GEMEINWOHLBERICHT 2020 | 2021
CARITASVERBAND PADERBORN E.V.

GEMEINWOHL ÖKONOMIE
Bilanzierendes Unternehmen

Caritasverband
Paderborn e.V.

caritas

Allgemeine Informationen zum Unternehmen

Firmenname:	Caritasverband Paderborn e.V.
Rechtsform:	eingetragener Verein
Website:	www.caritas-pb.de
Branche:	Gesundheit & Soziales
Firmensitz:	Kilianstr.28, 33098 Paderborn
Gesamtanzahl der Mitarbeitenden:	1351
Vollzeitäquivalente:	693
Saison- oder Zeitarbeitende:	0
Umsatz: 2021:	51.687.526 €
Jahresüberschuss: 2021:	324.140 €

Tochtergesellschaften / verbundene Unternehmen:
Der Caritasverband Paderborn hat keine Tochtergesellschaften. Er hat aber – gemeinsam mit 16 anderen Caritas-Rechtsträgern – 2018 die „Caritas-Dienstleistungsgenossenschaft im Erzbistum Paderborn gemeinnützige EG“ (cdg) gegründet.

Berichtszeitraum:	2020/2021

Kurzpräsentation des Unternehmens

Der Caritasverband Paderborn e.V. ist ein gemeinnütziger Verein und der Wohlfahrtsverband der katholischen Kirche im Dekanat Paderborn und im Dekanat Büren-Delbrück, Region Delbrück. Er besteht im Jahr 2021 seit 75 Jahren.
Der Verband tritt ein für eine soziale und gerechte Gesellschaft und versteht sich als Anwalt von Menschen, die benachteiligt sind.
Die sozialen Dienstleistungen werden in einem komplexen, solidarischen Netzwerk von 47 Diensten und Einrichtungen an 20 Standorten angeboten.
Der Caritasverband Paderborn ist ein innovatives mittelständiges Sozialunternehmen und orientiert sich am Ideal der Dienstgemeinschaft. Für die Zusammenarbeit wurden verbindliche Leitlinien entwickelt, die eine Kultur von Offenheit und Klarheit, von Ehrlichkeit und Gleichwertigkeit, von Vertrauen und Solidarität ermöglicht[1].

Produkte / Dienstleistungen

Der Caritasverband bietet Menschen, die aus verschiedenen Gründen zeitweilig oder dauerhaft Unterstützung in ihrem Leben benötigen, professionelle Dienstleistungen an. Dies geschieht unabhängig von Herkunft, Religion, sozialem Status, Geschlecht und Alter.
Dazu gehören der Bereich Soziale Dienste I mit unterschiedlichen Beratungsdiensten, Angeboten der Kinder- und Jugendhilfe und therapeutischen Leistungen sowie der Bereich Pflege & Gesundheit II mit Pflege-, Betreuungs- und Versorgungsleistungen[2].
Die oben genannten Produkte und Dienstleistungen machen 100% des Umsatzes aus.

[1] Siehe Leitlinien Respektvoll miteinander leben und arbeiten, Anlage 1
[2] Siehe Organigramm, Anlage 2

CV PB		**2020**	**%**	**2021**	**%**
Mitarbeitende in VZÄ	Bereich soziale Dienste I	117,7	18,88	125,72	19,42
	Bereich Pflege & Gesundheit II	505,63	81,12	521,55	80,58
SUMME		623,33	100	647,23	100
Umsatzerlöse in €	Bereich soziale Dienste I	9.890.727 €	21,75	10.328.120 €	21,79
	Bereich Pflege & Gesundheit II	35.593.557 €	78,25	37.064.503 €	78,21
SUMME		45.484.284 €	100	47.392.623 €	100

Tabelle 1: Auflistung Größenverhältnis Bereiche, Werte ohne zentrale Verwaltung

Das Unternehmen und Gemeinwohl

Der Caritasverband Paderborn ist seit seiner Gründung eine Non-Profit-Organisation. Deshalb hat er von Anfang an für das Gemeinwohl gearbeitet. In der Gemeinwohl-Ökonomie sehen wir für uns die Chance der systematischen Darstellung und Weiterentwicklung unseres Beitrages für das Gemeinwohl.

Vor der Erstellung der Gemeinwohlbilanz hat der Verein unter anderem an der Umstellung des Fuhrparkes auf E-Mobilität gearbeitet (e-Bikes, E-Autos).

Kontaktdaten:

Hans-Werner Hüwel Tel.: 05251 / 889-0804; hans-werner.huewel@caritas-pb.de
Carla Schulz Tel.: 05251 / 889-0805; carla.schulz@caritas-pb.de

Dieses Zertifikat bestätigt die Gültigkeit des durchlaufenen GWÖ Peerevaluationsprozesses und berechtigt zum Führen des Labels:

GEMEINWOHL ÖKONOMIE
Wirtschaftsmodell mit Zukunft
Bilanzierendes Unternehmen

Zertifikat:	**Peerevaluation**	**Gemeinwohl-Bilanz**	**Caritasverband Paderborn e.V.**
	M5.0 Kompaktbilanz	**2020-2021**	**HX-LP-2022-1**
zert. Begleiter*in	**Dr. Christoph Harrach** **Christian Einsiedel**		Beteiligte Peergruppen Firmen
			GAB Gesellschaft für Arbeits- und Berufsförderung Bielefeld mbH. Schloss Hamborn Rudolf Steiner Werkgemeinschaft e.V. Struck-Leuchten GmbH & Co. KG

Wert Berührungsgruppe	MENSCHENWÜRDE	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG
A: LIEFERANT*INNEN	**A1** Menschenwürde in der Zulieferkette: 20 %	**A2** Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette: 30 %	**A3** Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette: 30 %	**A4** Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette: 20 %
B: EIGENTÜMER*INNEN & FINANZ-PARTNER*INNEN	**B1** Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 30 %	**B2** Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln: ./.	**B3** Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung: 80 %	**B4** Eigentum und Mitentscheidung: 50 %
C: MITARBEITENDE	**C1** Menschenwürde am Arbeitsplatz: 50 %	**C2** Ausgestaltung der Arbeitsverträge: 30 %	**C3** Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden: 20 %	**C4** Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz: 20 %
D: KUND*INNEN & MITUNTERNEHMEN	**D1** Ethische Kund*innen beziehungen: 70 %	**D2** Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen: 80 %	**D3** Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen: 20 %	**D4** Kund*innen Mitwirkung und Produkttransparenz: 60 %
E: GESELLSCHAFTLICHES UMFELD	**E1** Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen: 60 %	**E2** Beitrag zum Gemeinwesen: 30 %	**E3** Reduktion ökologischer Auswirkungen: 20 %	**E4** Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung: 30 %
			Zertifikat gültig bis **31.08.2024**	**BILANZSUMME: 379**

Mit diesem Zertifikat wird die Peerevaluation des Gemeinwohl-Berichtes bestätigt. Das Zertifikat bezieht sich auf die Gemeinwohl-Bilanz 5.0. ZertifikatID:: **q19ey**
Nähere Informationen zur Matrix und dem Peersystem finden Sie auf www.ecogood.org

Hamburg, 17.08.2022

Bridget Knapper and Manfred Jotter / Executive Directors
International Federation for the Economy for the Common Good e.V, VR 24207

INTERNATIONAL FEDERATION
for the Economy for the Common Good e.V.

Der Caritasverband Paderborn gehört zu den Initiatoren und Gründungsmitgliedern der „Caritas-Dienstleistungsgenossenschaft im Erzbistum Paderborn gemeinnützige EG“ (cdg). Die cdg wurde 2018 gegründet und ist seit 2022 gemeinnützig[3].
Ausschlaggebend für die Gründung war, gemeinsam mit anderen Caritasverbänden und kirchlichen Trägern

1. Nachfrage zu bündeln
2. Dienstleistungen anzubieten, die für einzelne Träger schwer oder aufwändig zu organisieren sind (Beispiel Datenschutzbeauftragte)
3. Expertise aufzubauen und zu bündeln (Beispiel E-Mobilität, nachhaltiger Einkauf) (Beispiel Einstellung eigener hauptamtlicher Nachhaltigkeitsexpert*innen)
4. Vernetzung der beteiligten Träger zu fördern (Best-Practise-Austausch).

Die Organisationsform der (gemeinnützigen) Genossenschaft ist im Bereich der Wohlfahrtspflege (noch) nicht sehr verbreitet, passt aber gut zu unserer Gemeinwohlorientierung.
Durch die Mitgliedschaft in der Genossenschaft besteht die Möglichkeit der Einflussnahme auf die Arbeit und Ziele der cdg. Z.Zt. besteht beim Vorstand des Caritasverbandes und beim Vorstand der cdg eine Personenidentität.

A1 Menschenwürde in der Zulieferkette

Ein GWÖ-Unternehmen bezieht Produkte und Dienstleistungen, welche unter menschenwürdigen Bedingungen hergestellt werden. Zudem wird auf Risiken in der Lieferkette geachtet, bei welchen die Verletzung der Menschenwürde auftreten kann. Auch setzt es sich aktiv für ein menschenwürdigeres Verhalten in der Lieferkette ein.

Der Caritasverband bezieht eine vielfältige Auswahl an Produkten und Dienstleistungen. Die anteilsmäßig größten Lieferant*innen decken den Bedarf an Gebrauch- und Verbrauchsmaterialien, Energie und Mobilität sowie Dienstleistungen im Bereich Reinigung, Wäscherei und Handwerk.

Die größte Lieferant*in zur Versorgung mit verschiedenen Ressourcen für den Caritasverband Paderborn e.V., ist die cdg. Die cdg schließt Rahmenverträge mit größeren Lieferant*innen ab, um die Versorgung des Caritasverbandes mit Gütern sicher zu stellen, sowie die Risiken im Blick auf soziale Missstände in der Zulieferkette zu minimieren. Primär wird in vier verschiedene Beschaffungsbereiche für Ver- und Gebrauchsgüter unterschieden. Zum einen Büromaterialien und Arbeitskleidung, zum anderen E-Mobilität und Energie.

Im Berichtszeitraum wurden daher verschiedene Einkäufe, die vorher direkt bei den Lieferanten erfolgten, auf einen Bezug über die cdg umgestellt. Deshalb ist der Anteil des Umsatzes mit der cdg von 2020 auf 2021 erkennbar gestiegen. Am Beispiel Büromaterialien: die verschiedenen Produkte über Labels und Zertifikate werden vorab überprüft. Allerdings zeigt sich, dass die Zertifizierung von Büromaterialien den Fokus auf ökologische Aspekte legt und weniger auf soziale. Beispiele sind Zertifikate wie “FSC” und “blauer Engel”. Die Firma “Plate Büromaterialien” ist die größte Vorlieferant*in für Büromaterialien für die cdg. Ursprünglich

[3] Weitere Informationen: www.caritas-cdg.de/

wurde das Unternehmen aufgrund seiner Größe und Bekanntheit ausgewählt. Dennoch besteht von Seiten der cdg Interesse an den Zertifikaten der Produkte, welche über die Firma "Plate" bezogen werden. Aktuell findet eine Überprüfung hinsichtlich sozialer Labels für das Kernsortiment statt.

Im Bereich Arbeitsbekleidung besteht ein besser ausgebautes Sortiment an Produkten, welche nach sozialen und ökologisch Kriterien zertifiziert sind. Die cdg kann bereits eine große Menge an Dienstkleidung mit Labeln, welche Wert auf hohe Standards im Bereich menschenwürdige Arbeitsbedingungen legen, anbieten. Ebenfalls hat die gekaufte Arbeitskleidung Zertifikate wie „grünen Knopf" und „ökotex made in green". Für die Bewertung orientiert sich die cdg an den anspruchsvollen Vorgaben von www.siegelklarheit.de
Der Caritasverband Paderborn hat im Jahr 2021 den Einkauf von Dienstkleidung auf zertifizierte, nachhaltige Produkte umgestellt.

Im Bereich E-Mobilität und Energie liegt der Fokus der Nutzung auf ökologischen und nachhaltigen Aspekten. Die Umstellung auf Elektroautos erfolgte unter Überprüfung der Nachhaltigkeitsberichte der verschiedenen Automobilkonzerne. Die cdg ist sich der Problematik in Hinblick auf kritische Rohstoffe und Menschenwürde, gerade bei sehr langen Lieferketten, im Bereich Mobilität und Technologie bewusst, wiegt den Nutzen allerdings mit Blick auf die ökologischen Aspekte ab. Ebenfalls liegt im Bereich Energie der Fokus auf ökologischen Aspekten. Allerdings wird darauf geachtet regionalen Grünstrom, zertifiziert nach TÜV Nord 1304, von Stadtwerken aus der Region.

Der Caritasverband hat keine formelle und systematische Überprüfung der Lieferkette nach sozialen Gesichtspunkten vorgenommen. Allerdings sind die ausgeprägte Unternehmenskultur, die Werte, sowie Grundhaltung des Caritasverbandes auch im Einkauf fest verankert. Besonders großer Wert wird auf regionale und langfristige Geschäftspartnerschaften gelegt. Durch Ausschreibungen werden verschiedene Kriterien und Richtlinien für die Zusammenarbeit mit diversen Handwerker*innen, Architekt*innen oder Reinigungsfirmen festgehalten. Als Vertragsgrundlage wird menschenwürdiges Verhalten mit eigenen Kriterien vorausgesetzt.
So fordert der Caritasverband zum Beispiel von seinen Zuliefer*innen und Dienstleister*innen einen Nachweis, dass die beschäftigten Arbeitskräfte sozialversichert sind. Nach Möglichkeit wird dies vor Ort überprüft.

Die Wäscheversorgung des Caritasverband Paderborn e.V. macht ebenfalls einen großen Anteil an zugekauften Dienstleistungen aus, welche in Zusammenarbeit mit einem Integrationsbetrieb vollzogen wird. Der Caritasverband Paderborn e.V. überprüft vor Ort die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter. Die drei stationären Pflegeeinrichtungen des Caritasverbandes beziehen über die Firma "CWS" Leihwäsche, Bettwäsche, Handtücher und weitere Haushaltswäsche. Die Bekleidung der Bewohner*innen wird über die Wäschefirma „CWS" gewaschen. Im Nachhaltigkeitsberichts der "CWS" wird die Vision für eine gesündere und sichere Zukunft deutlich gemacht. Im Bereich Menschenwürde in der Zuliefererkette, legt die "CWS" entlang der Lieferkette hohen Wert auf einen fairen und integrativen Umgang sowie die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Pflichten (vgl. Think Circular, S. 30[4]).

[4] Think circular, Nachhaltigkeitsbericht 2020/21 der cws

Da nicht flächendeckend umfangreiche Kontrollen vollzogen werden können, legt der Caritasverband Paderborn e.V. grundsätzlich Wert darauf, dass Zuliefer*innen und Dienstleister*innen tarifgebunden und beispielsweise in der Handelskammer geführt werden. Gerne wird mit kleinen regionalen und familiengeführten Betrieben zusammengearbeitet, mit denen der Caritasverband gute und dauerhafte Geschäftsbeziehungen pflegt und so einiges über die Arbeitsbedingungen der Betriebe vor Ort in Erfahrung bringen kann.

Verpflichtende Indikatoren

2020		
CDG eG	574.155,81 €	8,43%
A.D.U. Gebäudeservice Urban GmbH	430.675,80 €	6,33%
Transgourmet Deutschl.GmbH & Co.KG	314.732,41 €	4,62%
HKD Handelsges.f.Kirche u. Diakonie	212.123,75 €	3,12%
Keppel GmbH	197.491,55 €	2,90%
DTS Systeme GmbH	184.832,45 €	2,71%
UWS Business Solutions GmbH	166.705,16 €	2,45%
Westfalen Weser Netz GmbH	161.941,47 €	2,38%
Tunstall GmbH	158.008,31 €	2,32%
WIBU Plus GmbH	155.276,66 €	2,28%
Restliche	*4.252.817,01 €*	*62,46%*
	6.808.760,38 €	**100,00%**

2021		
CDG eG	831.697,17 €	12,02%
A.D.U. Gebäudeservice Urban GmbH	346.658,41 €	5,01%
Transgourmet Deutschl.GmbH & Co.KG	331.462,99 €	4,79%
Hubert Niewels Energie GmbH	233.627,12 €	3,38%
DTS Systeme GmbH	212.032,36 €	3,06%
Keppel GmbH	192.180,07 €	2,78%
UWS Business Solutions GmbH	161.757,73 €	2,34%
HKD Handelsges.f.Kirche u. Diakonie	161.460,11 €	2,33%
Dom Medien GmbH	156.916,21 €	2,27%
MBörso-Computer GmbH	153.267,34 €	2,21%
Restliche	*...4.139.079,42 €*	*59,81%*
	6.920.138,93 €	100 %

Tabelle 2: Anteil der zugekauften Produkte/Dienstleistungen am gesamten Einkaufsvolumen

In der Tabelle ist der steigende Anteil der über die cdg bezogenen Produkte zu erkennen.
Der Aufwand für Gebäudereinigung scheint 2021 zu sinken. Das erklärt sich durch einen Wechsel des Anbieters in 2021. In diesem Jahr wurde ein Teil der Leistungen (3 Quartale) noch durch A.D.U. Gebäudeservice erbracht, der andere Teil bereits durch Gebäudeservice Dietrich.
Transgourmet ist der Lieferant von Lebensmitteln für die stationären Pflegeeinrichtungen.
Über die HKD Handelsges.f.Kirche & Diakonie bezieht der Caritasverband Energie (Gas, Strom).

DTS Systeme GmbH ist der Betreiber des Rechenzentrums.
Die Tunstall GmbH ist der Hersteller der Hausnotrufzentrale und Lieferant der Hausnotrufgeräte.
Die Keppel GmbH ist Lieferant von Inkontinenz-Produkten, Reinigungs- und Pflegemitteln.
UWS Business Solutions GmbH ist der Dienstleister für die Projekte Intranet und Digitales Organisationsmanagement.
An den Tabellen ist zu erkennen, dass der Caritasverband vor Ort mit sehr vielen mittleren und kleinen Betrieben Geschäftsbeziehungen pflegt, da schon Firmen zu den zehn größten Anbietern gehören, die lediglich 3% oder weniger der zugekauften Produkte / Dienstleistungen ausmachen.

Verpflichtende Indikatoren: Anteil der eingekauften Produkte/Dienstleistungen, die unter fairen Arbeitsbedingungen hergestellt wurden:

Dieser Indikator kann z.Zt. von uns nur geschätzt werden. Wir gehen davon aus, dass 65 % unserer eingekauften Produkte/ Dienstleistungen unter fairen Arbeitsbedingungen hergestellt wurden.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Im Berichtszeitraum achteten sowohl der Caritasverband Paderborn e.V. als auch die cdg auf Risiken in der Zulieferkette sowohl für Produkte als auch für Dienstleistungen. Es wird Wert daraufgelegt, Produkte und Dienstleistungen zu beziehen, welche unter fairen Arbeitsbedingen hergestellt werden und über entsprechende Zertifikate verfügen. 2021 wurde nur noch zertifizierte Dienstkleidung beschafft.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Bei zukünftigen Einkäufen wird neben den Nachhaltigkeitssiegeln verstärkt Wert auf Zertifikate gelegt, die menschenwürdige Arbeitsbedingungen prüfen und bestätigen.
Bei der Beschaffung von FFP2 Masken, die aufgrund der Pandemie in der Pflege in sehr großer Stückzahl beschafft werden müssen, wird 2022 geprüft, ob wir zu 100% auf Produkte „Made in Germany“ umstellen können, hier scheint es sogar einen Hersteller aus der Region zu geben.

Bewertung: 2 Punkte (Fortgeschritten)

A1 Negativaspekt: Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette

Der Caritasverband kann bestätigen, dass wir durch unseren Einkauf die Menschenwürde in der Zuliefererkette nicht wissentlich verletzen. Dennoch ist gerade bei langen Lieferketten nicht auszuschließen, dass bei Vorlieferant*innen entsprechende Zertifikate fehlen könnten. Dieser Problematik sind wir uns allerdings bewusst und versuchen, dieses über entsprechende Bedingungen und Kriterien zu minimieren.

A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette

Ein GWÖ Unternehmen erkennt seine Mitverantwortung für Solidarität und Gerechtigkeit in der gesamten Zulieferkette und gestaltet sein unternehmerisches Handeln entsprechend.

Beim Einkauf achtet die cdg im Auftrag des Caritasverbandes auf eine erhöhte Kontrolle und Partizipation in der Lieferkette. Durch die Erstellung von Rahmenverträgen konnte so ein gerechtes und solidarisches Einkaufsverhalten gewährleistet werden. Hier liegt der Fokus vor allem auf langfristigen und engen Arbeitsbeziehungen. Auch werden von den Vorlieferant*innen Zertifikate abgefragt und kontrolliert. Die cdg hat dafür die Ressourcen und die Expertise aufgebaut. Durch diesen Kontrollprozess kann sichergestellt werden, dass Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette nicht verloren gehen und ständig im Fokus des Einkaufes bleiben.

