im Jahr 2018 noch von der Verwendung eines Blockheizkraftwerks auf Gasbasis ausgingen. Dies soll nun geändert werden zu einer Heizanlage auf der Grundlage von Photovoltaik und Geothermie. Wir gehen davon aus, dass die erheblichen zusätzlichen Kosten schnell durch die eingesparten Gaskosten amortisiert werden können.

Gemeinsam mit der Caritas in NRW haben wir am 22. Juni 2022 zum Thema Nachhaltigkeit ein Treffen mit interessierten Bundestagsabgeordneten aus NRW in Berlin veranstaltet. Wir konnten auf die Notwendigkeit einer sozialen Perspektive beim Klimaschutz hinweisen und auf viele engagierte Projekte – E-Mobilität, Einzigware, Stromsparcheck u. v. a. mehr aufmerksam

machen. Gleichzeitig ist es uns gelungen, die schwierige Finanzierungssituation für Klimaschutzmaßnahmen in Einrichtungen der Caritas darzustellen. Hier liegt noch ein langer Weg vor uns, den wir gemeinsam bewältigen müssen. Dazu planen wir die Antragstellung in einem Bundesförderprogramm und hoffen, darüber Kompetenz für die uns angeschlossenen Mitglieder anbieten zu können.

## **1.6 NEXT STEP – Demokratie fördern**

Angesichts der aktuellen Krisen und politischen Stimmungen ist es eine wichtige Aufgabe der Caritas, für Solidarität und Gerechtigkeit einzutreten. Angesichts der politischen Großwetterlage muss dies auch in einem sehr grundsätzlichen Eintreten für die Grundlagen unseres freiheitlich demokratischen und sozialen Staates geschehen. Das bereits vor den Krisen geplante Projekt NEXT STEP trifft genau diese Zielrichtung. Die Ausbildung von Demokratieförderern, die Auseinandersetzung mit demokratiefördernden und demokratiefeindlichen Phänomenen wird in verschiedenen Formaten und Themen vorangebracht. Dies führt auch zu neuen Kooperationen und Partnern. Im Hinblick auf den gesellschaftlichen Wandel durch Migration rückt die rassistische Diskriminierung immer stärker in den Fokus unserer Aufmerksamkeit. Am 16. August 2022 konnte zu diesem Thema unter der Überschrift „Rassismus geht uns alle an“ Frau Dr. Annah Keige-Huge für einen sehr beeindruckenden Vortrag in der Geschäftsstelle gewonnen werden.

## **1.7 Fortdauer der Pandemie**

Der Alltag in den Diensten und Einrichtungen der Caritas war im vergangenen Jahr weiterhin durch die pandemiebedingten Herausforderungen geprägt. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Träger vor Ort und ihre Mitarbeitenden hervorragende Arbeit geleistet haben. Die Herausforderungen waren sehr groß: ständig wechselnde gesetzliche und untergesetzliche Anforderungen mussten implementiert werden, Hygieneschutzkonzepte entwickelt, angepasst und immer wieder neu angewendet werden, Sorgen um Bewohner\*innen und Klient\*innen waren groß, ebenso die Sorge um die Mitarbeitenden, die ihrerseits nicht nur durch die zusätzlichen Anforderungen und Verunsicherungen belastet wurden. Oft kam für die Mitarbeitenden die Sorge um ihre eigenen Angehörigen und die Belastung durch Personalausfall hinzu. Hervorzuheben ist, dass es in der Caritas gelungen ist, die oft sehr beeinträchtigten Zugangs- und Hilfemöglichkeiten für Hilfesuchende und ihre Angehörigen mit erheblichem Engagement fast vollständig sicherzustellen oder neu aufzustellen. Caritas war nah – dafür gilt seitens des Vorstandes des DiCV allen „Caritäter\*innen“ große Anerkennung und ein riesiges Dankeschön.

## **1.8 Veränderung des freiwilligen Engagements**

Während der Pandemie sind viele ehrenamtlich Engagierte ausgestiegen – oft, weil sie selbst oder Familienangehörige vulnerablen Gruppen angehörten oder sich ein altersbedingtes Aufhören ohnehin nahelegte. Gleichzeitig war aber deutlich festzustellen, dass Ehrenamt und freiwilliges Engagement sehr präsent waren. Eines von vielen Beispielen war die spontane Lebensmittel-Packaktion für die Ukraine, für die in kürzester Zeit über 300 Menschen gewonnen

werden konnten. Auch viele andere Beispiele zeigen, dass Solidarität und Nächstenliebe weit über die hauptamtlich tätige Caritas hinaus in der Gesellschaft vorhanden sind. Zum Themenfeld Ehrenamt gibt es eine gute Zusammenarbeit mit dem Projekt Ehrenamtliches Engagement des Bistums.