Auch wird besonders Wert daraufgelegt, regionale und örtlich ansässige Zulieferer einzubeziehen, auch wenn dies unter Umständen einen Preisnachteil mit sich bringt. Durch diese Prämisse werden die enge Zusammenarbeit und der regionale Zusammenhalt gestärkt. Durch die räumliche Nähe können auch hier offene und klarere Kommunikationen stattfinden und die gegenseitige Wertschätzung ausgearbeitet werden. Durch die enge Kommunikation des Caritasverbandes mit einigen Zuliefer*innen würden Missstände im Hinblick auf eine Solidarität und Gerechtigkeit direkt auffallen und dementsprechend sanktioniert werden.

Dem Unternehmen ist es weiterhin wichtig, den örtlichen und vertrauten Lieferant*innen bei Engpässen eine Unterstützung zu sein. Gerade in der Zeit der Pandemie wurde ein Zusammenhalt und gegenseitige Rücksichtnahme großgeschrieben. Der Caritasverband ist grundsätzlich dazu bereit, Lieferant*innen bei finanziellen Schwierigkeiten auszuhelfen und eine Unterstützung bei eventuellen Schieflagen zu geben. Das passiert z.B. durch Abschlagszahlungen.

Die Überprüfung der oben genannten Standards und Wertevorstellung läuft vor allem über eine Zertifizierung der Lieferkette. In den Themengebieten, wo Labels und Zertifikate vorhanden sind, werden diese aktiv vom Caritasverband eingefordert und festgehalten. Das ist z.B. beim Stromeinkauf der Fall oder bei der Dienstkleidung. Diese Mindeststandards und Anforderungen sind für eine langjährige Geschäftsbeziehung unerlässlich. Eine systematische Überprüfung aller Lieferant*innen und Hersteller*innen entlang der Lieferkette ist derzeit noch nicht möglich. Diese soll in Zukunft weiter ausgebaut und fokussiert werden.
Der Caritasverband pflegt die Systematik, sich ortsansässige Betriebe bei Jahresgesprächen vor Ort anzuschauen und diese zu inspizieren. So kann sich ein direktes Bild von der Lage vor Ort gemacht werden. Auf Basis dieser Beobachtungen wird entschieden, ob eine Zusammenarbeit zustande kommt oder nicht. Dem Unternehmen ist es wichtig Präsenz vor Ort zu zeigen, da hier etwaige Missstände schnell auffallen. Sollten diese Missstände überwiegen, wird von einer Zusammenarbeit abgesehen. Im Zuge einer Betriebsbesichtigung können auch die gegenseitigen Wertevorstellungen und Mindeststandards klar und offen kommuniziert und festgehalten werden. Sollte es zu einer Verletzung kommen, wird transparent darüber diskutiert und im drastischen Fall auch die Geschäftsbeziehung beendet.

Verpflichtende Indikatoren

Auch dieser Anteil kann nur geschätzt werden. Produkte, die ein Label tragen, das Solidarität und Gerechtigkeit berücksichtigt, setzt der Caritasverband zu 100% bei der Dienstkleidung ein. Auch der Kaffee, der im Caritasverband eingekauft wird, trägt das Fairtrade Siegel und das darüber hinausgehende Siegel der GEPA Fair+[5]. Der Anteil wird auf 8% geschätzt. Der Anteil der Lieferant*innen, mit denen der Caritasverband die Thematik angesprochen hat, liegt bei 40%, weil mit den örtlichen und regionalen Partnern Jahresgespräche geführt werden, wo das ein Thema ist. Auch dieser Wert ist eine Schätzung.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Im Berichtszeitraum pflegte der Caritasverband immer eine offene und transparente Kommunikation mit Zulieferern im Hinblick auf die Solidarität und Gerechtigkeit in der Lieferkette. Auch wurden mit Hilfe der cdg diverse Rahmenverträge mit Lieferant*innen geschlossen, die eine langfristige und vertrauensvolle Geschäftsbeziehung begründen sollen.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Der Caritasverband sieht als Schwachstelle die Systematik bei der Kontrolle oder Einhaltung der Solidarität und Gerechtigkeit entlang der Lieferkette. Gerade hier wird das Unternehmen in Zukunft einen Fokus legen. Es soll ein Managementprozess zusammen mit der cdg integriert werden, der es möglich macht, eine höhere Transparenz im Hinblick auf die oben genannten Punkte zu schaffen und Lieferant*innen systematisch anhand dieser Kriterien einzuordnen.
Auch soll weiterhin ein Fokus daraufgelegt werden, dass Lieferant*innen die einschlägigen Zertifikate und Labels vorweisen können.
Im Rahmen des DOM-Projektes (Digitales Organisations-Management) wird derzeit eine Einkaufsrichtlinie erarbeitet, die es allen Einrichtungsleitungen ermöglichen soll, gemeinsame Einkaufskriterien und –festlegungen abzulesen. Diese wird nach Fertigstellung ebenfalls an die CDG übergeben, so dass auch die von der Genossenschaft getätigten Einkäufe an diese Maßgaben angepasst sind. Des Weiteren ist es ein Ziel, im Rahmen des oben genannten Projektes, Prozesse zu entwickeln und innerhalb des Caritasverbandes Paderborn zu implementieren, die es ermöglichen, Lieferant*innen zu bewerten und auch zu entwickeln.
Durch die Gründung der cdg ergab sich zudem die Möglichkeit, hauptberufliche Nachhaltigkeitsexperten einzustellen und so eine Expertise aufzubauen, die alle Kund*Innen nutzen zu können. Einzelne Verbände wären dazu allein nicht in der Lage.

Bewertung: 3 Punkte (Fortgeschritten)

A2 Negativaspekt: Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant*innen

Der Caritasverband kann bestätigen, dass Solidarität und Gerechtigkeit bei den wesentlichen Zulieferern vollständig gegeben sind. Durch Gründung einer eigenen Genossenschaft ist es

[5] https://www.gepa.de/gepa/mission/wer-ist-die-gepa.html

möglich, maximale Transparenz zu gewinnen. Aufgrund dieser Tatsache kann unser Unternehmen diese Frage positiv beantworten.

A3 Ökologische Nachhaltigkeit In der Zulieferkette

Ein GWÖ-Unternehmen evaluiert den Lebensweg ihrer Produkte und Dienstleistungen nach möglichen negativen ökologischen Auswirkungen. Außerdem wird der Einkauf nach der ökologisch verträglichsten Option ausgerichtet, sodass auf Produkte mit sehr hohen Umweltbelastungen verzichtet wird.

Der Caritasverband Paderborn achtet nicht nur auf die Menschenwürde, die Solidarität und die Gerechtigkeit in seiner Zulieferkette, sondern auch darauf, dass die ökologische Nachhaltigkeit nicht zu kurz kommt. So werden für Rohware, Produkte und Dienstleistungen verschiedene Kriterien angewendet, um nachhaltige Produkte auszuwählen. Der Fokus bei der Beschaffung von beispielsweise Büromöbeln liegt klar in der Regionalität. Hersteller*innen, Lieferant*innen und Rohstofflieferant*innen liegen deshalb meist nicht mehr als 60km von Paderborn entfernt. Mit seinen Vertragspartner*innen hat der Caritasverband ein Kernsortiment zusammengestellt, welches einen großen Teil des Bedarfs abdeckt und hat damit eine große Sicherheit und Gewissheit, dass die Mehrheit ihrer Produkte ihren Kriterien entsprechen.

Neben den Möbeln für die Einrichtungen, die die Caritas betreibt, ist auch die Kleidung der Mitarbeiter*innen der Caritas Paderborn ein wesentlicher Beschaffungsfaktor welcher sorgfältig anhand gewisser Kriterien ausgewählt wird. So wird nicht nur auf möglichst gute Passform, eine große Auswahl an Farben und gutes Material Wert gelegt, um den Mitarbeiter*innen eine möglichst angenehme Arbeitskleidung zur Verfügung zu stellen, sondern auch, dass Label wie beispielsweise der „Grüne Knopf“ vorhanden sind.

Auch bei den Reinigungsmitteln, die die Dienstleister*innen zur Reinigung der von der Caritas betriebenen Einrichtungen verwenden, wird auf ökologische Mittel mit Zertifizierung geachtet, um chemische Belastungen der Umwelt zu vermeiden und durch ein Dosiersystem für die Wahl der angemessenen Menge unterstützt.[6] Seit dem 01.10. 2021 reinigt die Firma Dietrich Gebäudeservice die Einrichtungen des Caritasverbandes. Die Firma ist im Bereich Umweltschutz zertifiziert nach DIN EN ISO 14001 und verwendet ausschließlich Produkte des Zulieferers Dr. Schnell Chemie, die wiederum nach DIN EN ISO 9001:2015 zertifiziert sind und ausschließlich in Deutschland produzieren, sowie höchste Umweltverträglichkeit garantieren. Die Dietrich Gebäude Service hat ihr Mitarbeitenden Schulungskonzept dem Caritasverband nachvollziehbar dargestellt.

Wie jede Einrichtung kommt auch die Caritas nicht ohne Strom aus. Seit vielen Jahren wird hier schon auf Grünstrom gesetzt, der nach TÜV Nord 1304 zertifiziert ist und wo sich die eindeutig identifizierbaren erneuerbaren Energiequellen wie die Wasser- und/oder Windkraftanlagen in Europa befinden.
Um auch im Bereich des Klimawandels und bei der Reduzierung des CO_2-Ausstosses seinen Beitrag zu leisten, setzt der Caritasverband Paderborn schon zu einem großen Teil auf Elekt-

[6] Auszug Unternehmenspräsentation Dietrich Gebäudeservice

rofahrzeuge. Wie allgemein bekannt ist, gibt es jedoch durchaus Bedenken was die Lieferketten dieser Produkte und deren Nachhaltigkeit betrifft. Die Caritas ist sich dieser Bedenken bewusst und wiegt die Vor- und Nachteile sorgfältig ab.

Aufgrund der manchmal bedenklichen und oft zu geringen Recyclingrate bei IT-Produkten ist der Caritasverband bestrebt, Computer, Notebook und Handys auf einen langlebigen und damit Ressourcen schonenden Gebrauch auszulegen, um so unnötigen Verbrauch von noch guter Ware zu vermeiden. Ebenso wird die Anschaffung von weiteren Druckern und der damit einhergehende Verbrauch von Druckerpapier kritisch geprüft.

Im Bereich der Lebensmittel setzt der Caritasverband Paderborn auf den Zulieferer „Transgourmet“. Dieser bietet auch eine Sparte mit rein biologischen Produkten an. Aus dieser Produktlinie werden momentan noch keine Zutaten bezogen. Beide Großküchen (Haus St. Veronika, Paderborn und Clemens August von Galen Haus, Delbrück) bevorzugen für bestimmte Produkte (Eier, Obst, Gemüse, Aufschnitt, Fleisch und Brot) zusätzlich örtliche oder regionale langjährige Lieferanten, und hier kann die Herkunft direkt nachvollzogen werden kann.

Clemens August von Galen Haus

Bäckerei	Stefan Mertens, Delbrück
Eier	Familie Dunker, Mantinghausen
Fleisch / Wurst	Fleischerei Voß, Landfleischerei Ahlers

Haus St. Veronika (HSV), Haus St. Antonius (HSA):

Bäckerei	Kloke, Hermisch
Fleisch / Wurst	Elli Frischmarkt, Dörenhagen
Fisch	Fa. Ahlers

Mitarbeiter*innen aus der HSV-Küche waren zu einer Schulung zum Thema Bio und Nachhaltigkeit bei Transgourmet. Der Kaffeelieferant hat das Bio-Siegel und Fair Trade Siegel und unterstützt Projekte in Honduras durch die Organisation HELP. Soweit es geht, setzen beide Häuser saisonale und regionale Produkte ein.

Obst und Gemüse beziehen beide Häuser seit langen Jahren von der Fa. Steinkrüger aus Bielefeld.

Bei den Getränken ist seit langem die Glasflasche das Mittel der Wahl, um eine Reduzierung des Mülls zu erreichen und Wiederverwendung sicher zu stellen.

Die Corona Pandemie konnte nicht gerade zu einem nachhaltigeren Verhalten beitragen. Viele notwendige Medizinprodukte wie Masken und Corona Tests, die die Mitarbeiter*innen der Caritas bei ihrer täglichen Arbeit benötigen, stammen aus China und kommen ausschließlich in Plastikverpackungen.
Durch den erhöhten Bedarf und der Notwendigkeit dieser Produkte ist der Verbrauch von Einmal- und Einwegplastikprodukten in dieser Zeit erheblich gestiegen. Der Caritasverband ist sich dieses Problems bewusst, angesichts der zeitweise knappen Verfügbarkeit dieser Produkte jedoch froh, überhaupt Schutzprodukte wie Masken zur Verfügung zu haben.

Zusammengenommen schätzt der Caritasverband, dass ein großer Teil (> 50%) der eingekauften Produkte und Dienstleistungen bereits eine ökologisch hochwertige Alternative darstellen. Dennoch bemüht sich der Caritasverband Paderborn und die cdg sich diese Zahl kontinuierlich zu erhöhen.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Möglichkeiten zur Verbesserung gibt es meistens, die Caritas sieht ihre in folgenden Punkten. Über die bezogenen Lebensmittel soll mehr Transparenz erlangt werden und der Anteil biologisch erzeugter Lebensmittel erhöht werden. Die Verwendung von Druckern und Papier soll überdacht werden und mehr in Richtung eines papierlosen Büros gehen. Der Gedanke des bewussten und nachhaltigen Einkaufens soll den Mitarbeiter*innen nähergebracht werden. Der Nachweisbarkeit von Zertifikaten, die die Nachhaltigkeit insbesondere von Zulieferer*innen aus der Region bestätigen, wird nachgegangen. Der Bereich der Elektromobilität wird weiter vorangetrieben und durch einen Feldversuch mit E-Rollern unterstützt. Letztendlich soll eine systematischere Berücksichtigung ökologischer Kriterien im Einkauf erreicht werden.

Bewertung: **3 Punkte** (Fortgeschritten)

A3 Negativaspekt: unverhältnismäßig hohe Umwelt-auswirkungen in der Zulieferkette

Der Caritasverband kann bestätigen, dass ihnen keine hohen schädlichen Umweltauswirkungen in der Zuliefererkette bekannt sind.

A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette

Ein Unternehmen erkennt nach der GWÖ seine Mitverantwortung für Transparenz in der gesamten Zulieferkette und gestaltet das unternehmerische Handeln entsprechend. Die gemeinsame Entscheidungsfindung wird gefördert.

Auch das Thema der Transparenz und Mitentscheidung entlang der gesamten Lieferkette wird beim Caritasverband berücksichtigt. Hervorzuheben ist hier, dass der Vorstand des Caritasverbandes und der cdg dieselbe Person sind. Die Vorstandsmitglieder übernehmen demnach Verantwortung beim Caritasverband selbst, als auch bei der cdg. Durch diese Maßnahme schafft das Unternehmen eine hohe Transparenz und ein hohes Maß an Mitbestimmung bei den einzelnen Prozessen.

Des Weiteren ist zu erwähnen, dass der Caritasverband mit einigen ihrer Zuliefer*innen Rahmenverträge schließt, die ein hohes Maß an Zusammenarbeit und Transparenz fordern. Durch eine gemeinsame Ausarbeitung dieser Verträge besteht eine Partizipation seitens der Lieferant*innen. So bleibt die Möglichkeit für beide Parteien, ihre Wünsche und Bedürfnisse offen zu kommunizieren, sodass darüber verhandelt und im Anschluss ein für alle Parteien zufriedenstellender Kompromiss geschlossen werden kann. Ein kooperatives Miteinander und eine

langfristige Arbeitsbeziehung steht hier im Vordergrund und soll durch die Schaffung der Rahmenverträge offen gelebt werden. Durch regelmäßige Zusammenkünfte der beteiligten Mitarbeiter*innen seitens des Caritasverbandes und der Lieferant*innen werden diese Rahmenverträge kontrolliert, bearbeitet und wieder neu geschlossen.

Weiterhin ist festzuhalten, dass gerade im Bereich der beteiligten Handwerker*innen eine langjährige Geschäftsbeziehung erwünscht ist und dementsprechend auch gelebt wird. So besteht ein hohes Maß an Partizipation seitens der Handwerker*innen bei potenziellen Bauvorhaben und/oder Reparaturarbeiten. Der Caritasverband möchte so den offenen Umgang mit allen Beteiligten fördern und gemeinsam Projekte und Ideen entwickeln und anschließend auch umsetzen. Auch hier wird auf eine lebendige Kommunikation und eine enge Zusammenarbeit Wert gelegt.

Eine vollständige und systematische Prüfung kompletter Transparenz und einer Mitbestimmung entlang der Lieferkette ist für das Unternehmen derzeit nicht möglich.

Sollte ein Zulieferer gegen die oben genannten Rahmenbedingungen verstoßen oder erkennt der Caritasverband ein Risiko, so würde die Zusammenarbeit mit dem betroffenen Unternehmen beendet. Durch eine vorherige klare Kommunikation der Einstellungen seitens des Caritasverband und der Anforderungen an die Lieferant*innen ist diese Art von Sanktion angemessen. Eine Verletzung dieser Wertevorstellung wird nicht toleriert.

Als verpflichtender Indikator wird an dieser Stelle der Anteil der eingekauften Produkte und Rohwaren, die ein Label tragen, welches Transparenz und Mitbestimmung berücksichtigt, gefordert. Da diese Label nur schwer zu identifizieren sind und für den Caritasverband nichtzutreffend sind, wird dieser Punkt hier nicht berücksichtigt.

Für die Produkte, die über die cdg bezogen werden, sind die Jahresgespräche, Preisverhandlungen etc. an die cdg übertragen worden. Hier existieren Möglichkeiten der Einflussnahme durch die Personenidentität im Vorstand des Verbandes und Vorstand der cdg.

Am weitesten etabliert sind im Caritasverband Paderborn regelmäßige Gespräche mit der Fa. Dietrich Gebäudeservice. Neben Gesprächen vor Ort in den Diensten und Einrichtungen gibt es hier zusätzlich Termine mit den zentralen Diensten über das gesamte Auftragsvolumen.

Bezüglich der Handwerker werden mit mindestens 50% der Unternehmen Jahresgespräche geführt, um über die Investitionsvorhaben zu informieren und das Auftragsvolumen zu verteilen. Da die Betriebe den Caritasverband in der Regel durch langjährige Zusammenarbeit gut kennen, werden hier auch gern Anregungen und Ideen der Firmen auf- und angenommen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Im Berichtszeitraum pflegte der Caritasverband aktiv mit den Lieferant*innen den transparenten und partizipativen Umgang. An dieser Prämisse wird weiter eng festgehalten, sodass dieses Vorgehen auch in Zukunft zu erwarten ist. Explizite Systematiken, um die Transparenz und Mitbestimmung in der Lieferkette zu fördern wurden nicht umgesetzt.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Die oben erwähnte Systematik und die aktive Auseinandersetzung mit Transparenz und Mitbestimmung soll in Zukunft im Managementprozess impliziert werden. Eine strukturierte Herangehensweise und eine mögliche Kontrollinstanz bzw. Reflexionsprozess soll umgesetzt werden. So soll vor allem durch Umfragen bei den Lieferant*innen eine Sensibilisierung für das Thema angestoßen werden. Durch die enge Zusammenarbeit kann so ein kooperativer Prozess entstehen. Auch in den bereits erwähnten Jahresgesprächen soll dieser Themenbereich weiter fokussiert werden. Des Weiteren soll eine weitreichende Dokumentation dieser Faktoren seitens des Lieferanten*innen gefordert werden.

Bewertung: 2 Punkte (Fortgeschritten)

Teilnehmer*innen:
Herr Hans-Werner Hüwel (Projektleitung)
Herr Dominik Fecke (Abteilungsleitung Finanzbuchhaltung)
Herr Reinhard Schneider (Abteilungsleitung Zentrale Dienste)
Herr Timon Salmen (Mitarbeiter IT, verantwortlich für den Einkauf)
Frau Birgit Hasenbein (Leitung Haus St. Antonius)
Herr Dr. Wilke und Herr Hermann (Mitarbeiter cdg)
Herr Dr. Christoph Harrach (GWÖ-Beratung)
Herr Julian Müller (Studentischer Consultant)
Herr Lukas Wenzl (Dokumentator)
Frau Sarah Thiele (Dokumentatorin)

Zu Beginn des Abschnittes B wird noch einmal kurz auf die organisatorische Struktur des Caritasverbandes eingegangen, da es für den späteren Verlauf und dieses Kapitel wichtig für das allgemeine Verständnis ist. Der Caritasverband Paderborn ist ein in Deutschland eingetragener Verein ohne weitere Untergliederungen. Die wesentliche Struktur besteht aus drei Organen: die **Delegiertenversammlung**, der **Caritasrat** und der **Vorstand**. Diese Struktur ist in der **Vereinssatzung** niedergeschrieben[7]. Die Delegiertenversammlung wählt den Caritasrat. Der Rat besteht derzeit aus 7 Personen aus verschiedenen Fachbereichen und stellt sowohl ein überwachendes als auch beratendes Organ für den Vorstand Herrn Patrick Wilk dar.

B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln

Ein GWÖ-Unternehmen führt sein Finanzmanagement nach kritischen ethischen Grundsätzen und arbeitet stetig an Strukturen, die diese Orientierung absichern. Es bemüht sich um eine beständige Erhöhung des Eigenkapitals.

Aufgrund der Tatsache, dass der Caritasverband Paderborn e.V. ein eingetragener (gemeinnütziger) Verein ist und somit eine andere Unternehmensform als beispielsweise eine GmbH oder AG besitzt, liegt der Fokus nicht auf der Gewinnerzielungsabsicht, sondern auf der Deckung der Kosten inklusive eines Risikozuschlags. Erwirtschaftete Erlöse, die beispielsweise durch den Betrieb der Heime oder der Pflegedienste entstehen, werden dazu genutzt, um die laufenden Kosten des Caritasverbandes zu decken und Rücklagen aufzubauen für schwierigere und außergewöhnlichere Zeiten, wie beispielsweise die letzten eineinhalb Jahre im Pandemiebetrieb.

[7] Satzung Caritasverband Paderborn e.V.

Diese Organisationsform bringt außerdem mit sich, dass **sich der Caritasverband selbst gehört** und **keine Anteilseigner*innen oder Eigentümer*innen** hat, die von einem möglichen Gewinn profitieren könnten. Nach außen wird der Caritasverband vom Vorstand vertreten. Der Vorstand wird durch den Caritasrat bestimmt. Daneben sind die fünf Bereichsleiter*innen im Vereinsregister eingetragen und als besondere Vertreter für ihren jeweiligen Geschäftsbereich vertretungsberechtigt.

Auch der Caritasverband Paderborn muss Erlöse erzielen, um damit die beim Betrieb seiner Einrichtungen anfallenden Kosten decken zu können. Die Hauptkostenträger sind in diesem Fall die **gesetzlichen Sozialversicherungen** wie die Pflege- und Krankenversicherungen mit denen in Pflegesatzverhandlungen kostendeckende Entgelte verhandelt werden. Neben den Sozialversicherungen werden viele Angebote aus dem Bereich der sozialen Dienste über **staatliche Mittel** finanziert. Hierbei sind vor allem Leistungsverträge mit der Stadt Paderborn, dem Kreis Paderborn und dem Land NRW zu nennen.
Als **kirchlicher Verein** erhält die Caritas **Kirchensteuermittel**. Die kirchlichen Mittel machen insgesamt einen Anteil von 1,4% der Gesamterträge aus.
Dazu kommen **Spenden**, **Mitgliedsbeiträge** und **Geldbußen**. Die Mittel sind wichtig, da sie zweckgebunden eingesetzt werden und so häufig Angebote aufrechterhalten werden können, die ohne diese Mittel nicht zu leisten wären.

Zur Finanzierung von größeren Projekten, wie beispielsweise dem Bau eines neuen Heims oder eines Kindergartens, werden zusätzlich zu eigenen Mitteln **auch fremde Geldmittel** benötigt. Die Hausbanken und Hauptansprechpartner in Sachen Finanzierung sind die Bank für Kirche und Caritas in Paderborn (BKC), die Sparkasse Paderborn-Höxter-Detmold und die Verbundvolksbank OWL. Die BKC ist regelmäßig seit dem Jahr 2014 mit dem Nachhaltigkeitssiegel von ECOreporter ausgezeichnet. Auch die Sparkasse Paderborn und die Volksbank bieten nachhaltige Produkte an.
Die **Eigenkapitalquote** lag im Jahr 2020 bei 47% (ohne Sonderposten) und die **Fremdkapitalquote** bei 37% (Anteil der Darlehen an der Bilanzsumme).

Bei der Finanzierung seiner Einrichtungen und Dienste sieht sich der Caritasverband Paderborn gut aufgestellt. Der Verband nutzt sowohl Eigen- wie auch Fremdkapital. Das Fremdkapital (meistens langfristige Darlehen) wird zur Finanzierung des Anlagevermögens neuer Einrichtungen genutzt, also hauptsächlich für die Erstellung der Gebäude oder den Erwerb der Grundstücke (Anschaffungs- und Herstellungskosten). Für den Kapitaldienst der Darlehen (Tilgung und Zinsaufwand) sowie für die Instandhaltung von Ausstattung und Gebäude erhält der Verband einen bewohnerbezogenen **Investsatz**, über den theoretisch die Investitionskosten über die Laufzeit (in der Regel 50 Jahre) vom Land NRW (durch den LWL) refinanziert werden. Der Investsatz beinhaltet die Abschreibungen für die Immobilie und deren Erstausstattung, die Fremdkapitalzinsen sowie die laufenden Instandhaltungen.

In Summe können die **Haupteinnahmequellen** wie folgt aufgeteilt werden: 75% der Einnahmen stammen aus den **gesetzlichen Sozialversicherungssystemen** (vor allem Kranken- und Pflegeversicherung, teilweise auch Selbstzahler), 20% stammen aus **Steuermitteln** (vor allem kommunale Mittel von Stadt und Kreis Paderborn, Mittel vom Land NRW sowie Mittel aus dem Rettungsschirm), die übrigen 5% stammen aus **kirchlichen Mitteln**, **Spenden, Mitgliedsbeiträgen, Geldbußen und sonstigen Erträgen**.

Die Hilfeleistung in unterschiedlichsten Bedarfssituationen ist nach seiner eigenen Satzung der eigentliche Zweck des Verbandes. Größere Projekte wie die Errichtung neuer Einrichtungen könnten ohne Einsatz von Fremdmitteln zum Nachteil der Betroffenen nicht realisiert werden. Insofern steht das Ziel einer möglichst hohen Ausstattung mit Eigenkapital im Konflikt zu einer Weiterentwicklung des Leistungsportfolios des Caritasverbandes.

Verpflichtende Indikatoren:

	2020	**2021**
Anteil Eigenkapital in Prozent	45,61 %	45,95 %
Durchschnittlicher Eigenkapitalanteil der Branche (KMU ≥ 50 Mitarbeiter)[8]	36,4 %	Noch nicht veröffentlicht

Tabelle 3: Anteil Eigenkapital des Caritasverbandes Paderborn und durchschnittlicher Anteil der Branche

[8] Bezogen auf alle 23 Caritasverbände im Erzbistum Paderborn

		Ursprungs-		**Stand**		
		Kapital		**31.12.2020**		
		EUR		EUR		
Verbindlichkeiten						
gegenüber Kreditinstituten						
Bank für Kirche und Caritas eG,						
Paderborn						
13 310 223		1.000.000,00		643.078,31		5,39%
13 310 224		1.000.000,00		539.759,20		4,53%
16 380 320		1.022.583,76		396.515,42		3,32%
Kreditanstalt für Wiederaufbau						
1807516		2.000.000,00		1.240.000,00		10,40%
Sparkasse Paderborn-Detmold						
6111 0020 001		945.889,98		349.285,84		2,93%
6210 216 716		910.600,00		776.570,54		6,51%
6210 158 439		2.500.000,00		2.336.410,00		19,59%
Volksbank Paderborn-Höxter-Det-mold						
860 6004 631		2.950.000,00		2.833.366,57		23,75%
Wohnungsbauförderungs-						
anstalt, Düsseldorf						
64 0301 3250		1.063.231,47		848.570,63		7,11%
Westdeutsche Landesbank						
(Land NRW)						
3 809 000 957		1.062.975,82		648.415,19		5,44%
3 809 000 965		1.594.463,73		972.622,78		8,15%
6 404 424 977 (aus 2015)		328.300,00		315.168,00		2,64%
Sonstige Verbindlichkeiten						
Darlehen DiCV		40.000,00		28.000,00		0,23%
				-		
		16.418.044,76		11.927.762,48		100,00%

Tabelle 4: Fremdfinanzierung, aufgeschlüsselt nach Finanzierungsart (Angaben in Tsd. EUR und in % vom Fremd-kapital)

Verbesserungspotenzial/Ziele:

Der Caritasverband Paderborn will sich bemühen, bei der Kredit- und Darlehnsvergabe mehr auf Ethikbanken zurückzugreifen und verstärkt deren Produkte in Betracht zu ziehen.

Bewertung: 3 Punkte (Fortgeschritten)

B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln

Dieses Kapitel wirft vor allem einen Blick auf die **in Zukunft notwendigen Ausgaben** und versucht zu beleuchten, inwiefern diese Ausgaben mit einer **Risikovorsorge** gedeckt sind oder nicht. Laut Handbuch steht für die Eigentümer*innen die Weiterentwicklung des Unternehmens im Vordergrund. Die Realisierung eigener Kapitalerträge rückt demnach in den Hintergrund. Weiterhin stellen die Eigentümer*innen wenn nur maßvolle Ansprüche an die Kapitalerträge.

Grundsätzlich ist zu vermerken, dass sich die Ausgaben des Caritasverbandes im Wesentlichen in drei verschiedene Blöcke unterteilen lassen.

- Gut ein Drittel aller Erträge fließt umgehend zurück in **staatliche Töpfe**: neben den Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteilen an der Sozialversicherung sind das vor allem die Lohn- und Einkommensteuern.
- Fast 40 % fließen als **Nettoeinkommen an die der Mitarbeiter*innen**.
- Das letzte Viertel geht als Ausgaben an die **Dienstleister*innen, Lieferant*innen und oder externe Partner*innen** des Caritasverbandes.

Art des Aufwandes	**Aufwand 2020**	**Anteil**
Sozialabgaben und Steuern auf die Einkommen	16,3 Mio.€	34 %
Nettoeinkommen Mitarbeiter	18,7 Mio.€	40 %
Aufwand für Dienstleister, Lieferanten	12,3 Mio.€	26 %
Gesamtaufwand	**47,3 Mio.€**	**100 %**

Tabelle 5: Ausgaben des Caritasverbandes Paderborn e.V. 2020

Welche Ausgaben tätigt der Caritasverband Paderborn, um zukunftsfähig zu bleiben?

Ein großes Projekt ist das **DOM-Projekt (Digitales Organisations-Management**). Mit diesem Digitalisierungsprojekt sollen die Strukturen des Verbandes mit Hilfe von Softwarelösungen effizient weiterentwickelt werden. Damit verbunden ist die Neuaufsetzung sämtlicher betrieblichen Prozesse. Ziel des Projektes ist es vor allem, die **Selbststeuerung der Dienste und Einrichtungen zu stärken** und Schnittstellenprobleme zu reduzieren.

Unmittelbar damit verknüpft ist die Einführung eines **Intranets**, mit dessen Hilfe Zuständigkeiten schnell geklärt und die Kommunikation untereinander vereinfacht werden sollen.

Zur weiteren Digitalisierung hat der Verband einen **Digitalisierungs-Fonds** mit 250 T€ eingerichtet. Jedes Team und jeder Mitarbeiter kann einen Antrag auf die Mittel stellen. Ziel der Förderung ist die Möglichkeit, Ideen von Mitarbeiterin schnell umzusetzen zu können.

In Paderborn-Sennelager wird zurzeit der **Neubau eines Inklusionszentrums** angegangen. In dem Inklusionszentrum werden die interdisziplinäre Frühförderstelle, die heilpädagogische KiTa St. Christophorus und das Familienzentrum Platz unter einem Dach finden. Der Bau wird zwar über einen Investor erstellt, die komplette Ausstattung muss aber über den Caritasverband beschafft werden.

Gesamtbedarf Zukunftsausgaben Projekte

DOM-Projekt	**350 T€**
Aufbau Intranet	**150 T€**
Digitalisierungsfonds	**250 T€**
Ausstattung Inklusionszentrum	**500 T€**
Summe Ausgaben für Zukunftsprojekte	**1,25 Mio. €**

Tabelle 6: Gesamtbedarf Zukunftsausgaben des Caritasverbandes Paderborn e.V.

Eine zusätzliche **Risikovorsorge** ist aufgrund der organisatorischen Struktur derzeit nicht vorgesehen. Alle in der nahen Zukunft geplanten Ausgaben können vollständig mit den vorhandenen Rücklagen gebildet werden. Eine weitere Aufnahme von Fremdkapital bei den Banken ist derzeit nicht vorgesehen.

Mit Blick auf die **Eigentümer*innen** lässt sich feststellen, dass es keine klassischen Eigentümer*innen in dem Sinne gibt. Vor diesem Hintergrund gibt es auch niemanden, der Ansprüche an Kapitalerträge stellen könnte. Eventuelle **Gewinne** verbleiben vollständig im Caritasverband und werden **zu 100% den Rücklagen des Verbandes zugeführt.**

Diese Rücklagen können dann für die oben genannten Projekte verwendet werden, ohne dass zusätzliches Fremdkapital aufgenommen werden muss. Rücklagen werden auch dazu genutzt, dass unwirtschaftliche aber gesellschaftlich relevante Projekte oder Angebote trotzdem aufrechterhalten werden können. So schreibt man mit diesen Angeboten zwar „rote Zahlen“, dennoch sind sie notwendig für die Klient*innen und bereichern das Portfolio des Caritasverbandes.

Der Caritasverband hat für sich einen **Risikozuschlag von 2%** festgelegt. Nach den Erfahrungen der Vergangenheit war dies bisher einerseits notwendig aber zweitens auch ausreichend, um wirtschaftlich schwierige Jahre zu überbrücken und damit ein hohes Maß an wirtschaftlicher Stabilität zu garantieren. Zum anderen konnten damit Rücklagen aufgebaut werden, die für die Inangriffnahme neuer Großprojekte erforderlich sind.

Der Caritasverband plant Investitionen und unterscheidet dabei Projektplanungen von laufenden Investitionen

Investitionen - geplant	2019		2020	
laufende Planungen	1.712.110 €	45,67%	1.423.141 €	53,13%
Projektplanungen	2.036.500 €	54,33%	1.255.500 €	46,87%
SUMME	3.748.610 €	100,00%	2.678.641 €	100,00%

Tabelle 7: Investitionen in den Berichtsjahren

Verpflichtende Indikatoren

Mittelüberschuss aus laufender Geschäftstätigkeit:	324,1 Tsd. EUR
Zuführung zu Rücklagen (nicht entnommener Gewinn)	324,1 Tsd. EUR
Bilanzgewinn:	0 Tsd. EUR
Auszuschüttende Kapitalerträge	0 Tsd. EUR
Gesamtbedarf Zukunftsausgaben:	1.250,0 Tsd. EUR
getätigter strategischer Aufwand / strategische Ausgaben	324,7 Tsd. EUR
Anlagenzugänge	1.360,3 Tsd. EUR

Tabelle 8: Verpflichtende Indikatoren B2 in Tsd. Euro

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Im Jahr 2020 wurden monatlich stattfindende **Controlling-Runden** etabliert, in denen die örtlich zuständigen Leiter im Austausch mit den Verantwortlichen aus dem Controlling und der Personalabteilung unter dem Motto „gegenseitig informieren – gemeinsam entscheiden“ eine deutlich stärkere Beteiligung der Leitungskräfte an wirtschaftlichen Entscheidungen erreicht wurde.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Als Verbesserungspotenzial sieht der Caritasverband eine noch weitgehendere **Selbststeuerung der einzelnen Teams**, die noch selbstständiger über ihre Budgets verfügen können.

Bewertung: Obwohl die Bewertung wegen der unpassenden Logik eigentlich nicht vorgenommen werden kann, kommt es im Prozess bezugnehmend auf das Idealbild eines GWÖ-Unternehmens zu einer vorbildlichen Bewertung mit **10 Punkten**. **(Vorbildlich)**

B2 Negativaspekt: unfaire Verteilung von Geldmitteln

Aufgrund der Tatsache, dass keine Gewinne verteilt werden und Gelder wieder hundertprozentig reinvestiert werden, wird diese Berichtsfrage klar mit „Ja, die Mittel werden fair verteilt“ beantwortet.

B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung

Nach dem GWÖ-Ansatz werden Investitionsentscheidungen regelmäßig durch das Unternehmen auf beständige Reduktion des ökologischen Fußabdrucks geprüft. Weiterhin soll bei Investitionen auf die sozial-ökologischen Auswirkungen geachtet werden. Zudem sollen überschüssige Finanzmittel in sozial-ökologische Projekte investiert werden.

Der Caritasverband hat in der ambulanten Pflege 40 eigene **E-Bikes** inklusive Ausstattung (Helm, Poncho oder Regenjacke, Rucksack und 2 Fahrradkörbe) für die Mitarbeiter*innen beschafft. Über die Regelung konnten einige Fahrzeuge eingespart werden. Damit soll die Verkehrswende, hier vor Allem in den Innenstädten, unterstützt werden, weil die Suche nach freien Parkplätzen entfällt.

Ebenfalls wurde in der ambulanten Pflege der Fuhrpark von klassischen Verbrennern - da wo es möglich war - auf **Elektrofahrzeuge** umgestellt. Mit diesem ökologischen Aspekt will der Caritasverband auch seinen Beitrag zu einer umweltschonenderen Fortbewegung im Straßenverkehr leisten. Parallel wurde die notwendige **Ladeinfrastruktur** mit über 100 Ladepunkten mit finanzieller Unterstützung des Bundes und des Landes NRW aufgebaut. Dadurch konnten im Berichtsjahr 2021 ca. 188 to Co2 eingespart werden. In den übrigen Diensten des Verbandes war die Umstellung auf E-Mobilität aufgrund der längeren Fahrtzeiten bisher noch nicht möglich.

Um die **ökologische Bilanz** seiner Investitionen zu verbessern, wird beim Caritasverband Paderborn der Bedarf an Energie analysiert. Energiefresser sollen ersetzt oder saniert werden. Durch den Einsatz neuer, effizienter Technologie oder energieeffizienten Baumaterialen bei Immobilienprojekten wie beim Neubau des Kindergartens in Sennelager können umweltfreundliche Standards eingehalten werden. Beim Inklusionszentrum Christophorus wird die KfW - Effizienzhaus 40 (EnEV 2014) eingehalten.
Allerdings ist der Caritasverband in vielen Einrichtungen Mieter und kann hier nicht allein entscheiden.
Wenn es zur Finanzierung größeren Projekte kommt, bei denen der Caritasverband Unterstützung von externen Partnern braucht, werden dafür ausgelegte Kredite wie der Kredite für Energieeffizienz von der KfW in Anspruch genommen.

Die enge Partnerschaft mit der Einkaufsgenossenschaft der Caritas (cdg) wurde bereits in Teil A des Berichts dargestellt. Um ökologische und nachhaltige Standards weiterhin und besser fördern zu können, hat der Caritasverband Paderborn als eines der Gründungsmitglieder der cdg Geschäftsanteile in Höhe von 50.000 € eingebracht.
Auch an der Bank für Kirche und Caritas ist der Caritasverband mit insgesamt 30.000 € beteiligt.

Verpflichtende Indikatoren

	Tsd. Euro	**% des Bedarfs // der Veranlagung**
Investitionsplan inkl. ökologischer Sanierungsbedarf, Aufbau einer eigenen, dezentralen Ladeinfrastruktur	**405,3**	Entfällt hier
Realisierung der ökologischen Investitionen	**405,3**	
durch öffentliche Förderung bezuschusst	**200,9**	**50 % der Investition über das Land NRW gefördert**
Fondsveranlagungen	**0**	

Tabelle 9: Verpflichtende Indikatoren B3

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Es soll geprüft werden, ob einzelne Dachflächen der Einrichtungen des Verbandes für Photovoltaikanlagen geeignet wären und genutzt werden könnten.

Bewertung: 8 Punkte (Vorbildlich)

B3 Negativaspekt: Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen

Der Caritasverband Paderborn kann vollumfassend bestätigen, dass das Geschäftsmodell nicht auf ökologisch bedenklichen Ressourcen aufbaut.

B4 Eigentum und Mitentscheidung

Ein GWÖ-Unternehmen ermöglicht die Teilnahme von Berührungsgruppen an Entscheidungen durch bestmögliche Transparenz über die unternehmerische Tätigkeit und die Ziele des unternehmerischen Handelns. Auch entwickelt es als lernende Organisation gemeinsame Entscheidungsprozesse gezielt und stetig weiter.

Wie bereits an vorherigen Stellen erwähnt, ist der Caritasverband ein Verein und dementsprechend gibt es **keine Eigentümer*innen** am Verein selbst. Folglich ergeben sich auch keine Rechte und Pflichten von Eigentümer*innen. Eine Eigentumsbeteiligung am Verein durch Dritte ist ausgeschlossen.
Vereinsmitglieder*innen sind:

- Caritas- und Sonderkonferenzen der Kirchengemeinden (CKD)
- caritative Orden
- Fachverbände (z.B. In Via, SKF, SKM, Malteser)
- persönliche Mitglieder*innen
- kirchlichen Dienste

- der Caritasrat.