## **1.9 Ukraine-Krieg**

Noch bevor die pandemische Lage abgeklungen ist, hat uns der Krieg in der Ukraine in eine weitere harte Krise gestürzt. Auch hier haben sich viele Träger und ihre Mitarbeitenden sehr engagiert. Seit Beginn des russischen Angriffskrieges am 24. Februar 2022 haben zahlreiche Menschen aus der Ukraine, insbesondere Frauen und Kinder, im Bistum Münster Zuflucht gefunden. Der Krieg löste sprunghaft eine enorm hohe Hilfsbereitschaft in der hiesigen Bevölkerung aus, so dass innerhalb kürzester Zeit vielfältigste Angebote zur Unterstützung der Ankommenden ins Leben gerufen werden konnten. Dazu zählen Angebote zur Erstversorgung, Freizeit- und Kinderbetreuung, Willkommens- und Sprachcafés und anderes mehr. Besonders hervorzuheben war und ist die große Bereitschaft innerhalb der Gesellschaft, privaten Wohnraum für die Geflüchteten zur Verfügung zu stellen.

Das Bistum hat Mittel für die Unterstützung der Flüchtlinge aus der Ukraine zur Verfügung gestellt, alle Fachdienste der Caritas stehen den Menschen in und aus der Ukraine zur Seite. Es gibt vielfältiges Engagement aus der Caritas im Bistum auch über die rumänische Partnerdiözese Iași in unmittelbarer Nähe zur Ukraine und über Caritas international. Eine Schwierigkeit ist, dass die vom Bistum gesondert geförderte Beratung oft nicht isoliert nur für ukrainische Staatsbürger erbracht werden kann und sich insofern Abgrenzungsprobleme hinsichtlich Förderbedingungen ergeben. Auch die Befürchtung einer „Zweiklassenhilfe“ für ukrainische und andere Flüchtlinge muss uns als Caritas beschäftigen. Daher hilft die Caritas in der Diözese allen Flüchtlingen gleichermaßen engagiert. Wir fordern mit der Caritas in Deutschland die Aufhebung des Asylbewerberleistungsgesetzes.

Das Bistum hat darüber hinaus zusammen mit den anderen deutschen Bistümern und der EKD beschlossen, die zusätzlichen Kirchensteuereinnahmen, die aus der Versteuerung der Energiepreispauschale anfallen werden, vollständig für die Bekämpfung der sich verstärkenden Armutsentwicklung einzusetzen, die sich aus dem Ukraine-Krieg ergeben hat. Insgesamt ist hier von ca. 2 Millionen Euro allein für das Bistum Münster auszugehen. Der Diözesancaritasverband ist momentan im Gespräch mit dem Bistum, inwiefern dieses Geld kurzfristig und unbürokratisch über die Caritasstrukturen an die bedürftigen Menschen gelangen kann.

## **1.10 Arbeitskräftemangel**

Der Fachkräftemangel hat sich mittlerweile zu einem allgemeinen Arbeitskräftemangel ausgeweitet und wird von einem sich steigernden Führungskräftemangel begleitet. Aufgrund der seit Jahren zunehmenden Leistungs- und Qualitätsanforderungen steigen in nahezu allen Bereichen die Personalbedarfe. Es werden in allen Bereichen gut ausgebildete Fachkräfte benötigt, die über eine umfassende berufliche Handlungskompetenz verfügen müssen, um den steigenden Anforderungen und Fachkraftquoten entsprechen zu können. Aber auch die Assistenz-