Die Delegiertenversammlung ist das höchste beschlussfassende Gremium des Verbandes und tagt mindestens einmal jährlich. Hier werden auch die Mitglieder*innen des Caritasrates gewählt und entlastet, sowie der Jahresbericht der Wirtschaftsprüfer vorgelegt und beschlossen. Durch den demographischen Wandel und die sinkende Zahl der Gemeindemitglieder*innen wird sich in den nächsten Jahren ein Handlungsbedarf ergeben.
Die Delegiertenversammlung setzt sich zusammen aus:

1. je einem Delegierten der CKD der Pfarrgemeinden
2. je einem Vertreter aller anerkannten Fachverbände mit Sitz im Verbandsgebiet
3. drei Delegierten der persönlichen Mitglieder, die nicht Mitglieder eines Fachverbandes sind
4. je einem Vertreter der korporativen Mitglieder
5. je einem Vertreter der caritativen Vereinigungen mit Sitz im Verbandsgebiet
6. je einem Vertreter der caritativen Orden mit Sitz im Vereinsgebiet mit beratender Stimme
7. einem Priester je Dekanat, mit beratender Stimme, bestimmt von den jeweiligen Gremien
8. einem Vertreter je Dekanatspastoralrat mit beratender Stimme, bestimmt von den jeweiligen Gremien
9. den Mitgliedern des Caritasrates
10. den Mitgliedern des Vorstandes mit jeweils beratender Stimme
11. dem / den bestellten Vertreter(n) nach § 30 BGB mit beratender Stimme

Der Caritasrat stellt ein Aufsichtsgremium dar. Darüber hinaus nimmt der Rat aber auch eine beratende Funktion ein. Der Aufgabenbereich ist deutlich weiter gefasst als bei einem klassischen Aufsichtsrat. Durch die diverse Struktur von Ratsmitglieder*innen kann aus einem breit gefächerten Pool an Expertise geschöpft werden. Diese gegenseitige Hilfe und Unterstützung werden aktiv genutzt. Diese Form der engen Zusammenarbeit soll auch in naher Zukunft forciert und aufrecht erhalten bleiben.

Eine Änderung der Eigentümerstruktur ist nicht vorgesehen. Diese hat sich in den letzten Jahren weder geändert, noch ist es in der Zukunft vorgesehen. Seit der Gründung des Caritasverbands gab es keine Anteilseigner*innen am Verein. Die Satzung des Verbandes schließt eine Eigentümerschaft von Dritten explizit aus.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Zurzeit wird eine weitgehende Selbststeuerung der Dienste und Einrichtungen pilotmäßig mit den Leitungen der 3 stationären Einrichtungen erprobt. Sobald die Ergebnisse vorliegen, wird evaluiert, inwieweit der Erkenntnisse auf die anderen 44 Dienste übertragbar sind.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Der Caritasverband strebt eine weitere Stärkung der **Selbststeuerung der Dienste** durch die Mitarbeiter bzw. Leitungskräfte an, z. B. durch eine noch transparente Kommunikation und eine verantwortungsvolle Beteiligung.

Ein weiterer Fokus soll auf die **Beteiligung von Kunden** (Klienten, Bewohner, Tagesgäste) gelegt werden, die deutlich über das hinausgeht, was zurzeit an Beteiligung der Heimbeiräte erfolgt. Ideen, Wünsche und Verbesserungen seitens der Kund*innen sollen noch stärker berücksichtigt werden. Dies erfolgt momentan über eine systematische Kundenbefragung bei den über 2500 Patienten in den 7 Caritas-Sozialstationen.

Bewertung: 5 Punkte (Erfahren)

B4 Negativaspekt: feindliche Übernahme

Aufgrund der Organisationsstruktur kann eine feindliche Übernahme ausgeschlossen werden. Eine Satzungsänderung und eine damit verbundene Anteilseignerschaft ist rechtlich ausgeschlossen.

Teilnehmer*innen:
Herr Hans-Werner Hüwel (als Projektleitung)
Herr Patrick Wilk (Vorstand Caritasverband Paderborn e.V.)
Herr Dominik Fecke (Abteilungsleitung Finanzbuchhaltung)
Herr Michael Dellwig (Bereichsleitung Wirtschaft und Finanzen)
Herr Dr. Christoph Harrach (GWÖ-Beratung)
Frau Sarah Thiele (Studentische Consultant)
Herr Lukas Wenzl (Dokumentator)
Herr Julian Müller (Dokumentator)

In diesem Abschnitt werden die Mitarbeitenden des Caritasverbandes Paderborn näher fokussiert. Dabei wird vor allem ein Blick auf die gelebte Unternehmenskultur im Caritasverbandes Paderborn gelegt. Weiterhin werden die Schwerpunkte Transparenz und Mitbestimmung am Arbeitsplatz und im unternehmerischen Handeln seitens der Mitarbeiter*innen betrachtet.

C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz

Nach dem Leitbild der GWÖ sollte ein Unternehmen eine respektvolle und offene Unternehmenskultur leben und die Diversität im Unternehmen selbst als Ressource sehen. Weiterhin sorgt es im Arbeitsalltag für einen Einsatz der Mitarbeitenden nach ihren Stärken. Auch werden Handlungsspielräume für Selbstorganisation gegeben und die persönliche und berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden gefördert.

Die Menschenwürde im Caritasverband stand und steht immer noch an vorderster Stelle im Unternehmen. Dies betrifft sowohl die Mitarbeiter*innen, als auch die Klient*innen. Der Caritasverband Paderborn sieht sich als Dienstleister am Menschen, sodass die Bedürfnisse der Betroffenen und das Wohlergehen im Zentrum stehen. Das unternehmerische Handeln und das Leitbild im Verband richtet sich zudem eng am christlichen Menschenbild und seinem Wertesystem aus.

Die **gesamte Unternehmenskultur im Caritasverband Paderborn** richtet sich wie bereits beschrieben am christlichen Menschenbild aus. Demnach wird ein fairer und respektvoller Umgang aller Mitarbeiter*innen vorausgesetzt und aktiv gelebt. Um dies aber auch schriftlich festzuhalten, hat das Unternehmen eigene Leitlinien (siehe Anlage 1) entwickelt, die dazu dienen sollen, eine hohe Transparenz für alle Mitarbeitenden zu schaffen und die Unternehmenskultur weiter auszubauen. Dieser Leitfaden ist nicht nur für Mitarbeitende, sondern auch für Dritte offen auf der Internetseite einzusehen. Zudem erhält jede/r Mitarbeiter*in diesen Leitfaden als Broschüre im Zuge des Beginns eines Arbeitsverhältnisses im Verband. So wird eine hohe Transparenz geschaffen und auch potenzielle Bewerber*innen können sich im Vorfeld mit dem Leitbild vertraut machen.
Darüber hinaus wurde im Rahmen der **Präventionsarbeit** zur Gewalt und sexualisierter Gewalt ein Verhaltenskodex entwickelt, der ebenfalls bei Einstellung kommuniziert wird und regelmäßig für alle Mitarbeitenden geschult wird. Er beinhaltet eine Selbstverpflichtung aller Mitarbeitenden zum achtsamen Umgang miteinander.

Nicht nur die Unternehmenskultur ist ein zentrales Thema im Verband, sondern auch die **betriebliche Gesundheitsförderung und der Arbeitsschutz** sind stark ausgebaut. Die Arbeit am und mit Menschen bringt eine gewisse Form der körperlichen und psychischen Belastungen mit sich, sodass ein adäquater Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung der Mitarbeiter*innen unabdingbar sind. Selbstverständlich bestellt der Verband die gesetzlich vorgeschrieben Sicherheitsbeauftragten, welche die Gefahrenlagen professionell erkennen und dementsprechend handeln können. Die Gefahrenfrüherkennung ist demnach ein wichtiges Anliegen im Arbeitsalltag, da die körperliche Unversehrtheit der Mitarbeitenden gewährleistet sein muss.

Auch bietet der Caritasverband Paderborn diverse **gesundheitsfördernde Maßnahmen** für die Mitarbeitenden an, die bei Wunsch oder Bedarf in Anspruch genommen werden können.

Dazu gehören zum Beispiel: Rückenschule, Yoga oder aber auch eine betriebliche Subvention für die Mitgliedschaft im Fitnessstudio Activita. Den Wünschen der Mitarbeitenden folgend, wird dieses System jetzt weiterentwickelt. Da der CV PB sehr dezentral aufgestellt ist, wohnen die Mitarbeitenden entsprechend verstreut. Deshalb wird ab Januar 2022 die APP Sport-Navi bezuschusst. Damit können Mitarbeitende alle Anbieter, die bei Sport-Navi gelistet sind, auswählen und die Unterstützung erhalten. Somit werden einerseits wohnortnahe Angebote erreicht, aber auch inhaltlich eine größere Diversität an Sportangeboten, von Fitnesskursen über Massagen bis zu Sauna und Onlinekursen für Zuhause, geboten.

Besonders zu betonen ist das **betriebliche Eingliederungsmanagement**, welches aktiv gelebt und praktiziert wird. Hier geht es vor allem darum, körperlich eingeschränkte Mitarbeitende, die die eigentlich ausgeübte Tätigkeit, aufgrund von Krankheiten nicht mehr ausüben können, eine berufliche Alternative im Verband anzubieten. Für erkrankte oder belastete Mitarbeitende werden aktiv Lösungen und Optionen gesucht, um eine weitere Beschäftigung anbieten zu können. Dazu zählen unter anderem auch Umschulungen oder zusätzliche Ausbildungsmaßnahmen. Es wird versucht, die Mitarbeitenden langfristig an das Unternehmen zu binden und Mitarbeiter*innen neue Perspektiven aufzuzeigen.

Der Caritasverband bietet eine eigene **Sozialberatung für Mitarbeitende** an. Die Beratung ist kostenfrei, anonym und unterliegt intern und extern der Schweigepflicht.
Sie bietet Beratung und Unterstützung bei:

- persönlichen Problemen und in Lebenskrisen
- Problemen in der Partnerschaft und der Familie
- Schwierigkeiten im Zusammenleben mit den Kindern
- Pflegebedürftigkeit und Betreuung von angehörigen
- Finanziellen Problemen und Überschuldung
- Psychischen Auffälligkeiten und psychosomatischen Beschwerden
- Suchtgefährdung und -erkrankung

Besonders in der Corona Pandemie wurde der Arbeitsschutz noch einmal auf die Probe gestellt. Durch die besonders prekäre Situation in den Heimen, aber auch in der ambulanten Pflege mussten umfassende Schutzmaßnahmen getroffen werden, die das leibliche Wohl der Mitarbeitenden, aber auch der Klient*innen schützt. Somit wurden die Mitarbeitenden mit den empfohlenen medizinischen Schutzartikeln ausgestattet. Auch bei Lieferengpässen seitens der Zulieferer wurde sich untereinander ausgeholfen und Material sinnvoll verteilt. Durch dieses schnelle und zielgerichtete Handeln konnte ein hohes Maß an Sicherheit aufgebaut werden.

Die Bereitstellung von **Coaching und Supervision** für Mitarbeitende, aber auch für Teams ist gelebte Praxis im Caritasverband. Es gibt umfangreiche Regelungen für Weiterbildungen, die vom Caritasverband grundsätzlich unterstützt werden.
Im Bereich Pflege & Gesundheit verfügen nicht nur die Leitungen, sondern auch die stv. Leitungen über den Pflegedienstleiterkurs (PDL-Kurs). Damit werden die gesetzlichen Vorgaben weit übertroffen.
Für Mitarbeitende im gesamten Verband gibt es den Kurs „In Führung gehen“, der sich an Mitarbeitende richtet, die bereit sind, zukünftig Verantwortung zu übernehmen.

Unter dem Bereich der Menschenwürde am Arbeitsplatz wird vor allem auch die Diversität der Mitarbeitenden gefasst. Eine Gleichbehandlung und respektvoller Umgang aller Mitarbeiter*innen steht stets an erster Stelle. Keine Person im Unternehmen darf aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Herkunft oder des religiösen Glaubens benachteiligt oder ausgeschlossen werden. Dieser Grundsatz wird selbstverständlich auch im Caritasverband offen kommuniziert und gelebt. Trotzdem liegen das christliche Leitbild und die dazugehörigen Rahmenbedingungen zugrunde. Dies bedeutet nicht, dass eine Mitgliedschaft in der katholischen Kirche gefordert wird, aber eine Orientierung hinsichtlich eines humanistischen Glaubensbildes, welches von verschiedenen Religionen gelebt wird, ist wünschenswert. Jede/r Mitarbeitende muss das Leitbild des Caritasverbandes jederzeit bejahen können. Es geht um die persönliche Einstellung der Mitarbeitenden, welche in das Teamgefüge passen soll. Dabei stehen die Fertigkeiten und Fähigkeiten, welche die Person mitbringt im Fokus. Nicht toleriert werden hingegen Rechtsextremismus und unternehmensschädliche persönliche Attitüden seitens der Mitarbeiter*innen.

Verpflichtende Indikatoren

Indikator	**Berichtszeitraum 1.Jahr 2020**	**Berichtszeitraum 2.Jahr 2021**
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit	8,31	8,22
Angebot und in Anspruch genommene Entwicklungsmöglichkeiten (fachlich und persönlich) in Stunden pro Mitarbeitenden bzw. nach Führungsebene	13.146 Std.	10.828 Std.
Gesundheits-/Krankenquote (in Abhängigkeit der demographischen Verteilung)	7,96%	8,02%
Anzahl und Ausmaß der Betriebsunfälle	23	14
In Anspru,ch genommene Angebote im Bereich Gesundheit / Diversität: Inhalte + Anzahl der Stunden pro Mitarbeitenden		
Anzahl Seminare	4	15
Anzahl Teilnehmer	29	50
Anzahl Stunden auf gesamte Teilnehmeranzahl	30,00	264,50
Demografische Verteilung der Mitarbeitenden des Unternehmens im Hinblick auf Dimensionen der Diversität (zumindest nach den Kerndimensionen von Diversität: Alter, Geschlecht, Ethnie, körperliche / psychische Einschränkungen, sexuelle Orientierung, Religion – sofern erhebbar und relevant)		
Durchschnittsalter gesamt:	45,34 Jahre	44,26 Jahre
Durchschnittsalter weiblich:	45,90 Jahre	44,93 Jahre
Durchschnittsalter männlich:	41,64 Jahre	40,16 Jahre
Anteil weibliche Mitarbeiterinnen in %:	87%	86%
Anteil männliche Mitarbeiter in %:	13%	14%
Altersstruktur		
0-30 Jahre	15,56%	19,73%
31 - 50 Jahr	42,13%	40,06%
51 - 60 Jahre	33,76%	30,12%
Älter 61 Jahre	8,55%	10,09%
Konfession:		
römisch-katholisch:	829 Mitarbeitende	845 Mitarbeitende
evangelisch:	261 Mitarbeitende	282 Mitarbeitende
andere / ohne:	193 Mitarbeitende	226 Mitarbeitende
MA mit Schwerbehinderung:	58 Mitarbeitende	67 Mitarbeitende
Mitarbeiter/innen nicht in D geboren:	197 Mitarbeitende	233 Mitarbeitende
Geburtsländer insgesamt außer D:	41 Mitarbeitende	45 Mitarbeitende

größte Anteile von 233 Mitarbeiter/innen:		
Kasachstan:	58 Mitarbeitende	65 Mitarbeitende
Russland:	31 Mitarbeitende	43 Mitarbeitende
Polen:	31 Mitarbeitende	43 Mitarbeitende
durchschnittliche Karenzdauer von Vätern-/Müttern in Monaten („Fehlzeiten“ Mutterschutz und Elternzeit)	7,39 Monate pro MA 47 Mitarbeitende	7,29 Monate pro MA 44 Mitarbeitende

Tabelle 10: Verpflichtende Indikatoren C1

Bewertung: 5 Punkte (Erfahren)

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Der Caritasverband Paderborn ist ein mitarbeitendenorientiertes Unternehmen und bietet Arbeitsplätze mit hoher Eigenverantwortung. Dieser Weg soll weiter beschritten werden.
Ein zukünftiger Schwerpunkt wird die Umsetzung der neuen kirchlichen Grundordnung sein, sobald diese verabschiedet ist.
In der ambulanten Pflege wird es einen Modellversuch mit E-Rollern in der ambulanten Pflege geben.
Der Caritasverband wird Arbeitszeitmodelle weiterentwickeln.

C1 Negativaspekt: menschenunwürdige Arbeitsbedingungen

Der Caritasverband Paderborn kann bestätigen, dass es keine Strukturen, Verhaltensweisen oder Teilaspekte erfüllt werden, welche menschenunwürdige Arbeitsbedingungen unterstützen.

C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Arbeitsverträge regeln die Zusammenarbeit zwischen Organisation und Mitarbeitenden. Deren Ausgestaltung hat einen erheblichen Einfluss auf die Leistungsbereitschaft, das Sicherheitsempfinden und das Wohlergehen der Mitarbeitenden, zugleich ermöglicht ein GWÖ-Unternehmen eine hohe Individualität und Selbstbestimmung. Arbeitskonditionen werden offen mit allen Mitarbeitenden diskutiert und fortwährend verbessert.

Bei der Ausgestaltung des Arbeitsvertrages richtet sich der Caritasverband Paderborn nach den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes - kurz AVR. Diese Richtlinien folgen einer einheitlichen Struktur und Standardisierung, um ein faires, angemessenes und übergreifend gültiges Vertragswerk über alle Einrichtungen der Caritas in Deutschland zu gewährleisten. Durch das Einbeziehen von Regionalkonferenzen aus den einzelnen Bundesländern werden regionale Aspekte wie unterschiedliche Lebenshaltungskosten berücksichtigt. Die Einstufung der Mitarbeitenden kann dank der standardisierten Art des Vertragswerks auf objektive Weise erfolgen und unterscheidet sich innerhalb einer Gehaltsgruppe lediglich vom Grad der Erfahrung den eine Person mitbringt. Der Caritasver-

band Paderborn legt Wert auf eine faire Bezahlung seiner Mitarbeitenden und dies unabhängig von der Situation am Arbeitsmarkt. So wird im Benchmark der Arbeitgeber im Pflegebereich bei der Caritas eine überdurchschnittliche Vergütung gezahlt, um für die Mitarbeitenden ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Aufgrund der übergeordneten Struktur des Vertragswerks ist eine selbstorientierte Bestimmung des Verdiensts nur schwer möglich.

Der Caritasverband Paderborn bietet jegliche Form von Arbeitsmodellen an. So ist es möglich in Voll- oder Teilzeit, als Praktikant, Werkstudent oder Trainee zu arbeiten. Die Einteilung der Arbeitszeit gestaltet sich abhängig vom Bereich unterschiedlich, die Zeiterfassung hingegen erfolgt einheitlich über ein klassisches Zeiterfassungssystem. Im Bereich der Verwaltung herrscht weitgehend ein sehr zeitautonomes und selbstbestimmtes Arbeiten, welches den Mitarbeiter*innen eine hohe Flexibilität bei der Einteilung ihrer Arbeitszeit gibt. Im Bereich Pflege & Gesundheit mit sehr dezentraler Aufteilung werden die einzelnen Dienstpläne vor Ort geschrieben und frühzeitig ausgehängt, um den Mitarbeitenden eine bessere Planbarkeit zu bieten. Bei der Gestaltung der Dienstpläne und Arbeitszeiten haben die Mitarbeitenden ein wesentliches Wort mitzureden und auf individuelle Bedürfnisse kann dank der dezentralen Struktur besser eingegangen werden. Ob jemand lieber vor-, nachmittags oder nachts, an welchen Wochenenden oder ob jemand nur halbe Tage arbeiten möchte, fließt somit im Rahmen der Möglichkeiten in die Erstellung eines Dienstplans mit ein.

Die Arbeit in der Pflege ist ein herausfordernder Beruf, der nicht selten viele Überstunden verlangt. Der Caritasverband Paderborn achtet deshalb auf eine ausgewogene Work-Life Balance seiner Mitarbeitenden. Eine Dienstvereinbarung regelt, wie mit der Mehrarbeit umzugehen ist, etwa, dass anfallende Überstunden mit entsprechenden Zuschlägen vergütet werden. Außerdem gibt es für jede Einrichtung die Möglichkeit, zu ermitteln wie viele Klient*innen maximal versorgt werden können und wie viele Mitarbeiterstunden dafür zur Verfügung stehen. Wird die Grenze erreicht, kann es vorkommen, das neue Klient*innen abgewiesen werden, um den Mitarbeitenden keinen übermäßigen Arbeitseinsatz zumuten zu müssen. Wichtig zu erwähnen bleibt, dass der Caritasverband Paderborn nicht nur die Pflegezeit seinen Mitarbeitenden bezahlt, wie es bei manchen Mitbewerbern der Fall ist, sondern auch die Fahrtzeiten zu den zu Menschen mit Hilfebedarf.

Ebenfalls hervorzuheben ist, dass der Caritasverband Paderborn einen Beitrag zur Altersvorsorge seiner Mitarbeitenden in Höhe von 5,6% leistet (Betriebsrente) und damit einen wesentlichen Beitrag zur Sicherheit im Alter.

Neben der Begrenzung von Überstunden bietet der Caritasverband Paderborn auch ein sogenanntes Lebensarbeitszeitkonto an. Hier werden Überstunden angerechnet und aufsummiert und können dann zu einem späteren Zeitpunkt auf verschiedene Arten genutzt werden. Beispielhaft bestehen die Möglichkeiten, ein Sabbatjahr einzulegen oder früher in Rente zu gehen. Eine Möglichkeit, die jedem Mitarbeitenden einmal im Jahr zur Verfügung steht, ist, 3 Tage im Jahr Exerzitien zu machen und etwa ins Kloster oder auf einen Pilgerweg zu gehen.

Verpflichtende Indikatoren

Indikatoren:	Berichtszeitraum 1.Jahr 2020	Berichtszeitraum 2. Jahr 2021
Höchst- und Mindestverdienst (innerbetriebliche Spreizung)		
Min auf Vollzeitbasis (brutto)	1.471,00 €	1.473,00 €
Max auf Vollzeitbasis (brutto)	6.298,00 €	6.593,00 €
Medianverdienst (brutto)	3.141,00 €	3.243,00 €
Standortabhängiger "lebenswürdiger Verdienst" (für alle Betriebsstandorte) (netto)	1.450,00 €	1.450,00 €
Unternehmensweit definierte Wochenarbeitszeit (z. B. 38 Stunden)	39,00 Stunden	39,00 Stunden
Tatsächlich geleistete Überstunden (Jahreswert insgesamt)	16.642 Stunden	13.722 Stunden

Tabelle 11: Verpflichtende Indikatoren C2

Ein an regionalen Lebenshaltungskosten angepasster „lebenswürdiger Verdienst" wird basierend auf den Angaben des Statistischen Bundesamts für Singles in Deutschland mit 1.700 Euro netto beziffert. Für den ländlichen Raum Ostwestfalen Lippe wird dieser mit 15% geringer als im Bundesdurchschnitt angenommen und beträgt demnach rund 1.450 Euro netto pro Monat[9].

Auch wenn Vergleiche zwischen Brutto und Netto Verdiensten grundsätzlich schwierig sind, fällt auf, dass der Minimalverdienst beim Caritasverband nur geringfügig über dem „lebenswürdigen Verdienst" zu liegen scheint. Das hat folgenden Hintergrund: Grundsätzlich orientieren sich die AVR am Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD). In den AVR gibt es eine eigene Eingruppierung für Fahrer*innen, die Anlage 23. Diese liegt tatsächlich unterhalb der sonst üblichen AVR-Vergütungen. Sie wurde zwischen Dienstnehmern und Dienstgebern vereinbart, um überhaupt Arbeitsplätze in diesem Bereich innerhalb der AVR halten zu können, da es hier im Wettbewerb eine Lohnspirale nach unten gibt und keine ausreichende Refinanzierung bei Ausschreibungen.[10]

Von den 693 Vollzeitäquivalenten beim Caritasverband sind 7 in der Anlage 23 eingruppiert. Bereinigt um diesen Sondertatbestand, würde sich folgende Darstellung ergeben:

Indikatoren:	Berichtszeitraum 1.Jahr 2020	Berichtszeitraum 2. Jahr 2021
Höchst- und Mindestverdienst (innerbetriebliche Spreizung)		
Min auf Vollzeitbasis (brutto)	1.986,00 €	2.036,00 €
Max auf Vollzeitbasis (brutto)	6.298,00 €	6.593,00 €
Medianverdienst (brutto)	3.168,00 €	3.269,00 €

[9] https://www.mystipendium.de/geld/lebenshaltungskosten

[10] AVR Caritas, Anlage 23

Standortabhängiger “lebenswürdiger Verdienst” (für alle Betriebsstandorte) (netto)	1.450,00 €	1.450,00 €
Unternehmensweit definierte Wochenarbeitszeit (z. B. 38 Stunden)	39,00 Stunden	39,00 Stunden
Tatsächlich geleistete Überstunden (Jahreswert insgesamt)	16.642 Stunden	13.722 Stunden

Tabelle 12: Verpflichtende Indikatoren C2, bereinigt um Sondereffekt

Die Werte des **Medianverdienstes** zeigen deutlich, dass die Vergütung der AVR Caritas den lebenswürdigen Verdienst sicherstellen und überschreiten.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Als Verbesserungspotenziale sieht der Caritasverband Paderborn die Anpassung der Dienstvereinbarung mobile Arbeitszeit, sowie bei der Planbarkeit und Honorierung der Standby-Dienste.

Bewertung: 3 Punkte (Fortgeschritten)

C2 Negativaspekt: ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Der Caritasverband Paderborn kann bestätigen, dass die Mitarbeitenden nicht durch ungerechte Arbeitsverträge einseitig belastet oder ausgebeutet werden.

C3 Ökologisches Verhalten der Mitarbeitenden

Unternehmen und Organisationen haben in ihrer Rolle als Arbeitgeber eine Vorbildfunktion bei der Förderung und Umsetzung ökologischen Verhaltens im beruflichen Alltag. Ein GWÖ-Unternehmen entwickelt ein ökologisches Bewusstsein und ermöglicht ökologisches Verhalten der Mitarbeitenden. Zusätzlich schafft es Rahmenbedingungen für die Umsetzung von Projekten, die nachhaltiges Verhalten fördern.

Der größte Bereich, in dem der Caritasverband Paderborn das ökologische Verhalten seiner Mitarbeitenden fördert, ist der der Mobilität. Viele der Mitarbeitenden kommen bereits zu Fuß zur Arbeit, aber für diejenigen, die einen weiteren Weg haben, werden verschiedene Möglichkeiten angeboten. Zum einen können die E-Bikes sowie die E-Autos aus dem ambulanten Bereich für private Fahrten genutzt werden, zum anderen wird ein vergünstigtes Jobticket für den Nahverkehr angeboten.

Auch wenn keine flächendeckende Strategie in Bezug auf die Weiterbildung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden besteht, setzt der Caritasverband Paderborn immer wieder Impulse, um seine Mitarbeitenden für das Thema des bewussten und nachhaltigen Verhaltens

zu sensibilisieren. So werden beispielsweise bei den Diensten und Einrichtungen keine Parkplätze für PKW für Mitarbeiter*innen angeboten, was im ersten Moment oft für eine gewisse Verwunderung sorgt, aber im nächsten Moment zum Überdenken des eigenen Verhaltens anregt. Mit der Erlaubnis für die Mitarbeitenden, die E-Bikes nicht nur auf ihren täglichen Arbeitswegen zu nutzen, sondern können auch privat wird die Möglichkeit gegeben sich auch privat umweltfreundlich fortzubewegen. Diese Regelung bringt für beide Seiten zusätzliche Vorteile. Die Mitarbeiter*innen brauchen sich selbst keine E-Bikes zu kaufen und sehen andererseits zu, dass die Bikes in einem guten Zustand bleiben. Die gesamte Arbeitskleidung ist zukünftig mit ökologischen Labeln zertifiziert und erfüllt genauso wie der fair gehandelte Kaffee nachhaltige Standards. Auch für Vorschläge von Seiten der Mitarbeitenden zur ökologischen Verbesserung ist man offen und so wurde bereits auf solch einen Vorschlag hin das Papier für die Drucker auf Ökopapier umgestellt. Ebenso wie die Mitarbeiter*innen können auch Klient*innen Vorschläge vorbringen und eine aktuell laufende Umfrage anlässlich des 50-jährigen Jubiläum der Sozialstationen wird neue Erkenntnisse liefern.

Es ist zu sehen, dass punktuell ökologisches Verhalten vorgelebt wird und eine konsequente nachhaltige Mobilitätspolitik vorhanden ist. Hingegen besteht bei der Integration ökologischer Aspekte im Weiterbildungsprogramm noch Handlungsbedarf.

Auf Initiative von Mitarbeitenden wurden auf den Grundstücken des Caritasverbandes Nistplätze für Vögel in beachtlicher Stückzahl errichtet, sowie Stellplätze für Bienenstöcke von Mitarbeitenden.

Indikatoren:	**Berichtszeitraum 1.Jahr 2020**	**Berichtszeitraum 2.Jahr 2021**
Anteil der Verpflegung aus ökologischer Herkunft	Keine Angebote	Keine Angebote
Anteil der Anreise mit PKW bzw. öffentlichen Verkehrsmitteln bzw. Rad bzw. zu Fuß	Wird nicht erhoben	Wird nicht erhoben
Nutzungsgrad des ökologischen Betriebsangebots der Mitarbeitenden in %	0%	0%

Tabelle 13: Verpflichtende Indikatoren C3

Verbesserungspotenziale/Ziele:

In Sachen Weiterbildungsmaßnahmen und -möglichkeiten sieht der Caritasverband Verbesserungsbedarf bei sich und möchte hier sein Angebot ausbauen. Zuletzt soll das Projekt der überdachten Fahrradparkplätze angegangen werden und damit mehr Attraktivität in die Nutzung des Drahtesels bringen.

Bewertung: Punkte 2 (Fortgeschritten)

C3 Negativaspekt: Anleitung zur Verschwendung/Duldung unökologischen Verhaltens

Der Caritasverband Paderborn kann bestätigen, dass im Unternehmen weder Verschwendung von Ressourcen gefördert noch unökologisches Verhalten geduldet werden.

C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz

Wie bereits an vorherigen Stellen erwähnt, ist eine hohe Transparenz im Unternehmen gegeben. Das Leitbild gibt dieses Maß auch klar vor, sodass die Transparenz in allen Einrichtungen und sozialen Stellen gelebt und gefördert wird.

Dem Handbuch zufolge sollte ein GWÖ-Unternehmen alle wesentlichen und kritischen Daten für alle Mitarbeitenden offenlegen. Die Führungskräfte werden durch die Mitarbeitenden gemeinsam legitimiert und evaluiert. Ein hohes Maß an Partizipation und Mitentscheidung seitens der Mitarbeiter*innen ist gegeben.

Das gerade genannte Leitbild der GWÖ wird auch im Caritasverband Paderborn gelebt und aktiv gefördert. Der Verband hegt keine Geheimnisse gegenüber den Mitarbeitenden. Sämtliche Unternehmensdaten, Zahlen und Fakten können für jede/n Mitarbeiter*in auf Wunsch zur Verfügung gestellt werden. Durch diese Form von Partizipation entsteht eine maximale Transparenz den Mitarbeitenden gegenüber.
Zu beachten ist jedoch, dass hier stets die DSGVO eingehalten wird.

Eine weitere Frage ist die **Beteiligung der Mitarbeiter*innen**. Diese ist in der Mitarbeitervertretungs-Ordnung (MAVO) geregelt. Im Caritasverband gibt es 15-köpfige **Mitarbeiter*innenvertretung (MAV)**. Vier Personen sind davon jeweils zur Hälfte von ihren alltäglichen Aufgabenstellungen freigestellt. Durch diese Form der Beteiligung wird die Einbindung der Mitarbeiter*innen in Entscheidungsprozesse gewährleistet.

Die Teams und deren Leitungen sollen über ihre Arbeitsbereiche und Tätigkeiten **möglichst selbstständig entscheiden**, es sei denn, übergeordnete Regeln machen mehr Sinn. Mit Hilfe des DOM-Projektes und der Gemeinwohlberichterstellung sollen weitere Potenziale identifiziert werden. Beteiligen können sich Mitarbeiter*innen z. B. auch über den Digitalisierungsfonds, das Intranet und das betriebliche Vorschlagswesen. Diese Strukturen fördern eine schnelle Kommunikation und ein hohes Maß an Eigeninitiative.

Die Mitentscheidung und Transparenz auf jeder Managementebene werden aktiv gelebt. Den Leitungskräften der verschiedenen Ebenen werden die **wirtschaftlichen Ergebnisse** zur Verfügung gestellt und mit ihnen besprochen.

Mit Blick auf die Führungskräfte im Unternehmen lässt sich feststellen, dass diese grundsätzlich von der nächsthöheren Führungskraft legitimiert werden. Bei jeder Einstellung im Unternehmen wird die Mitarbeitervertretung einbezogen und angehört. Dieser Umstand ist gesetzlicher Standard und wird selbstverständlich auch im Caritasverband Paderborn so gehandhabt.

Mitarbeiter*innen wird vor allem bei den alltäglichen Aufgaben und Angelegenheiten ein hohes Maß an Mitentscheidung gegeben. Da diese meist näher am Arbeitsalltag sind, wird hier eine

Mitbestimmung großgeschrieben. So werden Schichtpläne und Urlaubspläne gemeinsam im Team erarbeitet und abgestimmt. Dies schafft ein gutes Gefühl und respektiert die persönlichen Wünsche der Mitarbeitenden. Als abschließende Instanz werden diese Pläne von der Pflegedienstleitung kontrolliert und bestätigt. Punktuell gibt es basisdemokratische Entscheidungen in einzelnen Einrichtungen.

Bisher wurden durchweg positive Erfahrungen mit Transparenz und Mitbestimmung gemacht. Es lässt sich feststellen, dass offene Kommunikation und Umgang ein hohes Maß an Zufriedenheit innerhalb der Belegschaft schaffen. Allerdings ist anzumerken, dass der Organisationsgrad im Bereich der Pflege noch weiter ausgebaut werden kann. Der Caritasverband Paderborn wirbt aktiv bei den Mitarbeiter*innen für die Pflegekammer und wünscht sich eine aktive und kommunikativen Umgang hinsichtlich Entscheidungsprozessen seitens der Mitarbeiter*innen.

Durch die Initiative von Mitarbeitenden im Rahmen des betrieblichen Vorschlagwesens gibt es zwei Konten, die für Mitarbeitende in Krisensituationen genutzt werden können:

1. Aktion restcent. Mitarbeitende verzichten bei der Gehaltszahlung auf die Cent-Beträge hinter dem Komma (Stand 31.01.2022: 487,29 €).
2. Zeitspendekonto. Hier können Mitarbeitende nicht genommene Urlaubstage oder Mehr- und Überstunden spenden. Diese Zeiten können Mitarbeitende verbrauchen, wenn sie durch Krisensituationen nicht mit dem Jahresurlaub auskommen, z.B. bei längeren Begleitungen eines erkrankten Angehörigen. (Stand 31.01.2022: 85,23 Tage).

Verpflichtende Indikatoren

Indikatoren:	**Berichtszeitraum 2020**	**Berichtszeitraum 2021**
Grad der Transparenz bei kritischen und wesentlichen Daten (Einschätzung in %).	90%	90%
Anteil der Führungskräfte, die über Anhörung/Mitwirkung/Mitentscheidung der eigenen Mitarbeitenden legitimiert werden (in %).	0%	0%
Anteil der Entscheidungen, die über Anhörung/Mitwirkung/Mitentscheidung getroffen werden (in %).	100%	100%

Tabelle 14: Verpflichtende Indikatoren C4

Bewertung: 2 Punkte (Fortgeschritten)

Verbesserungspotenziale/Ziele:
Der Caritasverband möchte durch das hauseigene Intranet noch mehr Informationen zur Verfügung stellen, um so Mitarbeitende noch stärker einzubinden. Der CV beteiligt sich 2022/2023 beim Modellprojekt „Wohnen 6.0“ mit der Einrichtung Clemens August von Galen Haus. „Wohnen 6.0 - Umfassende Demokratisierung der Sorgeleistung angehen“ ist ein Modellprojekt des Kuratoriums Deutsche Altershilfe (KDA). Die Neuausrichtung der Sorgeleistung liegt nach Auffassung des KDA in einer konsequenten Demokratisierung der Sorgeleistungen im Sinne einer Caring Community. Eine Caring Community wird als ein dynamisches soziales System beschrieben, welches sich selbst reguliert und optimiert, weil

sich die Mitglieder der Gemeinschaft in ihrer Heterogenität wertschätzen und Ressourcen miteinander teilen, in der das Wohl aller im Zentrum steht, in der man gemeinsam Verantwortung trägt, sich eigenverantwortlich einbringt und auf horizontaler Ebene und partizipativ agiert. Dadurch entsteht ein Ausgleich von Beschränkungen und Stärken einzelner Mitglieder – in der Folge erhöht sich die Lebensqualität aller.
Auf der Ebene der Mitarbeitenden liegt im Projekt der Fokus auf Mitbestimmung und Selbstorganisation: Ebenso zeigen erste Erfahrungen von selbstverantworten Pflegeteams im ambulanten Bereich (siehe Buurtzorg-Modell), dass eine stärkere Beteiligung der professionell Mitarbeitenden mit einem kooperativen Führungsstil die Arbeitszufriedenheit steigern, zu geringeren Fluktuationen, Krankheitsraten sowie zur leichteren Personalrekrutierung führen können - wichtige Voraussetzung für Leistungserbringer, um einem „Pflexit“ zu begegnen und Pflegepotenziale für die Langzeitpflege zu gewinnen.

C4 Negativaspekt: Verhinderung des Betriebsrates

Der Caritasverband Paderborn kann bestätigen, dass keine Verhinderung des Betriebsrates vorliegt.

Teilnehmer*innen:
Herr Hans-Werner Hüwel (Projektleitung)
Frau Birgit Hasenbein (Leitung Haus St. Antonius)
Personalabteilung:
- Frau Verena Arens
- Herr Jürgen Deitelhoff
- Herr Ralf Pollok
- Herr Olaf Greife

Frau Mirielle Röttger (Abteilungsleitung Tagespflegehäuser)
Frau Maike Protte (Trainee im Bereich Pflege und Gesundheit)
Herr Torsten Reker (stv. Vorsitzender MAV, Leitung Sozialstation)
Frau Alenka Dembowski (Mitglied MAV)
Herr Dr. Christoph Harrach (GWÖ-Beratung)
Herr Julian Müller (Studentischer Consultant)
Frau Sarah Thiele (Dokumentatorin)
Herr Lukas Wenzl (Dokumentator)

D1 Ethische Kundenbeziehung

In diesem Kapitel wird die Beziehung zwischen dem Caritasverband Paderborn und seinen Kund*innen näher betrachtet und beschrieben.
Laut GWÖ-Leitfaden soll das Unternehmen auf eine Beziehung auf Augenhöhe achten, in der Transparenz, Ehrlichkeit und Wohlergehen der Kund*innen im Vordergrund stehen. Des Weiteren soll es auf eine barrierefreie Gestaltung und Kommunikation der Produkte über die gesamte Lieferkette hinweg achten. Auch verzichten die Unternehmen laut GWÖ auf einen unlauteren Wettbewerb, durch den sich illegitime Marktvorteile ergeben könnten.

Bereits in der Satzung des Caritasverbandes Paderborn e.V. vom 17.12.2010 wird folgende Zieldefinition der Arbeit genannt, die für die Beziehung zum Klienten und Ratsuchenden von großer Bedeutung ist: „Als Wohlfahrtverband der Katholischen Kirche wirkt der Caritasverband mit an der Gestaltung des kirchlichen und gesellschaftlichen Lebens. All sein Handeln dient dem Ziel, Menschen in ihrer von Gott geschenkten Würde zu schützen, das solidarische Zusammenleben in einer pluralen Welt zu fördern und sich für menschenwürdige Lebensbedingungen einzusetzen. Dies bedingt, dass der Dienst der Liebe „auch der Organisation als Voraussetzung für geordnetes gemeinschaftliches Dienen bedarf““. (Enzyklika DEUS CARITAS EST, S. 29)

Somit sind die Hauptaufgabengebiete des Caritasverbandes im Dienstleistungssektor verortet.
Der Caritasverband kümmert sich hauptsächlich um seine Primärkunden, also z.B. Ratsuchende, Menschen mit Hilfe- und Pflegebedarf. Hier versteht er sich sowohl als kompetenter Dienstleister wie auch als Anwalt.
Die sekundären Kunden des Caritasverbandes sind öffentliche Einrichtungen wie die Bundes- und Landesregierung NRW, der Landschaftsverband Westfalen-Lippe, Bezirksregierungen und die Stadt und der Kreis Paderborn. Hier ist die häufigste Kundenbeziehung die **Übernahme von Leistungsverträgen** im Rahmen der kommunalen Daseinsvorsorge.
Im Bereich Pflege & Gesundheit sind sekundäre Kunden die Landesverbände der Kranken- und Pflegekassen, bei denen die Dienste und Einrichtungen **zur Versorgung zugelassen** werden. Nach einer Zulassung können dann regelmäßig, im Normalfall jährlich, **Pflegesatzverhandlungen** durchgeführt werden.
Weiterer sekundärer Kunde ist die **kath. Kirche**, über das Generalvikariat und den Caritasverband für das Erzbistum Paderborn (DiCV).
Dabei ist festzuhalten, dass die Kund*innengewinnung bei den primären Kunden nur in geringem Maße aktiv erfolgt, sondern zum größten Teil die Initiative bei den Kund*innen, aber auch bei Kooperationspartnern liegt. Meistens erfolgt eine erste Kontaktaufnahme seitens der Angehörigen aber auch von den Klient*innen selbst, da eine Pflege und/oder Beratung durch den Caritasverband angefragt wird.
Dem gesamten Angebot des Caritasverbandes Paderborn liegt das Gebot der **Freiwilligkeit** zugrunde. Klienten und Ratsuchende können und müssen sich im Allgemeinen selbst entscheiden, welche Leistung im Netzwerk des Verbandes sie annehmen möchten und können. Zu keiner der angebotenen Leistungen wird ein/e Kund*in gezwungen. Diese Prämisse bildet die Basislinie und wird auch aktiv so gelebt und beibehalten. Grundlage des Handelns ist das Leitbild des Caritasverbandes Paderborn. Hier heißt es u.a. „Wir treten ein für eine soziale und gerechte Gesellschaft und verstehen uns als Anwalt von Menschen, die benachteiligt

sind. … Der Caritasverband Paderborn bietet Menschen, die aus verschiedenen Gründen zeitweilig oder dauerhaft Unterstützung in ihrem Leben benötigen, professionelle Dienstleistungen an. Dies geschieht unabhängig von Herkunft, Religion, sozialem Status, Geschlecht und Alter."