kräfte fehlen zunehmend, um den geforderten Standards gerecht zu werden. Der Arbeitskräftemangel führt mittlerweile in vielen Bereichen zu zumindest vorübergehenden Gruppenschließungen, Stationsschließungen, Wohnbereichsschließungen etc. Des Weiteren zeigen sich Überlastungen bei den noch vorhandenen Mitarbeitenden, die zu oft für fehlende Kolleginnen und Kollegen einspringen müssen. Dort wo Zeitarbeitskräfte eingesetzt werden, um den Betrieb aufrechtzuerhalten und die Leistungsversprechen erfüllen zu können, zeigen sich Probleme aufgrund der „privilegierten“ Position dieser Mitarbeitenden, die ggf. mehr Lohn bekommen und vor allem weniger unangenehme Dienste (nachts, am Wochenende) tun müssen. Die Dienstgemeinschaften werden so unterspült. Dieser Zustand stellt ein unerträgliches Dilemma dar. Es wird gemeinsame Überlegungen und Anstrengungen brauchen, um in dieser schwierigen Situation Lösungen zu finden. Dieses Thema wird uns in der kommenden Dekade aufgrund der Verrentung der geburtenstarken Jahrgänge sicherlich intensiv beschäftigen.

### **1.11 Die „Zehn Zusagen“ und der Entwurf einer neuen Grundordnung**

Der neue Vorstand des DiCV hat die Zehn Zusagen für Mitarbeitende in der Caritas, die in der Profilkommission des DCV entwickelt wurden, für seinen Zuständigkeitsbereich unterschrieben und allen Mitarbeitenden zugesichert. Diese stellen zwar, was das konkrete Verhalten angeht, keine Neuerung dar, sind aber für alle queeren Personen eine deutliche Korrektur der diskriminierenden Aussagen in der noch gültigen Grundordnung des kirchlichen Dienstes.

Auf Grundlage dieser „Zehn Zusagen“, ist der Entwurf einer neuen „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ entwickelt worden, der am 6. Mai 2022 der Öffentlichkeit vorgestellt wurde. Es stellt eine echte Neuerung und Errungenschaft im kirchlichen Bereich dar, dass dieser Entwurf ausdrücklich zur Diskussion gestellt wurde und alle kirchlichen Träger aufgefordert wurden ihre Meinung kundzutun. Die entscheidende Neuerung besteht in einer positiven Formulierung des kirchlichen Dienstes auf der Basis gemeinsam geteilter Haltungen, Werte und Überzeugungen. Es werden nicht mehr zahlreiche Loyalitätsobliegenheitsverstöße aus dem Bereich des privaten Beziehungslebens aufgezählt. Eine Diskriminierung queerer Personen findet nicht mehr statt. In der Diskussion befindet sich vor allem der künftige Umgang mit dem Kirchenaustritt.

Artikel 6 Abs. 5 des Grundordnungsentwurfes stellt den Kirchenaustritt, was die Rechtsfolge Nichtanstellung angeht, mit einem kirchenfeindlichen Verhalten gleich. Dies erscheint fraglich, weil Kirchenaustritte nur ausnahmsweise von Kirchenfeindlichkeit geprägt sind. Meist liegt nur Gleichgültigkeit oder nachvollziehbare Empörung über geschehenes Unrecht vor. Artikel 6 Abs. 5 lässt darüber hinaus völlig außer Acht, dass bei nahezu allen Anstellungsverhältnissen im Bereich der Caritas nicht mehr nach der Religionszugehörigkeit gefragt werden darf. Im Hinblick auf Art. 7 Abs. 4 sollte dann eingefügt werden, dass nur bei solchen Arbeitsverhältnissen der Kirchenaustritt zu einer Kündigung führen kann, bei denen die Kirchengliederzugehörigkeit auch Anstellungsvoraussetzung gewesen ist.

## **1.12 Missbrauchsstudie der WWU und die Folgen für die Caritas**

Am 13. Juni 2022 übergab die WWU-Münster ein unter der Leitung von Prof. Große Bölting erstelltes Gutachten der Öffentlichkeit, das die durch Priester und Diakone im Bistum Münster begangenen Straftaten im Bereich sexualisierter Gewalt wissenschaftlich aufgearbeitet hat. In diesem Gutachten werden auch Einrichtungen der Caritas benannt. Der Fokus des Gutachtens sind Straftaten von Klerikern und der Umgang mit diesen. Bischof Dr. Felix Genn hat in seiner Stellungnahme vom 17. Juni 2022 darauf hingewiesen, dass die Aufklärung des Missbrauchs im Bistum Münster weitergehen soll. Dies betreffe alle kirchlichen Einrichtungen, also auch die der Caritas. Der Interventionsbeauftragte des Bistums, Herr Peter Frings, hat am 4. August 2022 den neuen Vorstand im DiCV besucht, um über diese Aufgabe zu sprechen. Entsprechende Maßnahmen werden in den kommenden Wochen im Verband diskutiert und auf den Weg gebracht.