Die Öffentlichkeitsarbeit zielt darauf ab, den Caritasverband als modernen Arbeitgeber zu positionieren und die Sichtbarkeit des Verbandes zu erhöhen. Zum einen um potenzielle Mitarbeitende zu gewinnen und zum anderen, um Hilfesuchenden einen niedrigschwelligen Zugang zum vielfältigen Angebot zu ermöglichen. Eine wichtige Rolle fällt hier den digitalen Medien wie der Website und Social Media zu.

Die Webseite des Caritasverbandes Paderborn ist in einfacher und direkter Sprache verfasst, sodass wenig Hürden bei der Kommunikation entstehen. Die Webseite ist barrierefrei und kann auch auf Smartphones mobil geöffnet werden. So wird eine gute Erreichbarkeit gewährleistet.

Vielfältigen Einsatz finden auch die klassischen Formate wie Jobmessen, Pressearbeit, Anzeigen und Print (Flyer, Plakate, Postkarten). Nahezu jeder Dienst verfügt über einen Flyer. Je nach Themenfeld, werden Flyer in Arztpraxen, Bürgerbüros, Schulen etc. ausgelegt und verteilt. Anzeigen in regionalen Magazinen und Zeitungen weisen auf die Angebote des Caritasverbandes hin. Auf Jobmessen oder Schulveranstaltungen wird insbesondere für die Ausbildung in der Pflege geworben. Der Caritasverband Paderborn schaltet im Bereich Pflege & Gesundheit Anzeigen in Formaten wie „Seniorenratgebern" etc., die von Kommunen verteilt werden und die auf Anzeigenschaltungen durch regionale Anbieter angewiesen sind.

Auch der hauseigene Fuhrpark hat neben seiner originären Aufgabe werbewirksame Funktion. Der überwiegende Teil der Fahrzeugflotte ist prominent und modern mit dem Versprechen *„#immer für euch da"* beklebt, sowie den Kontaktinformationen des Verbandes. Das erzeugt hohe Aufmerksamkeit innerhalb des Einzugsgebietes.

Bei allen Werbemaßnahmen spielen die christlichen Werte eine Rolle. So wird unlauterer Wettbewerb oder unethische Werbemaßnahmen grundsätzlich abgelehnt. Das zugrundeliegende Leitbild des Verbandes wird stets verfolgt. Diese Prämisse spricht unter anderem sowohl neue Mitarbeitende an, aber auch neue Kund*innen werden von diesem Leitbild angezogen. Wichtig hierbei: Die Zugänglichkeit zu den Dienstleistungen und die Qualität der Arbeit ist nicht konfessionsabhängig. Diese Tatsache wird vom Caritasverband Paderborn auch nach außen hin kommuniziert und unterstrichen. Die Gleichbehandlung jeder Person steht im Vordergrund.

Mit Blick auf den Kundennutzen lässt sich Folgendes sagen: Zwar erzielt der Bereich „Pflege und Gesundheit" des Caritasverbandes Paderborn im Verhältnis zu den anderen Diensten den größten Umsatz aber auch hier, wie in allen anderen Diensten des Caritasverbandes gilt die Prämisse, das dem Kunden die Leistung angeboten wird, die er in seiner Situation benötigt. Somit sind verpflichtende Vorgaben zur Umsatzhöhe ausgeschlossen. Es gibt keine Zielerreichungsprämien, keine Beteiligungen der Leiter*innen oder der Mitarbeiter*innen am Umsatz. Die Mitarbeiter*innen werden tariflich vergütet und nicht nach Leistung und/oder Geschwindigkeit bezahlt. Durch diese Maßnahme wird sichergestellt, dass der Umsatz niemals

dem Kundennutzen widerspricht. So wird ebenfalls sichergestellt, dass die Qualität der Beratung und/oder Pflege nicht unter einem finanziellen Druck leidet. Die Wirtschaftlichkeit der angebotenen Leistungen steht nicht im Vordergrund, was ein Vorteil für die Kund*innen bedeutet. Auch hier stehen die Kund*innen im Fokus, nicht der finanzielle Ertrag (non-profit-Gedanke).

Auch im Bereich der sozialen Dienste wird dieses Leitbild verfolgt. Es werden Leistungsverträge mit den Kommunen, dem Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL) und/oder anderen Kostenträgern vereinbart, sodass auch hier die Qualität der Leistungen im Vordergrund steht und nicht die Wirtschaftlichkeit. Wichtig ist hier eine gute Beratungs- und Betreuungsleistung und nicht eine Quantität der Beratung.

Da die Kundengruppe des Caritasverbandes Paderborn aufgrund der Tätigkeit häufig eine barrierefreie Nutzung der Angebote benötigt, wird hier aus reinem Selbstverständnis aber auch aufgrund gesetzlicher Anforderungen auf eine Barrierefreiheit geachtet. So sind alle Pflegeeinrichtungen barrierefrei und rollstuhlgerecht konzipiert. Im Bereich der ambulanten Pflege sind Hausbesuche selbstverständlich, sodass auch Personen erreicht werden können, die aufgrund ihrer Einschränkungen ggf. eine Einrichtung oder Dienste nicht selbständig ohne Hilfestellung aufsuchen können.

Das Gleiche gilt für die beiden inklusiven Kindertageseinrichtungen, die komplett barrierefrei geplant und umgesetzt wurden. Anders hingegen stellt sich die Situation in einigen Beratungseinrichtungen der sozialen Dienste dar. Einige Immobilien sind Altbauten und insofern nicht barrierefrei. In diesen Fällen kann auf barrierefreie Häuser oder alternative Formate (Videoberatung) ausgewichen werden. Auch in Zeiten der Pandemie konnte das aufsuchende Konzept im Großteil der Dienste und Einrichtungen weiter aufrechterhalten werden. Dies war in allen Bereichen sehr zielführend und für die Klienten sicherheitsspendend, da die Pandemie an sich schon zu einer großen Verunsicherung bei den Klienten geführt hat.

Auch anzumerken ist, dass der Caritasverband von seinem guten Netzwerk nach innen und außen lebt. Durch die enge Kooperation mit Mitbewerbern, Ärzt*innen, Kostenträgern (wie etwa die Kommunen), Krankenhäusern usw. wird ein schneller Zugang zu Hilfe und Beratung gewährleistet. Aufgrund dieser Tatsache wird eine umfassende und schnelle Hilfe für die Kund*innen sichergestellt.

Zusammenfassend wird festgestellt, dass der Caritasverband Paderborn stets die Kund*innen anstatt der Wirtschaftlichkeit der Leistung fokussiert. In erster Linie wird eine umfassende Versorgung der Klient*innen oder Patient*innen angestrebt. Die Hilfestellung und Beratung stehen stets im Vordergrund.

Verpflichtende Indikatoren:

	2020	2021
Übersicht der Budgets im Marketing, Verkauf, Werbung: Ausgaben für Maßnahmen bzw. Kampagnen	158.916,18€	163.200€
Art der Bezahlung der Verkaufsmitarbeitenden: fixe und umsatzabhängige Bestandteile in %	0	0
Interne Umsatzvorgaben von Seiten des Unternehmens: ja/nein	Trifft nicht zu	Trifft nicht zu
Umsatzanteil in % des Produktportfolios, das von benachteiligten Kund*innen-Gruppen gekauft wird.	90%	90%

Tabelle 15: Verpflichtende Indikatoren D1

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Die Barrierefreiheit der Pflegeeinrichtungen wurde wie bereits erwähnt umgesetzt. Einige Dienste, vor allem im Bereich Soziale Dienste, sind in Gebäuden angesiedelt, die noch nicht 100% barrierefrei sind. Ziel ist eine zeitnahe Analyse der Einrichtungen bzgl. dem Grad der Barrierefreiheit und der Entwicklung von Lösungsmöglichkeiten, die im wirtschaftlichen Rahmen umsetzbar sind.

Bewertung : 7 Punkte (Vorbildlich)

D1 Negativaspekt: unethische Werbemaßnahmen

Der Caritasverband Paderborn kann bestätigen, dass keine unethischen Werbemaßnahmen durchgeführt werden. Der Caritasverband Paderborn kauft keine Siegel wie beispielweise „Focus money Deutschlands beste Pflegedienste“, oder Bewertungen in Internetportalen.

D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen

In diesem Abschnitt wird vor allem die Kooperation und Zusammenarbeit mit Mitunternehmen fokussiert. Ein GWÖ-Unternehmen sieht den Mitbewerber als Ergänzung zum Markt, nicht als Konkurrenz oder Wettkampf. Sie arbeiten gemeinsam mit anderen Unternehmen an Lösungen und Angeboten, die vor allem der Bedürfnisbefriedigung der Kund*innen dienen. Auch sollen diese Unternehmen uneigennützig in Notsituationen aushelfen und sich mit der Unterstützung gegenseitig befruchten. Grundsätzlich lässt sich hier feststellen, dass der Caritasverband starken Wert darauflegt, dass kein unlauterer oder unethischer Wettbewerb stattfindet und dass stets der Gedanke des solidarischen Miteinanders im Vordergrund steht.

Die Liste der Kooperationen des Caritasverbandes Paderborn ist lang. Es ist sicher festzustellen, dass ein Monopol oder eine eigensinnige Arbeitsweise im Bereich der Pflege sowie im Bereich der sozialen Dienste nicht funktioniert. Der Mensch und die pflegerische, berateri-

sche oder unterstützende Versorgung stehen immer im Vordergrund. Es geht um die Kund*innen und nicht um den Profit, sodass eine enge Kooperation mit Mitunternehmen und Kostenträgern aktiv gelebt und angestrebt wird. Der Fokus liegt auf der Versorgung und dem Gemeinwohl.

Der Caritasverband Paderborn strebt ein umfassendes Netzwerk mit Mitunternehmen und den Kostenträgern, wie etwa den Kommunen an, da eine egoistische Arbeitsweise dem Leitbild widerstrebt. So wurde in der Vergangenheit auch mit Mitunternehmen zusammen für bessere Bedingungen demonstriert und gestritten. Eine Kooperation mit anderen Vereinen und Unternehmen sowie auch den kirchlichen Trägern ist unabdingbar.

Auch werden aktiv Arbeitsgruppen und Gemeinschaften mit anderen Verbänden und Vereinen gegründet, um so die Position aller zu stärken, Bereiche weiterzuentwickeln oder um auf gesellschaftliche Missstände aufmerksam zu machen. Die Stimme als einzelner Verband ist nicht so laut wie als Gemeinschaft. Diese Arbeitsweise wird sowohl im Bereich der sozialen Dienste als auch im Bereich Pflege und Gesundheit aktiv gelebt und verfolgt. Es wird ein gutes und offenes Miteinander gepflegt.

Im Bereich der ambulanten Pflegedienste werden ebenfalls aktiv Arbeitsgemeinschaften gegründet und offene Gesprächsrunden mit anderen Trägern fokussiert. Der Caritasverband Paderborn ist Mitglied bei der AG Sozialstationen (Pflegedienste der frei gemeinnützigen Träger). Er ist Gründungsmitglied der Arbeitsgemeinschaft ambulanter Pflegedienste im Kreis Paderborn. An diesem Gremium sind sowohl Wohlfahrtsverbände wie auch freie und private Träger beteiligt. Durch diese offene Kommunikation wird eine hohe Kooperation aber auch Transparenz untereinander weiter ausgebaut und aktiv gelebt.
Vor allem im Bereich der **pflegerischen Ausbildung** legt der Caritasverband Paderborn einen großen Wert auf Zusammenarbeit mit anderen Pflegediensten und Krankenhäusern. So gelingt durch eine gute Kooperation mit hiesigen Krankenhäusern und Pflegediensten eine umfassende Berufsausbildung in Theorie und Praxis.
Der **ambulante Hospizdienst Tobit** ist in gemeinsamer Trägerschaft vom Brüderkrankenhaus St. Josef und Caritasverband Paderborn e.V.
Der Caritasverband ist Gründungsmitglied des **Palliativnetzes Paderborn**. Im Palliativnetzwerk erbringt der Caritasverband Paderborn Dienstleistungen für das Netz durch die Hausnotrufzentrale und stellt die 24/7 Erreichbarkeit sicher. Der ambulante Palliativpflegedienst ist geschätzter Kooperationspartner im Palliativnetz.
Mit dem Spar- und Bauverein Paderborn eG besteht eine Kooperationsvereinbarung bezüglich **Wohnangeboten für Senioren** in ambulant betreuten Wohngemeinschaften.

Abschließend ist festzustellen, dass aufgrund des großen Netzwerkes und der aktiven Zusammenarbeit eine umfassende Expertise und Versorgung ausgebaut wurde. Dem Caritasverband Paderborn gilt die individuelle Beratung und optimale Hilfe und Versorgung der Klient*innen als oberste Prämisse, weshalb auch auf externe Beratungsstellen und Versorger*innen hingewiesen wird, sollten die eigene Expertise aber auch die Ressourcen nicht ausreichen. Auch hier wird deutlich, dass die Anliegen und Probleme der Kund*innen stets im Vordergrund stehen.

Mit Blick auf die Solidarität mit anderen Unternehmen lässt sich vor allem über die Zeit der Pandemie berichten. Zu Beginn der Corona-Pandemie gab es einen großen Ausbruch von

Infektionen in einem anderen Pflegeheim, was dazu führte, dass einer großen Anzahl der Mitarbeiterschaft Quarantänemaßnahmen auferlegt wurden. Der Caritasverband Paderborn zögerte nicht lange und machte einen Aufruf unter den eigenen Mitarbeitenden, wer unterstützen konnte. 7 Mitarbeiter*innen stellten sich zur Verfügung und somit konnte Pflegepersonal zur Unterstützung an das betroffene Pflegeheim entsendet und die Versorgung der Bewohner*innen in dieser Notsituation sichergestellt werden. Diese sieben Mitarbeiter*innen unterstützen die andere Einrichtung mit insgesamt 516,64 Arbeitsstunden im April 2020, was ca. 3,05 VB ausmacht. Ein weiteres Beispiel für die Solidarität mit anderen Unternehmen ist die Zusammenarbeit mit dem Medizinischen Zentrum für Gesundheit in Bad Lippspringe. In kürzester Zeit wurde in den Räumlichkeiten des MZGs eine Kurzzeitpflege eingerichtet. Das MZG stellte die Räumlichkeit zur Verfügung, der Caritasverband das Knowhow in Bezug auf Kurzzeitpflege und auch hier wieder Mitarbeiter*innen. In der Zeit zwischen April 2020 und Juni 2020 wurden so 6,69 VB Personal einer kooperierenden Einrichtung zur Verfügung gestellt, um Bedarfe pflegebedürftiger Menschen im Kreis Paderborn in Zeiten von Corona zu decken. Auch hier zeigt sich, dass Uneigennützigkeit und ein offenes Personalmanagement gelebt wird und dass der Kooperationsgedanke gerade in Notsituationen eine hohe Priorität hat.

Zudem lässt sich feststellen, dass die eigenen und modernen Konzepte und Arbeitsweisen anderen Mitunternehmen gegenüber nicht zurückgehalten werden. Auch werden keine Patente beantragt, sodass eine Vorreiterstellung angestrebt wird. Wichtig ist vor allem, dass ein reger Austausch stattfindet und Mitunternehmen sich so gegenseitig mit guten Konzepten und Ideen befruchten können. Der Caritasverband PB berät andere Caritasverbände und sonstige Interessent*innen über die entwickelten Angebote wie ambulant betreute Wohngemeinschaften, CariFair, solitäre Kurzzeitpflege, Demenzspezialisierung etc. Er ermöglicht auch Hospitationen.

Der Caritasverband PB ist Mitglied im **Verband katholischer Altenhilfe (VKAD)** und engagiert sich dort im Fachbeirat „Innovation und Konzeptentwicklung“.

Verpflichtende Indikatoren

	2020	**2021**
Wie hoch ist der investierte Zeit- / Ressourcenaufwand für Produkte und Dienstleistungen, die in Kooperation erstellt werden im Verhältnis zum gesamten Zeitaufwand für die Erstellung der Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens? (in Stunden/Jahr bzw. %-Anteil)	10%	10%
Wie viel Prozent von Zeit / Umsatz wird durch Kooperationen mit folgenden Unternehmen aufgewendet / erzielt:		
Unternehmen, die die gleiche Zielgruppe ansprechen (auch regional):	3%	3%
Unternehmen der gleichen Branche in gleicher Region, mit anderer ZG:	3%	3%
In welchen der folgenden Bereiche engagiert sich das Unternehmen? (Anzahl: x/3) eigentlich in Zahlen	3/3	3/3
Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Initiativen zur Erhöhung der ökologischen / sozialen / qualitativen Branchenstandards	1/3	1/3

Aktiver Beitrag zur Erhöhung gesetzlicher Standards innerhalb der Branche (responsible Lobbying)	1/3	1/3
Mitarbeit bei Initiativen zur Erhöhung der ökologischen / sozialen / qualitativen Branchenstandards	1/3	1/3
Wie viele Arbeitskräfte / Mitarbeiterstunden wurden an Unternehmen...		
anderer Branchen weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?	0,2 VK	0,2 VK
der gleichen Branche weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?	9,74 VK	0
Wie viele Aufträge wurden an Mitunternehmen...		
anderer Branchen weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?	0	0
der gleichen Branche weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?	ca. 5%	ca. 5%

Tabelle 16: Verpflichtende Indikatoren D2

Bewertung : 8 Punkte (Vorbildlich)

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Der Caritasverband möchte weiterhin seine Kooperationen mit Mitunternehmen ausbauen und auch seine Mitarbeiter*innen weiter an dieser Kooperation teilhaben lassen. Eine höhere Transparenz und Mitbestimmung durch die Mitarbeitenden soll angestrebt werden. Auch soll das Angebot des Caritasverbandes Paderborn immer weiter ausgebaut werden. Leider ist auch festzuhalten, dass dieser Ausbau immer mit dem zur Verfügung stehenden Personal korreliert. Gerade im Pflegebereich, aber auch im Bereich der Sozialen Diensten sind nur sehr wenige potenzielle Mitarbeiter zu finden. Die aktuelle Corona-Situation erschwert die Lage noch zusätzlich.

D2 Negativaspekt: Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen

Der Caritasverband Paderborn kann bestätigen, dass auf schädigendes, diskreditierendes Verhalten gegenüber Mitunternehmen komplett verzichtet wird.

D3 Ökologische Auswirkungen durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen

Ein GWÖ-Unternehmen soll laut Leitfaden die ökologischen Auswirkungen der Arbeit auf Mitmenschen und Natur kennen und bestrebt darin sein, diese zu minimieren. Auch soll sich das Unternehmen mit den Nutzungs- und Entsorgungsbedingungen durch die Kund*innen auseinandersetzen und diese positiv im Sinne der Suffizienz zu beeinflussen.

Der Caritasverband Paderborn hat den Anspruch an sich selbst, die ökologischen Auswirkungen, welche durch die die angebotenen Dienstleistungen entstehen, so gering wie möglich zu halten. So wurde beispielsweise der Fuhrpark der ambulanten Pflege größtenteils auf E-Mobilität mittels E-Autos und E-Bikes umgestellt. Vor der Umstellung des Fuhrparkes wurden durchschnittlich 383,43 Tonnen Co2 im Jahr ausgestoßen, durch den Einsatz von E-Fahrzeugen spart der Caritasverband Paderborn derzeit jährlich 210,39 Tonnen Co2 (e-Autos und e-Bikes) ein, so dass 173,04 Tonnen Co2 im Jahr im Jahr verbleiben.
Mittlerweile ist der Caritasverband Paderborn Spitzenreiter im Bereich der ambulanten Pflege hinsichtlich E-Mobilität. Das Ziel, den Fuhrpark für die ambulante Pflege auf e-Mobilität umzustellen, wurde vollständig erreicht. Besonders anspruchsvoll war dabei der gleichzeitige Aufbau einer eigenen Ladeinfrastruktur.[11]

Ebenfalls wird darauf geachtet, dass verschiedene Reinigungsprodukte mittels Dosieranlagen sparsam und umweltschonend eingesetzt werden. Wie bereits im Anschnitt A3 erläutert, werden die Mitarbeiter*innen mit ökozertifizierter Arbeitskleidung ausgestattet. Ebenfalls wird angestrebt die Digitalisierung im Verband weiter voranzutreiben, um beispielsweise den Papierverbrauch zu verringern, indem Personal- und Klient*innennakten digitalisiert oder verschiedene Rechnungen per E-Mail an die Kund*innen weitergeleitet werden.

Beim Caritasverband Paderborn stehen die sozialen Aspekte im Vordergrund, so können im Rahmen der täglichen Arbeiten gewisse Mengen Müll durch die Verbrauchsmaterialien und medizinischen Produkte nicht anderweitig ersetzt werden, da diese für die hygienischen Abläufe in der Pflege unerlässlich sind.

Dennoch wird versucht, im Rahmen des Möglichen in verschiedenen Bereichen eine Verbesserung anzustreben. So soll zum einen der Papierverbrauch und Papiermüll minimiert werden, zum anderen kann über das Kommunizieren mittels Videokonferenzen die Effizienz der Mitarbeiter*innen gesteigert werden und nicht zwingend nötige Mobilität minimiert werden. Mittels Einkaufsrichtlinien, welche Vorstellungen und Erwartungen an die Produkte sowie Produzent*innen beinhalten, sollen negative Auswirkungen auf die Umwelt reduziert werden. Ebenfalls soll darüber ein bewussterer Umgang mit den Produkten und Ressourcen festgelegt werden, weshalb eine Ökotrophologin in einer Einrichtung eingestellt worden ist, welche sowohl die Zubereitung als auch die Beschaffung der Lebensmittel in einer der Einrichtungen optimieren soll.

[11] Groesster Roll-Out von Elektrofahrzeugen im Wohlfahrtsbereich - Bundesverband eMobilität 2019.10.31

Durch kurze Wege und eine optimale Tourenplanung soll sowohl die Suffizienz als auch die Effizienz gesteigert werden, so können Mitarbeiter*innen die Zeit sinnvoll mit und für den Klient*innen nutzen und sitzen weniger im Auto. Allerdings ist „weniger ist mehr“ in der Pflege nicht Sinn der Sache, angestrebt ist eine Minimierung der Aufgabenbereiche, welche keinen aktiven Nutzen für die Klient*innen stiften, wie beispielsweise lange Autofahrten.

Der bewusste und schonende Umgang mit den verschiedenen Verbrauchsmaterialien und medizinischen Produkten wird jedem Mitarbeitenden des Caritasverbandes Paderborn nahegelegt. So wird ein sparsamer Umgang mit den Verbrauchsgütern schon als wichtige Prämisse in der Ausbildung gelehrt und auch darüber hinaus regelmäßig an die Mitarbeiter*innen herangetragen. Mitarbeiter*innen werden im Rahmen eines Mitarbeitergesprächs am Ende ihrer Probezeit darum gebeten den eigenen (ressourcenschonenden) Umgang mit den Arbeits- und Verbrauchsmaterialien zu reflektieren. Diese individuellen Gespräche fokussieren die Mitarbeiter*innen auf einen bewussteren Umgang hinsichtlich ihrer Arbeitsmaterialien.

Im Hinblick auf die Kund*innen, welche in diesem Fall primär die Klient*innen und deren Angehörigen sind, werden verschiedene Aspekte für einen ressourcenschonenden Verbrauch in Gesprächen angesprochen. Die Klient*innen und deren Angehörigen sind allerdings für den Kauf und Erwerb der Verbrauchsmaterialien zum größten Teil selbstverantwortlich. Somit können die Mitarbeiter*innen des Caritasverbandes Paderborn im Rahmen der regelmäßigen Gespräche mit den Klientinnen nur Verbesserungsideen oder Tipps weitergeben.
Jedoch wird im Bereich Schule und Kita dieses Thema bereits umfangreich mit den kleinen Klient*innen kommuniziert und diese auf einen nachhaltigen und ressourcenschonenden Umgang sensibilisiert. So werden auch die kleinsten Klient*innen regelmäßig an einen sparsamen bzw. maßvollen Umgang mit verschiedenen Produkten oder Ressourcen spielerisch herangeführt.

Bewertung: 2 Punkte (Fortgeschritten)

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Der Caritasverband Paderborn sieht noch Optimierungsbedarf im Bereich der Sensibilisierung der Kund*innen und der Klient*innen und deren Angehörigen über den Umgang mit Verbrauchsmaterial. Darüber hinaus könnten Mitarbeiter*innen für Klient*innen und Kund*innen eine systematische Orientierung und Handlungsempfehlung für einen nachhaltigeren Umgang mit den verschiedenen Verbrauchsmaterialien entwickeln. Weiterhin möchte der Caritasverband Paderborn den Materialverbrauch und die damit verbundene Müllproduktion in den jeweiligen Einrichtungen und Geschäftsstellen weiterhin detaillierter dokumentieren und auswerten.

D3 Negativaspekt: bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger ökologischer Auswirkungen

Der Caritasverband Paderborn kann bestätigen, dass es keine bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger ökologischer Auswirkungen gibt.

D4 Kund*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz

Laut Handbuch der GWÖ soll das Unternehmen den direkten Kontakt zu den Kund*innen fördern und sie aktiv in die Produktentwicklung mit einbinden. Der Dialog mit den Kund*innen wird genutzt, um Produkte und Dienstleistung im Sinne der Kund*innen zu verbessern und sie nachhaltiger zu gestalten. Zudem wird eine umfassende Produkttransparenz und vollständige Rückverfolgbarkeit entlang der Lieferkette geschaffen.

Es liegt in der Natur der Tätigkeit und des Angebots, dass sich der Caritasverband Paderborn stets sehr nah an den Kund*innen befindet. Ein ständiger Kontakt und das ein oder andere Gespräch mit den Kund*innen ist eine große Chance. Aber nicht nur deshalb liegen dem Caritasverband Paderborn und dessen Mitarbeiter*innen die Bedürfnisse und Wünsche der Kund*innen sehr am Herzen. Es ist ein grundlegendes Bedürfnis des Caritasverbandes Paderborn, kundenorientiert zu handeln und Anregungen, Vorschläge und Kritik von Seiten der Kund*innen ernsthaft aufzunehmen und wenn möglich in ihrer Arbeit umzusetzen.
So gibt es verschiedene Wege wie Wünsche an den Caritasverband herangetragen werden können. Zum einen berichten die Mitarbeiter*innen von Wünschen, die sie vor Ort bei den Kund*innen im Gespräch bei Ausübung ihrer Tätigkeit erfahren haben und geben diese auf Leitungsebene an das Qualitätsmanagement weiter oder können diese gegebenenfalls sofort selbst umsetzen. Zum anderen stehen diverse andere Gelegenheiten für die Kund*innen zur Verfügung ihre Bedürfnisse oder Vorschläge zu äußern.
So gibt es in allen Heimen und vielen Einrichtungen einen “Lob- und Tadel-Kasten“ in denen anonym aber auch gerne mit Namen, Anregungen hinterlassen werden können. Es gibt ein vom Qualitätsmanagement gelenktes Beschwerde- und Verbesserungsmanagement, welches Mitarbeiter*innen nutzen können; auch die Beschwerden und Wünsche von Kund*innen können so aufgenommen und bearbeitet werden.
Zudem gibt es in den vollstationären Einrichtungen einen Heimbeirat, der bei wichtigen Entscheidungen angehört werden muss oder auch Eltern- und Kund*innen-Beiräte, die beispielsweise bei neuen Projekten wie einem Kindergarten oder Spielplatz herangezogen werden um ihre Ideen einzubringen. Hier werden aber nicht nur auf theoretischer Ebene die Wünsche respektiert, sondern die Eltern können auch aktiv bei der Gestaltung und Errichtung der Spielgeräte mitarbeiten. So entsteht insgesamt ein hohes Gemeinschafts- und Kooperationsgefühl.

Bereits bei der Beratung und der Auswahl des gewünschten Angebots, wird sehr transparent mit den Auswahlmöglichkeiten welche die Kund*innen haben, umgegangen. Es besteht ein umfangreicher Leistungskatalog im Pflegebereich aus dem detailliert die gewünschten und benötigten Leistungen ausgewählt werden können und bei Bedarf können auch zusätzliche Leistungen mit aufgenommen werden. Durch diese Maßnahmen kann das Angebot für die Kund*innen aktiv angepasst und individuell zugeschnitten werden.

Eine hohe Transparenz herrscht beim Caritasverband Paderborn vor allem bei ihrem Leistungsangebot, aber auch bei den Preisen. Sämtliche Leistungen, die angeboten werden, sind leicht im Internet in Flyern oder Broschüren und in Beratungsgesprächen einsehbar.
Der Caritasverband Paderborn unterscheidet dabei zwei operative Bereiche:

Der Bereich Soziale Dienste verfügt über ein breites Angebot von Beratungsdiensten wie die Erziehungsberatungsstelle, den Migrationsdienst, die Suchtkrankenhilfe und die Frühförderstelle. Neben den direkten Beratungsdiensten beraten außerdem alle Dienste und Einrichtungen über ihre Leistungen, über fachlichen Themen, über gesetzliche Ansprüche, Anspruchsvoraussetzungen und vieles andere mehr.

Der Bereich Pflege und Gesundheit umfasst die ambulanten Dienste sowie die teil- und vollstationären Einrichtungen. Insgesamt arbeiten hier mehr als 900 Mitarbeiter*innen an der Umsetzung zeitgemäßer, klientenorientierter Betreuungs-, Versorgungs- und Pflegeangebote nach einem gemeinsamen Leitbild.

Auch die Preise zu den jeweiligen Leistungen werden offen kommuniziert und dargestellt. Kommt es einmal zu dem Fall, dass Preise erhöht werden müssen, wird die Zustimmung in den entsprechenden Gremien wie dem Heimbeirat eingeholt und über die Änderungen werden die Kund*innen anschließend informiert.
Eine teilweise Transparenz besteht bei den verwendeten Nahrungsmitteln. Hier werden die gesetzlichen Anforderungen erfüllt, detaillierte Angaben und Nachverfolgbarkeit sind teilweise auf den Speiseplänen aber auch nach Nachfrage einsehbar.

Verpflichtende Indikatoren

	2020	**2021**
Anzahl der Produkt- und Dienstleistungsinnovationen mit sozial-ökologischer Verbesserung, die durch die Mitwirkung von Kund*innen entstanden sind.	4	2
Anteil der Produkte mit ausgewiesenen Inhaltsstoffen (in % des Umsatzes).	95%	95%
Anteil der Produkte und Dienstleistungen mit veröffentlichten Preisbestandteilen (in % des Umsatzes).	70%	70%

Tabelle 17: Verpflichtende Indikatoren D4

Bewertung: 6 Punkte (Erfahren)

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Folgende Verbesserungen bzw. Ziele setzt sich der Caritasverband Paderborn. Der Caritasverband PB beteiligt sich an dem Pilotprojekt „demokratisches Wohnen - Wohnen 6.0“ des Kuratoriums deutsche Altershilfe (KDA), das als Neuausrichtung der Sorgeleistung für den Bereich Pflege und Gesundheit in der stationären Pflege im Sinne einer konsequenten Demokratisierung einer Caring Community umgesetzt werden soll. Eine Caring Community wird als ein dynamisches soziales System beschrieben, welches sich selbst reguliert und optimiert, weil sich die Mitglieder der Gemeinschaft in ihrer Heterogenität wertschätzen und Ressourcen miteinander teilen, in der das Wohl aller im Zentrum steht, in der man gemeinsam Verantwortung trägt, sich eigenverantwortlich „von Beschränkungen und Stärken einzelner Mitglieder – in der Folge erhöht sich die Lebensqualität aller.“

Die Website soll weiterentwickelt werden und noch mehr Daten transparent gemacht werden, sodass flächendeckend für alle Bereiche die Kostenstruktur und der Leistungskatalog eigesehen werden kann. Eine Klient*innenbefragung im Bereich der ambulanten Pflege wird durchgeführt, um deren Meinung noch besser zu berücksichtigen.

D4 Negativaspekt: kein Ausweis von Gefahrenstoffen

Der Caritasverband Paderborn kann bestätigen, dass die Produkte keine Schadstoffe enthalten, die Kund*innen und Umwelt belasten und auch keine schädlichen Nebenwirkungen bei der zweckgemäßen Verwendung der Produkte entstehen.

Teilnehmer*innen:
Frau Carla Schulz (als stellvertretende Projektleitung)
Frau Beate Lischka (Unternehmenskommunikation)
Herr Alper Demir (Leitung Sozialstation Delbrück)
Herr Dominik Neugebauer (Bereichsleitung Soziale Dienste)
Frau Marielle Röttger (Abteilungsleitung Tagespflegehäuser)
Herr Dr. Christoph Harrach (GWÖ-Beratung)
Herr Lukas Wenzl (Studentischer Consultant)
Frau Sarah Thiele (Dokumentatorin)
Herr Julian Müller (Dokumentator)

In diesem letzten Abschnitt wird das gesellschaftliche Umfeld eines Unternehmens betrachtet. Es umfasst all diejenigen Gruppen und Akteure, die nur indirekt mit dem Unternehmen zu tun haben und die Auswirkungen des unternehmerischen Handels spüren. Dazu zählen die Menschheit insgesamt, inklusive zukünftiger Generationen, das Gemeinwesen als große soziale Gruppe, das globales ökologisches Umfeld sowie sonstige relevante Berührungsgruppen für das Unternehmen.

E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

Der Sinn und Zweck eines Gemeinwohl-Unternehmens ist es, ausschließlich Produkte und Dienstleistungen zu erzeugen bzw. anzubieten, die einen aktiven Beitrag zum Gemeinwohl leisten. Das bedeutet, sie sind für ein physisch und psychisch gesundes sowie einfaches (suffizientes) Leben nötig und werden sozial verträglich und ökologisch so schonend wie möglich erzeugt. Darüber hinaus bieten Gemeinwohl-Unternehmen Lösungen für die größten Herausforderungen der Menschheit, wie Armutsbekämpfung, Bildung, Gesundheit und die Lösung sozialer Missstände.

Bei der Bewertung der Produkte und Dienstleistungen eines Unternehmens, ob diese Grundbedürfnisse für das einfache/gute Leben erfüllen oder entbehrlicher Luxus sind, wird in der Gemeinwohlökonomie auf die folgenden von Max-Neef und Rosenberg definierten neun Grundbedürfnisse zurückgegriffen:

1. **Lebenserhaltung / Gesundheit/Wohlbefinden**
2. **Schutz / Sicherheit**
3. **Zuneigung / Liebe**
4. **Verstehen / Einfühlen**
5. **Teilnehmen / Geborgenheit**
6. **Muße / Erholung**
7. **Kreatives Schaffen**
8. **Identität / Sinn**
9. **Freiheit / Autonomie**

Der Caritasverband Paderborn sieht all diese Bedürfnisse durch sein Angebot erfüllt und kann sogar sagen, dass das Erfüllen dieser Grundbedürfnisse die Aufgabe der täglichen Arbeit ist und Hauptbestandteil seiner unternehmerischen Kultur. Besonders ausgeprägt sind aufgrund des Tätigkeitsbereichs in der Pflegebranche die Bereiche Lebenserhaltung, Gesundheit, Schutz und Sicherheit. In den vom Caritasverband Paderborn betriebenen teil- und vollstationären Pflegeeinrichtungen und den ambulanten Pflegediensten kümmert man sich täglich um das gesundheitliche Wohlbefinden der Klient*innen und fördert somit das Gefühl der Sicherheit und die Autonomie der einzelnen Menschen. Die Klient*innen können darauf vertrauen, dass ihre Grundbedürfnisse durch die Unterstützung, die die Mitarbeiter*innen des Caritasverband Paderborn ihnen entgegenbringen, erfüllt sind und sie somit ein stabiles und sicheres Umfeld vorfinden, in dem sie frei und selbstbestimmt leben können.
Auch Kreativität kommt beim Caritasverband Paderborn nicht zu kurz. Gerade in Fachbereich 1 Soziale Dienste, bei der Zusammenarbeit mit den Menschen ist Kreativität ein wichtiges

methodisches Mittel, dass beispielsweise hilft mit Kindern und Jugendlichen aus schwierigen Situationen in Kontakt zu treten und diese zu erreichen, um ihnen anschließend auch helfen zu können.
Bezogen auf die 17 globalen Ziele für nachhaltige Entwicklung der **Agenda 2030, die Sustainable Development Goals (SDGs)**[12], setzt sich der Caritasverband in folgenden Bereichen ein:
Ziel 1: Keine Armut: Insolvenz- und Schuldnerberatung, Offene Sozialberatung, Einzelfallhilfen, Lebensmittelgutscheine,
Ziel 3: Gesundheit- und Wohlbefinden: Suchtkrankenhilfe, Online - Suizidprävention [U 25], Pflegeberatung, Hausnotrufzentrale, Familienpflege, häusliche Pflege, CariFair, Tages- und Kurzzeitpflege, Wohnen mit Pflege, Palliativpflege, Lebens- und Trauerbegleitung, Kuren für Mütter und Väter, sowie pflegende Angehörige
Ziel 4: Hochwertige Bildung: Schulbetreuung im Caritasverband, Qualifizierte Ausbildungen: Pflegefachkraft und Pflegefachassistenz in Voll- oder Teilzeit, Kaufleute im Gesundheitswesen, Kaufleute im Büromanagement, Fachinformatiker*in für Systemadministration, Erzieher*in
Ziel 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum: Der Caritasverband bietet attraktive Arbeitsplätze für Menschen mit und ohne qualifizierten Ausbildungen und einer tariflichen, attraktiven Vergütung sowie vielen zusätzlichen Leistungen
Ziel 10: Weniger Ungleichheiten: ADA - Servicestelle Antidiskriminierungsarbeit, Interdisziplinäre Frühförderstelle, Inklusive Kindertagesstätten**,** MiCado – Fachdienst für Integration und Migration, Beratungsstelle für Eltern, Kinder und Jugendliche, Ferienfreizeiten, Interdisziplinäre Frühförderstelle,
Ziel 11: Nachhaltige Städte und Gemeinden: Stadtteilarbeit, Quartiersarbeit, Mitarbeit in kommunalen Gremien
Ziel 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen: Der Caritasverband versteht sich selbst als leistungsfähiges, transparentes und rechenschaftspflichtiges Non-Profit Unternehmen, dass sich für das Gemeinwohl und ein gutes Leben engagiert
Ziel 17: Partnerschaften: CariFair, Fanprojekt Paderborn, vielfältige Kooperationen, Landesfachstelle berufliche und soziale Integration,

Fern liegt den Caritasverband der Luxusgedanke bei der Gestaltung seines Angebots. So gibt es etwa keine zu buchbaren Extra-Leistungen, die Klient*innen in Anspruch nehmen können oder besonderen Service, der auf Wunsch erfüllt werden kann. Die Arbeit des Verbandes dreht sich immer um existenzielle, echte Situation und Krisen, in denen kein Spielraum für Luxus ist und die Erfüllung der Grundbedürfnisse an erster Stelle stehen.

Auch die Hilfe zur Selbsthilfe ist ein zentraler Bestandteil, der im Caritasverband Paderborn fest verankert ist und der die Menschen bei ihrem persönlichen Wachstum unterstützt. In den Beratungsstellen werden kostenfrei Gespräche mit qualifizierten Mitarbeiter*innen zu verschiedensten Themen wie Sucht, Schulden, Trauer etc. angeboten um aufzuklären und Hilfestellung zu geben und in etwaigen Programmen wird den Betroffenen zu eigener Selbständigkeit verholfen, um wieder in vollem Umfang am Leben teilhaben und bestimmen zu können. Aber auch in der Öffentlichkeit wird aktiv auf gesellschaftliche Probleme hingewiesen und sich für eine Auseinandersetzung mit diesen Problemen stark gemacht, damit diese auch in das

[12] www.linzwiki.at/w/images/thumb/7/79/SDG_POSTER_deutsch.jpg/1600px-SDG_POSTER_deutsch.jpg

Bewusstsein der Bevölkerung und der Politik gelangen.