## **1.13 Symposium zum assistierten Suizid**

Am 18./19. Mai 2022 hat der DiCV in Kooperation mit dem Franz Hitze Haus ein Symposium zum assistierten Suizid veranstaltet. Unter dem Titel „Der eigene Tod als letzter Ausweg“ wurden Fragen aufgegriffen, die sich in der Folge des Bundesverfassungsgerichtsurteils vom Februar 2020 für unsere Einrichtungen stellen. Aufgrund der Pandemie und neuerdings des Ukraine-Kriegs hat dieses fundamental bedeutende Thema nicht die öffentliche Aufmerksamkeit bekommen, die es verdient hätte. Ausgehend von den rechtlichen (Herr Prof. Brixen) und philosophisch-theologischen (Herr Prof. Goertz) Fragen wurden in unserem Symposium die Fragen praktisch-konkret aus den Handlungsfeldern der Caritas angegangen. So kamen palliativmedizinische (Frau Dr. Breuer), schmerztherapeutische (Herr Prof. Zernikow), suizidpräventive (Frau Prof. Schneider) und psychologische (Frau Prof. Alferink) Aspekte in den Blick. Nach der vorläufigen Orientierungshilfe des DCV wird sich die Caritas in allen Einrichtungen nicht aktiv an der Suizidassistenz beteiligen. Es wird eine grundlegende Verschlechterung der menschlichen Beziehungen in den Einrichtungen befürchtet, wenn das Leben der Bewohnerinnen und Bewohner zur Disposition gestellt wird. Es darf keine Situation entstehen, in der jemand, der leben möchte, dies begründen muss. Ko-Traumatisierungen der Mitarbeitenden sollen in unseren Einrichtungen nicht vorkommen. In den Niederlanden versterben mittlerweile 10 % der Menschen an aktiver Sterbehilfe. In den Einrichtungen der Caritas sollen die Bewohnerinnen und Bewohner auch zukünftig nicht dem Druck zu einem sozialverträglichen Frühversterben ausgesetzt werden. Das Symposium wurde von 150 Personen besucht (coronabedingte Höchstgrenze). Der DiCV plant weitere Fortbildungsformate, um die Sprachfähigkeit unserer Mitarbeitenden im Umgang mit Todeswünschen, mit Gesundheitsplanungen für die letzte Lebensphase und mit dem Einsatz von indirekter und passiver Sterbehilfe zu erhöhen.

## **2. Fortbildung**

### **2.1 Allgemeine Entwicklung**

Mit den Lockerungen der gesetzlichen Vorgaben während der Pandemie normalisiert sich derzeit auch die Anmeldesituation im Bereich der Fortbildung. Das betriebliche Weiterbildungs-

Engagement ist seit April 2022 wieder angestiegen, und die Anmeldezahlen für Fortbildungsveranstaltungen haben sich normalisiert. Die Gesamtanalyse zeigt aktuell ein zweigeteiltes Bild. Während der eine Trend deutlich zu kürzeren und digitalen Veranstaltungen geht, zielt die andere Bedarfslage auf modular aufgebaute Lehrgänge für Leitungs- und Führungskräfte mit einem hohen Präsenzanteil in der Weiterbildung ab. Gerade mit Blick auf den Herbst des Jahres bleibt es ungewiss, wie sich die Präsenzsituation in dem Bereich der Fort- und Weiterbildung entwickelt.

Der DiCV wird sich als Bildungsanbieter weiter mit einer anderen Art der Lernarchitektur seiner Bildungsangebote auseinandersetzen müssen. Mit dem Stichwort „Neue Normalität“ werden Fortbildungsformate entwickelt und gewählt, die den veränderten Kundenerwartungen gerecht werden und gleichzeitig den inhaltlichen Erwartungen und Konzepten entsprechen. Fort- und Weiterbildungsangebote haben einen digitalen Transformationsprozess durchlaufen. Schon zum jetzigen Zeitpunkt kann festgehalten werden, dass der Umfang an Präsenzangeboten nicht mehr den Umfang erreichen wird wie vor Beginn der Pandemie. Für uns als Bildungsanbieter geht der methodische Umstellungsprozess weiter. Ein neues methodisches Arbeitsfeld wird künftig das Erstellen von Lern- und Informationsvideos bilden.

## **2.2 Neue Lehrgangsangebote**

Aktuell wurden im Jahr 2022 zwei weitere Lehrgangsangebote entwickelt und umgesetzt. Hierzu zählen neben dem Zertifikatskurs zum Fachwirtin und zum Fachwirt Kinder- und Jugendhilfe auch der Führungslehrgang der Behindertenhilfe und Sozialpsychiatrie „Vom Leiten zum Führen.“ Diese beiden modularen Lehrgangsangebote waren nach der Ausschreibung direkt voll belegt und sind in enger Zusammenarbeit mit den diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Fachbereiche entstanden. Die starke Nachfrage zeigt uns, dass wir in diesem Bereich unser Angebot ausweiten müssen.

## **2.3 Umstellung der Finanzierung im Bereich Tageseinrichtungen für Kinder**

Zum 1. August 2022 hat sich die Finanzierungssystematik im Bereich der Tageseinrichtungen für Kinder geändert. Die vom Bistum getragene Pauschalfinanzierung aller Fortbildungsangebote für die kirchengemeindlich angeschlossenen Tageseinrichtungen ist weggefallen. Das Budget ist an die Kirchengemeinden und Kitas gegangen. Der DiCV fungiert in enger Bedarfsabstimmung mit dem BGV weiter als Hauptanbieter für Fort- und Weiterbildung in diesem Fachbereich. Die Fortbildungsangebote des DiCV für die Kindertageeinrichtungen sind folglich mit dem Beginn des neuen Kita-Jahres Angebote auf dem „freien“ Fortbildungsmarkt, die von allen interessierten Einrichtungen gebucht werden können. Der DiCV wird ein neues Dienstleistungsangebot für Inhouse-Schulungen in den Tageseinrichtungen für Kinder entwickeln.

## **2.4 Kooperation mit dem Franz Hitze Haus**

Die Veränderungen im Bereich der Lernarchitektur und der Form der Bildungsangebote veranlassen den DiCV und die Akademie Franz Hitze Haus als Bildungsanbieter und Einrichtung des Bistums Münster dazu, gemeinsame Synergien zu suchen und Kooperationsbemühungen



voranzutreiben. Mit dem Fokus, strukturelle Synergien in der direkten Nachbarschaft herzustellen, verabreden sich die beiden Parteien, in einer Absichtserklärung (Letter of Intent) eine Kooperation in definierten Bereichen einzugehen. Zunächst ist beabsichtigt, dass der DiCV einen zusätzlichen Seminarraum im Franz Hitze Haus fest anmietet. Weitere Kooperations-schritte sollen dann in den Bereichen Service und Catering erfolgen.

## **2.5 40 Jahre Leitungsqualifizierung für Pflegefachkräfte**

Im Jahr 1982 hat der DiCV auf Anfrage seiner Mitglieder den Leitungskurs für Pflegekräfte eingerichtet und feiert somit sein 40-jähriges Jubiläum. Die Weiterbildung erfolgt mit Anerkennung durch die Deutschen Krankenhausgesellschaft (DKG). Die Kursteilnehmer und Teilnehmerinnen kommen aus verschiedenen Bereichen der Gesundheitshilfe mit unterschiedlichsten Qualifikationen, wie z. B. Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Krankenschwester/-pfleger, Kinderkrankenschwester/-pfleger, Altenpfleger\*in und Hebammen/Entbindungspfleger, OTA etc.

## **3. Sozialpolitische Interessenvertretung**

Neben der kontinuierlichen Begleitung der Sozialpolitik, die der DiCV wie üblich im Berichtszeitraum im Zusammenspiel mit der Caritas in NRW, der Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege oder auch dem Bundesverband zu allen relevanten Gesetzgebungen und politischen Diskussionen vorgenommen hat, hat der DiCV sich auch im Rahmen der Landtagswahl engagiert – auch hier in der Regel arbeitsteilig oder konzertiert mit den oben genannten Partnerorganisationen. So hat die Caritas in NRW für die LAG FW Kandidatinnen und Kandidaten mit von Arbeitslosigkeit betroffenen Jugendlichen zusammengeführt und dadurch deren Situation erfahrbar gemacht – mit erfreulichem Echo. Die Koalitionsvereinbarung wurde begleitet und die Aufnahme verschiedenster sozialer Themen gefordert. Darüber hinaus wurden Kandidatinnen und Kandidaten zu Hintergrundgesprächen eingeladen, um Hilfen für pflegende Angehörige zu stärken – wie die Kurberatung für pflegende Angehörige. Einige Kandidatinnen und Kandidaten zeigten sich interessiert an weiteren Themen, zu denen wir mit ihnen im Gespräch bleiben werden.

### **3.1 Gesundheitshilfe allgemein**

Nach wie vor gibt es eine enorme Belastung und Personalengpässe in den Diensten und Einrichtungen der Gesundheitshilfe durch die krankheits- und quarantänebedingten Ausfälle der Mitarbeitenden während und nach der Urlaubszeit. Das gilt für alle Bereiche, den ambulanten, teil- und stationären Bereich der Pflege sowie den Krankenhausbereich. Nicht zuletzt die überbordende Bürokratie und die Vielzahl von unterschiedlichen Regelungen belasten die Mitarbeitenden. Durch den sogenannten Entlastungstarif der fünf Uni-Kliniken und dessen angekündigte Refinanzierung durch das Land wird ein erhöhter Druck auf die Personalausstattung der nicht-universitären Einrichtungen und Dienste befürchtet. Alle Einrichtungen und Dienste stehen auch noch vor der Herausforderung von exorbitant steigenden Energie- und auch Lebensmittelkosten.

### **3.2 Hospiz und palliative Versorgung**

Der Wegfall der Hospiz-Referentenstelle beim DCV wird von der Arbeitsebene als problematisch angesehen. Es besteht die Gefahr, dass die Möglichkeit der Einflussnahme auf die Bundespolitik geschwächt wird. Dies ist umso bedauerlicher, als angesichts der Anerkennung eines Rechtes auf Suizidassistenten durch das BVerfGE-Urteil vom Februar 2020 alle hospizlichen Hilfen gefördert werden sollten, weil sie zur Selbstbestimmung im Angesicht des Todes beitragen können. Menschen, denen die Möglichkeiten einer palliativen oder hospizlichen Gestaltung ihres Lebensendes genommen werden, können zur Akzeptanz des assistierten Suizid disponiert werden. Alle palliativen und Hospizdienste sind daher im Bereich der Caritas mit Nachdruck zu fördern.

Die Vertragskündigungen palliativ-pflegerischer Dienste mit den Kassen nehmen zu, da es immer weniger Personal gibt, das die vorgeschriebenen Bedingungen erfüllt. Es wird daher an der Erstellung eines Fort- und Weiterbildungskonzeptes als „Mantelkonzept“ gearbeitet mit den möglichen Inhalten: Palliative Care-Kurse, Wiederaufnahme der § 132 g-Kurse, Erarbeitung eines Gesamtpaketes zu verschiedenen Inhalten (wie Haltungsfragen, Kommunikation am Lebensende, Palliative Praxis ...) sowie an einem Angebot zur ethischen (Fall-)Beratung als direktes Angebot für unsere Einrichtungen und Dienste.

Das Projekt „nena“ unterstützt Familienpflegedienste bei der Begleitung von Kindern sterbenskranker Eltern.

### **3.3 Pflegepolitik und Projekte des DiCV für die Pflege**

Für die Wahlen zur Pflegekammer NRW wird eine Caritas-Liste erstellt. Im Bereich der Ausbildung werden die Assistenzbildungen verstärkt in den Blick genommen. Auch die Ausbildungsstätten sind verstärkt zu Kooperationen untereinander und mit den unterschiedlichen Praxiseinrichtungen aufgerufen. Die Umsetzung des Pflegebonus in den unterschiedlichen Bereichen ist durchaus problembehaftet.

Das Projekt „Werte pflegen“ nimmt den Bedarf auf, der sich in den Einrichtungen der Altenhilfe gezeigt hat. Ethische Herausforderungen im schwierigen Pflegealltag werden thematisiert. Auch wenn es zunächst fraglich war, ob sich angesichts der pandemischen Lage die Einrichtungen für eine systematische Bearbeitung dieser Fragen Zeit nehmen würden, haben viele Veranstaltungen gezeigt, wie wichtig den Mitarbeitenden die Auseinandersetzung mit den grundsätzlichen und oft sehr belastenden ethischen Fragen im Pflegealltag ist. Die Akzentuierung der ethischen Fragen entspricht dem christlichen Profil unserer Einrichtungen und steigert die Attraktivität der Caritas als Arbeitgeber.

Seit dem 1. April 2022 läuft das vierjährige Projekt „OPAL<sup>MS</sup>“ zur Bewertung von Maßnahmen der Organisations- und Personalentwicklung in der vollstationären Altenhilfe vor dem Hintergrund der zukünftigen neuen Personalbemessung nach Rothgang mit insgesamt 39 Einrichtungen.

Am 25. August 2022 sind im Rahmen des Projekts „Indische Auszubildende“ die ersten Indierinnen und Indier in die Ortsverbände Münster, Steinfurt und Geldern-Kevelaer sowie das Caritasseniorenwohnheim Warendorf gekommen, die nach zwei Jahren Vorbereitung in Indien nun ihre Sprachausbildung in Deutschland noch einige Monate fortsetzen und dann ihre Ausbildung in den Altenhilfeeinrichtungen beginnen werden.

### **3.4 Behindertenhilfe**

Es stehen weiter die Verhandlungen zur Umsetzung und Ausgestaltung des Landesrahmenvertrages nach § 131 SGB IX im Mittelpunkt der Arbeit. Während es im Bereich der Sozialen Teilhabe um die finanziellen Details der im Landesrahmenvertrag aufgeführten neuen Leistungs- und Vergütungssystematik geht, wird in anderen Arbeitsfeldern, wie den heilpädagogischen Tageseinrichtungen oder den Werkstätten noch über die zukünftigen Leistungssysteme und deren Standards verhandelt. Geprägt sind die Verhandlungen derzeit von dem schon im Bundesteilhabegesetz angelegten Konflikt zwischen personenorientierter Teilhabe und der Entwicklung der Kosten für die Leistungsträger. Aufgrund der Zuspitzung der Verhandlungssituation wird hier derzeit versucht, in sogenannten Spitzengesprächen der Verhandlungsführer zu Kompromissen zu kommen. Viel Aufmerksamkeit wird in der Zukunft auch auf dem Bereich der Qualitätsprüfungen liegen müssen. Der Auftrag der Landschaftsverbände ist hier gesetzlich geschärft worden. Das Risiko für die Leistungserbringer, durch eine Rückforderung von Vergütungen bei der Verletzung gesetzlicher oder vertraglicher Verpflichtungen belastet zu werden, ist deutlich größer geworden.

### **3.5 Krankenhausplanung Nordrhein-Westfalen**

Der Krankenhausbereich leidet in der Coronapandemie insgesamt unter schlechten finanziellen Rahmenbedingungen sowohl in dem von den Krankenkassen zu finanzierenden Betriebskostenbereich als auch im Bereich der vom Land zu leistenden Investitionskosten. Im investiven Bereich ist es in den letzten Jahren durch das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW zu nicht unerheblichen Verbesserungen gekommen, die aber bei weitem nicht ausreichen, um die Häuser auch energetisch gut aufzustellen. Die größte aktuelle Herausforderung ist im Berichtszeitraum die Umsetzung des Krankenhausplans in den nächsten Monaten. Zu den Verhandlungen über die sogenannten „regionalen Planungskonzepte“ wird landeseinheitlich am 17. Oktober 2022 durch die Bezirksregierungen aufgefordert. Danach sind die Verhandlungen innerhalb eines Monats aufzunehmen und in einem Zeitraum von sechs Monaten abzuschließen. Neu ist, dass jetzt Leistungen mit qualitativen Vorgaben verknüpft und geplant werden.

### **3.6 Soziale Arbeit**

Die neuen Förderrichtlinien im Jahr 2021/2022 haben insbesondere die soziale Schuldnerberatung gestärkt. Anerkannte Träger der Freien Wohlfahrtspflege hatten und haben auch die Möglichkeit, sich bei Bestehen der entsprechenden Voraussetzungen als Träger einer Schuldner- und Verbraucherinsolvenzberatungsstelle anerkennen zu lassen. Zukünftig soll es nicht

mehr die formale Trennung der kommunal geförderten Schuldnerberatung und der landesgeförderten Verbraucherinsolvenzberatung geben. Durch die Verkürzung der Laufzeit zur Restschuldbefreiung von sechs auf drei Jahre hat sich die Zahl der Beratungen zur Verbraucherinsolvenz erhöht. Anfragen zur Schuldnerberatungen nehmen drastisch zu. Da durch Corona, Inflation und Krieg die Lebenshaltungskosten extrem steigen, wachsen auch die Anfragen nach Beratungsterminen.

Der Entwurf des Bundeshaushalts 2023 sieht erhebliche Kürzungen der Leistungen zur Eingliederung in Arbeit vor. Diese Kürzungen sollen sich insgesamt auf 609 Millionen Euro belaufen. Sie gefährden bestehende Beratungs- und Unterstützungsangebote für langzeitarbeitslose Menschen. Drastische Einsparungen weisen außerdem in eine andere Richtung als die im Koalitionsvertrag von 2021 angekündigten Reformen des SGB II. Das betrifft etwa das Instrument „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ nach § 16 i SGB II oder das Bürgergeld. Vor dem Hintergrund der aktuellen Situation am Arbeitsmarkt irritieren die geplanten Kürzungen noch einmal mehr. Die Zahl der Langzeitarbeitslosen ist mit 906.000 betroffenen Menschen konstant hoch. Weitere Faktoren sind steigende Lohn- und Energiekosten, höhere Aufwendungen für Maßnahmen im Rahmen des Teilhabechancengesetzes sowie Leistungen für geflüchtete Menschen aus der Ukraine aus Mitteln des SGB II. Gemeinsam mit der LAG FW interveniert die Caritas auch unter Einbezug der Landespolitik sowie durch die BAG IDA auf der Bundesebene gegen dieses Vorhaben.

### **3.7 Kinder- und Jugendhilfe**

Die Verhandlungen für einen neuen Landesrahmenvertrag in der stationären Jugendhilfe gestalten sich schwierig und drohten zwischenzeitlich erneut zu scheitern. Problematisch sind unter anderem die Auslastungsquote, die personelle Ausstattung in den unterschiedlichen Gruppenangeboten und der Umgang mit den Overhead-Kosten. In verschiedenen Unterarbeitsgruppen werden die Aspekte Leistungsbeschreibung, Personalkostentransparenz und Qualitätsvereinbarung bearbeitet. Die Leistungserbringer und die Kostenträger haben sich nun darauf verständigt, den alten Landesrahmenvertrag zu überarbeiten und diesen als Grundlage für weitere Verhandlungen zu nutzen. Die Caritas vertritt weiterhin die Position: Lieber keinen Landesrahmenvertrag als einen schlechten.

Der Aktionsplan der neuen Landesregierung für ein familienfreundliches Nordrhein-Westfalen wird begrüßt; insbesondere die Unterstützung von Alleinerziehenden durch die Etablierung einer Landesfachstelle. Alleinerziehende machen rund 75 % der Leistungsbezieher in den Hilfen zur Erziehung aus. Eine stärkere Unterstützung von Pflegefamilien mit ihren besonderen Herausforderungen begrüßen wir seitens der Caritas ebenfalls. Die nicht ausfinanzierten Adoptionsdienste müssten aber ebenfalls in den Blick genommen werden. Insbesondere für die vielfältigen Familienmodelle sind die Pflege- und Adoptionsdienste von großer Bedeutung.

Auch die Aufnahme der Förderschwerpunkte „Corona-Folgewirkungen für Kinder und Jugendliche“ sowie die „inklusive Ausrichtung der Kinder- und Jugendhilfe“ wird begrüßt, weil so den Trägern eine größere Planungssicherheit auch in finanzieller Hinsicht gewährt wird.

Die Initiierung eines breit angelegten und ressortübergreifenden Aktionsprogramms als „Pakt gegen Kinderarmut“ wird begrüßt. Die bisherigen Präventionsketten stellen eine gute Grundlage dar; eine wirksame Bekämpfung der Kinderarmut braucht jedoch im Sinne der Verantwortungsgemeinschaft den konzertierten Ressourceneinsatz.

Münster, 30. August 2022

**Der Vorstand des Caritasverbandes für die Diözese Münster e. V.**

Pia Stapel

Dominique Hopfenzitz

Pfarrer Dr. Christian Schmitt