Anteil der Nutzenart in % des Gesamtumsatzes:		
1.	Erfüllte Bedürfnisse	
	• decken Grundbedürfnisse	100 %
	• Statussymbol/Luxus	0 %
2.	Dienen der Entwicklung	
	• der Menschen	95 % (geschätzter Wert)
	• der Erde/Biosphäre	8 % (geschätzter Wert)
	• löst gesellschaftliche/ökologische Probleme lt. UN-Entwicklungszielen	50 %
3.	Nutzen der Produkte/Dienstleistungen:	
	• Mehrfachnutzen/einfacher Nutzen	80 / 20 % (geschätzte Werte)
	• Hemmender/Pseudo-Nutzen	0 %/ 0 %
	• Negativnutzen	0 %

Tabelle 18: Verpflichtende Indikatoren E 1

Bewertung: 6 Punkte (Erfahren)

E1 Negativaspekt: menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen

Der Caritasverband Paderborn kann bestätigen, dass er keine menschenunwürdigen Dienstleistungen anbietet.

E2 Beitrag zum Gemeinwesen

In diesem Abschnitt wird vor allem der Beitrag zum Gemeinwesen seitens des Caritasverbandes Paderborn näher behandelt. Der Caritasverband handelt in einem gesellschaftlichen Umfeld, sodass umgekehrt die Gesellschaft auch einen angemessenen Beitrag zum Erhalt dieser Strukturen einfordert. Neben den gesetzlichen Mindestabgaben gibt es eine breite Palette an materiellen und immateriellen Leistungen, die erbracht werden können.

Ein Non-Profit-Unternehmen wie der Caritasverband Paderborn steht in der Frage des Beitrages zum Gemeinwohl in einem Dilemma:
Einerseits dienen die Aktivitäten des Unternehmens ohne Zweifel dem Gemeinwohl, sind aber gleichzeitig auch das Kerngeschäft und damit der wirtschaftliche Geschäftsbetrieb. Deshalb werden sie hier nicht gewertet.
Andererseits sind viele Maßnahmen im Bereich Sponsoring einem Non-Profit-Unternehmen nicht möglich, weil und wenn es selber Spenden erhält. Im Fall des Caritasverbandes Paderborn heißt das, das wir nicht als Sponsor oder Spender agieren können. Jede(r) Spender*In geht davon aus, dass sein/ihr Beitrag benötigt wird und zweckentsprechend verwendet wird.

Würde der CV gleichzeitig selbst an andere Organisationen spenden oder als Sponsor auftreten, könnte das Spendende verunsichern oder verärgern mit der Konsequenz, dass dort das Gefühl entsteht, es wurde an ein Unternehmen gespendet, dass die Spende gar nicht nötig hat oder dass Spenden nicht zweckentsprechend verwendet. Das Gegenteil ist der Fall. Im Berichtszeitraum hat der Caritasverband Paderborn um Spenden für die Erstausstattung des neuen Inklusionszentrums in Sennelager aufgerufen, weil die Refinanzierung durch den Landschaftsverband Westfalen-Lippe dafür nicht ausreicht (https://spende-caritas.de).

Dennoch versucht der Caritasverband trotz dieser Einschränkungen, (s)einen Beitrag zum Gemeinwesen zu leisten.
So wurde beispielsweise ein ausgedienter Kleinbus im Wert von etwa 3.500 € aus dem Fuhrpark der Tagespflegehäuser nicht gebraucht verkauft, sondern dem SC Aleviten geschenkt. Der SC Aleviten Paderborn hat sich auf die Fahnen geschrieben, sich um Menschen mit Migrationshintergrund zu kümmern und in die Gesellschaft zu integrieren. Der SC Aleviten kümmert sich um sozial benachteiligte Kinder und Familien. Das Fahrzeug wird gebraucht, um die Kinder und Jugendlichen zu Trainings zu fahren. Auf eine Beschriftung des Fahrzeugs wurde verzichtet.
Als Träger von sieben Tagespflegehäusern verfügt der Caritasverband über Räumlichkeiten, die abends und an Sonn- und Feiertagen leer stehen und stellt diese Räumlichkeiten Selbsthilfegruppen, Initiativen und anderen Nutzern mietfrei zur Verfügung. Auch die Regionalgruppe Paderborn der Gemeinwohl-Ökonomie nutzt diese Möglichkeit. Die Selbsthilfegruppen entstehen zum Teil aus Gruppenangeboten des Caritasverbandes, z.B. aus Kursteilnehmenden von Kursen für pflegende Angehörige. Das ist aber nicht Voraussetzung.

Der Caritasverband ist Träger einer Beratungsstelle „Lebens- und Trauerbegleitung“.
Trauer braucht einen geschützten Rahmen, ein Gegenüber, Begleitung und Bestätigung. Unterdrückte und verhinderte Trauer kann psychisch und physisch krank machen. Ziel der Trauerbegleitung ist, das Unfassbare in die eigene Lebensgeschichte zu integrieren.
Die Lebens- und Trauerbegleitung im Caritasverband Paderborn begleitet einzelne Personen, Paare und Familien nach dem Verlust eines vertrauten Menschen. Ebenso können Angehörige, Freunde, aber auch ehren- und hauptamtliche Mitarbeiter diese Beratung und Begleitung in Anspruch nehmen.
Die Förderung durch den Kreis Paderborn finanzierte diese Arbeit im Umfang einer halben Stelle. Da die Förderung aber nicht dynamisiert ist und seit vielen Jahren nicht angepasst wurde, reicht die Förderung inzwischen auch nicht mehr für eine halbe Stelle.
Die Nachfrage für diese Beratungsstelle erreicht aber regelmäßig dem Umfang einer ganzen Stelle. So ist die Beratungsstelle auch besetzt. Weil der Caritasverband die Arbeit dieser Beratungsstelle im Umfang einer ganzen Stelle für erforderlich hält, finanziert er seit Jahren das Defizit des Dienstes ohne irgendeine Verpflichtung dazu. Die Kosten der Stelle betrugen im Berichtsjahr 2021 98.622,01€, die Förderung des Kreises Paderborn 28.530€, so dass der CV aus Eigenmitteln 70.092,01€ eingesetzt hat.
Allerdings setzt sich der CV dafür ein, die Förderung des Kreises für diese Arbeit mittelfristig zu erhöhen, da diese aus Sicht des CV zur kommunalen Daseinsvorsorge im Kreisgebiet gehört.
Der Caritasverband Paderborn leistet freiwillige Zahlungen an das Quartiersprojekt Lichtenfelde, ein Stadtteilprojekt von Ehrenamtlichen. Hier zahlt der Caritasverband ohne Verpflichtung oder gesetzlichen Auftrag einen Teil der Miete und der Nebenkosten, um die Initiative zu unterstützen.

Der Caritasverband Paderborn engagiert sich darüber hinaus auch in Form von immateriellen Beiträgen für das Gemeinwohl. Das Hauptengagement besteht hierbei aus der Beteiligung an Gesprächsrunden und diversen Gremien durch die Mitarbeitenden des Verbandes. Beispielhaft sind das:
Runder Tisch Armut
AG Wohlfahrt
VKAD Fachbeirat Innovation und Konzeptentwicklung
Kommunale Konferenz Alter und Pflege
Arbeitsgemeinschaft der ambulanten Pflegedienste Im Kreis PB
Ausschüsse bei Stadt und Kreis PB (Sozial- und Gesundheitsausschuss)
Arbeitsgemeinschaft kath. Träger der Altenhilfe u.a.m.
In diesen Gremien wird die vorhandene Expertise und das Knowhow zielführend eingebracht. Man lässt hier Mitmenschen an dem vorhandenen und erlernten Wissen teilhaben, sodass Andere davon partizipieren können. So werden öffentliche Debatten freiwillig durch Fachwissen unterstützt, Kooperation und Vernetzung gesucht, um ein Optimum der Lösung zu erreichen.
Der Tag der Pflege ist für den Caritasverband Paderborn ein sehr wichtiger Tag im Jahr. Hier engagieren sich freiwillig diverse Mitarbeitende für den Beruf in der Pflege, um das in den letzten Jahren lädierte Image des Berufes zu verbessern und realistisch darzustellen. Beim Tag der Pflege ist der Verband mit federführend in der Veranstaltergemeinschaft, sodass hier aktiv mit anderen Trägern kooperiert wird, mit denen man eigentlich in Konkurrenz um die Mitarbeitenden steht.

Direkte materielle Beiträge zum Gemeinwesen (in Form von Steuern oder anderen Abgaben) führt der Caritasverband Paderborn ordentlich und nach allen staatlichen Reglements ab. In etwa ein Drittel aller erwirtschafteten Erträge werden wieder in Form von Sozialabgaben, Steuern oder Ähnlichem zurück in die staatlichen Kassen abgeführt. Dieser Prozess ist selbstverständlich und wird sachgemäß durch den Verband durchgeführt.

Das Problem bei nachhaltigen Veränderungen ist die Messbarkeit der Auswirkungen der Tätigkeit. Die Erhebung von Daten und Evaluation ist aufwendig und schwierig. Trotzdem spürt der Caritasverband Paderborn nachhaltige Veränderungen des Gemeinwesens durch ihre beruflichen Tätigkeiten. Durch das aktive Einsetzen in Gremien können politische Entscheidungen nachhaltig verbessert werden. Dies lässt sich besonders im Bereich der Kinderarmut in Paderborn feststellen. Hier ist ein Missstand deutlich geworden, der mit Hilfe der Stadt Paderborn und des Caritasverbandes aufgedeckt wurde und somit begrenzt werden konnte. Hier konnten anschließend bürokratische Prozesse verschlankt werden, sodass für Betroffene eine Beantragung von Geldern leichter zugänglich gemacht wurde.
Steuerhinterziehung und Korruption werden vom Caritasverband Paderborn aus reinem Selbstverständnis abgelehnt und nicht toleriert. Aufgrund der Unternehmensform eines gemeinnützigen Vereines wird der Anreiz zur Steuervermeidung ohnehin gegen Null minimiert. Da keine Privatperson an einer Gewinnausschüttung beteiligt ist, wird für kriminelle Prozesse kein Anreiz geschaffen. Umfangreiche Complianceregeln und interne Revisionsprozesse gehören für den Verband zur Selbstverständlichkeit. Auch wird die Gemeinnützigkeit des Vereines regelmäßig durch staatliche Instanzen überprüft.

Verpflichtende Indikatoren zu Abschnitt E2:

Wertschöpfung	**2020**	**2021**
Umsatzerlöse/Zuschüsse	47.567.929,28 €	50.649.185,43 €
Lebensmittel/Wareneinsatz	-2.226.697,10 €	- 2.866.016,78 €
Energie/Wasser/Brennstoffe	-547.939,56 €	- 540.041,93 €
Sonstige Betriebskosten	-5.712.785,06 €	- 6.754.754,54 €
Instandhaltung/Ersatzbeschaffung	-557.866,66 €	- 1.183.516,81 €
Nettowertschöpfung	38.522.640,90 €	39.304.855,37 €

Abgaben	**2020**	**2021**
Soziale Abgaben und Aufwand	-7.197.635,02 €	-7.802.421,39 €
Sonstiger Personalaufwand (Fortbildung, Betriebssport etc.)	-2.348.391,54 €	- 1.829.620,78 €
Steuern/Abgaben/Versicherungen	-292.600,51 €	-342.102,62 €
Öffentliche Zuweisungen	1.482.938,94 €	1.050.621,26 €
Abgaben	-8.355.688,13 €	-8.923.523,53 €

	2019	**2021**
Nettoabgabenquote (= Abgaben / Wertschöpfung)	21,69 %	22,70 %

Tabelle 19: Verpflichtende Indikatoren E 2

Freiwillige Leistungen für das Gemeinwesen (ohne Leistungen mit Eigennutz)

Leistungsform	**Berichtsjahr 2020**
Geldleistungen	76.782,79 €
+ Zeitleistungen (Geleistete Stunden mit Kostenfaktor)	12.480 €
+ Sachleistungen	
+ sonstige Leistungen (Verzicht auf Raummieten)	17.500 €
= Summe Leistung absolut	**106.762,79 €**

Bewertung: 3 Punkte (Fortgeschritten)

E2 Negativaspekt: illegitime Steuervermeidung

Der Caritasverband Paderborn kann bestätigen, dass keine Praktiken betrieben werden, die der illegitimen Steuervermeidung dienen oder die den erwirtschafteten Unternehmensgewinn bewusst einer korrekten Besteuerung entziehen.

E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen

Um die Umweltauswirkungen so gering wie möglich zu halten und der Überschreitung der planetaren Grenzen entgegenzuwirken, muss sich ein Unternehmen aktiv mit den ökologischen Auswirkungen seiner unternehmerischen Tätigkeiten auseinandersetzten und Prozesse und Verfahren entwickeln, die schadstoffarm, ressourcenschonend und sparsam sind.

Außerdem stellt es den Lebensweg seiner Produkte und Dienstleistungen innerhalb des Unternehmens dar und erhebt und dokumentiert die jeweiligen Umweltauswirkungen und kommuniziert zudem seine Erkenntnisse und Fortschiritte in der Branche und an andere interessierte Berührungsgruppen.

Im Caritasverband Paderborn ist man sich der ökologischen Auswirkungen der Arbeitsprozesse genau bewusst und versucht diese zu minimieren und ist ständig auf der Suche nach möglicher Reduktion und nachhaltigeren Alternativen.
Der größte Faktor in Sachen negativer Umweltauswirkungen ist sicher das hohe Aufkommen an Müll, das primär durch den Verbrauch von notwendigen Hygiene- und Einmalartikeln entsteht. Hier ist der Schutz und die Sicherheit der Klient*innen und der Mitarbeitenden oberste Priorität und geht zu Lasten einer erhöhten Müllproduktion. Jedoch wird auch in diesem Bereich stetig versucht möglichst ressourcenschonend und sparsam zu handeln, soweit es die Umstände zulassen.
In verschiedenen anderen Bereichen wie der Heizenergie, Strom und dem CO2 Ausstoß durch Kraftfahrzeuge konnten durch die aktive Anwendung umweltfreundliche Alternativen bereits ein großer Teil schädlicher Auswirkungen reduziert und vermieden werden. So wurden für kurze Fahrtstrecken, die vorher mit dem Auto gemacht wurden, E-Bikes angeschafft, die zugleich das gesundheitliche Wohl der Mitarbeiter*innen fördern. Von insgesamt 180 Fahrzeugen, die der Caritasverband betreibt, sind 113 vollelektrisch und damit die CO2 Bilanz erheblich verringert. Im Hinblick auf den Vergleich mit Mitbewerber*innen ist die Caritas in diesem Punkt besonders stark. Das Ziel ist es auf der Endausbaustufe zu 100% elektrisch unterwegs zu sein und um dieses Ziel zu erreichen, wurde selbst eine eigene Ladeinfrastruktur geschaffen. Schon jetzt sind im ambulanten Bereich 85% (Berichtsjahr 2021) erreicht und in der Innenstadt werden etwa 40 E-Bikes eingesetzt. Bei Transportern mit Hebeschwenklift, die der Caritasverband für seine Tagespflegehäuser einsetzt, fehlen am Markt noch geeignete Fahrzeuge.

Der Bedarf an Strom und Heizenergie stammt größten Teils aus nachhaltigen Blockheizkraftwerken und, wenn nötig, wird Strom aus ausschließlich grünen Quellen zugekauft.

Daten über die verschiedenen Umweltkonten werden zwar größten Teils erhoben und sind auch auf Anfrage verfügbar, jedoch war es bisher noch nicht gängige Praxis diese Daten öffentlich und transparent bereitzustellen, was jedoch ein Anliegen und Ziel für die Zukunft ist.

Verpflichtende Indikatoren

Im Rahmen dieses Gemeinwohlberichtes war es dem Caritasverband leider nicht möglich, hier alle verpflichtenden Indikatoren zu liefern.

	2020	2021
Ausstoß klimawirksamer Gase in kg		-188 to durch E-Fahrzeuge
Transporte (und dessen CO_2 Äquivalent) in km bzw. kg		
Benzinverbrauch (und dessen CO_2 Äquivalent) in Liter bzw. kg	85.854 l	66.700 l

Stromverbrauch (und dessen CO_2 Äquivalent) in kWh bzw. kg	574.306 kWh	757.000 kWh
Gasverbrauch (und dessen CO_2 Äquivalent) in kWh bzw. kg	2.005.577 kWh	2.030.647 kWh
Heizenergie (in Bezug auf die jeweilige Durchschnitts-temperatur) in kWh/°C		
Verbrauch von Trink- und Regenwasser in m^3	14.833 m^3	
Chemikalienverbrauch (giftig, ungiftig) in kg		
Papierverbrauch in kg	5673,39 kg	4503,11 kg
Einsatz von sonstigen Verbrauchsmaterialien in kg		
Kunstlichteinsatz in Lumen, kWh		
Schadstoffemissionen in kg		

Tabelle 20: Verpflichtende Indikatoren E3 relevante Umweltkonten

Bewertung: 2 Punkte (Fortgeschritten)

Verbesserungspotenziale/Ziele:
Der Caritasverband Paderborn hat sich als Ziel gesetzt die Daten der wesentlichen Umweltauswirkungen im Zeitverlauf zu beobachten und die resultierenden Änderungen auf transparente und öffentlich zugängliche Weise bereitzustellen. Des Weiteren soll der Digitalisierungsprozess weiter vorangetrieben werden, ebenso wie die Überprüfung einzelner Gebäude und Standorte auf weitere ökologische Optimierungsmöglichkeiten. Der Caritasverband prüft die Möglichkeit der Aufstellung einer Klimabilanz für gesamten CO2 Ausstoß.

E3 Negativaspekt: Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen

Der Caritasverband Paderborn kann bestätigen, dass nicht gegen Umweltauflagen verstoßen werden und die Umwelt nicht unangemessen belastet wird.

E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung

In diesem Abschnitt wird noch einmal die Transparenz gegenüber der Öffentlichkeit und die Möglichkeit der gesellschaftlichen Mitentscheidung betrachtet.
Der Caritasverband hat im Berichtszeitraum eine eigene Stabstelle Unternehmenskommunikation geschaffen. Diese dient dazu, kritische Fragen und Informationen aufzunehmen und fachgerecht zu bearbeiten. Weiterhin soll durch diese Stelle maximale Transparenz gegenüber der Öffentlichkeit sichergestellt werden.

Eine besondere Herausforderung für den Caritasverband wird es sein, die neu eingeführte Impfpflicht in Pflegeberufen umzusetzen und die Öffentlichkeit dahingehend umfassend zu informieren. Durch die Freistellung von einigen Mitarbeiter*Innen können gegebenenfalls einige Leistungen nicht mehr angeboten und aufrechterhalten werden. Die Öffentlichkeit dahingehend umfassend zu informieren, wird eine Herausforderung für die Unternehmenskommunikation. Man ist sich hier jedoch sicher, diese Aufgabe fachgerecht und fair lösen zu können.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Interessenvertretung von gesellschaftlichen Berührungsgruppen und die Form, in der sie mit dem Caritasverband Paderborn in Dialog treten können. Der Caritasverband hat sich zum Ziel gesetzt, noch umfassender Kanäle zu schaffen, um mit dem gesellschaftlichen Umfeld weiter in Kontakt zu treten. Hier ist ein hoher Austausch mit Dritten gewünscht und der Verband freut sich auf weiteren kreativen Austausch mit den Bürger*innen. Der Verband bietet zudem diverse Kontaktmöglichkeiten für die Öffentlichkeit an. Auf der Website gibt es ein obligatorisches Kontaktformular, durch welches Personen aller Art und mit diversen Anliegen auf den Verband zukommen können. Diese Anfragen werden dementsprechend systematisch und fachgerecht bearbeitet. Der Caritasverband Paderborn pflegt eine offene Feedbackkultur, sodass jedes Feedback selbstverständlich ernst genommen wird und stets eine zufriedenstellende Lösung bei Problemen gesucht wird.

Die Dienste und Einrichtungen des Caritasverbandes integrieren sich an ihren dezentralen Standorten in den Stadtteil oder Ort und beteiligen sich an Quartiersinitiativen.
Die beiden stationären Pflegeeinrichtungen haben jeweils eine Cafeteria mit einem offenen Mittagstisch, den Mieter der heimverbundenen Wohnungen und Menschen aus dem Quartier nutzen können. Das Haus St. Antonius hat einen Nachbarschaftsgarten mit einem Spielplatz für Kinder, der gerne von Eltern mit Kindern aus der Nachbarschaft besucht wird und zusammen mit diesen konzipiert wurde. Für die ebenfalls im Garten untergebrachten Hühner übernehmen Familien mit Kindern eine Patenschaft und kümmern sich um die Versorgung.
Die Räumlichkeiten der sieben Tagespflegehäuser können abends von Gruppen, Initiativen und Vereinen genutzt werden, z.B. für Selbsthilfegruppen.
Bei neuen Planungen, z.B. Errichtung einer neuen Senioren WG, werden im Vorfeld öffentliche Veranstaltungen zur Information der Anwohner*innen durchgeführt.
Alle Dienste und Einrichtungen bieten Tage der offenen Tür an und beteiligen sich bei Nachbarschaftsfesten u.ä.
Der Jahresbericht des Caritasverbandes wird gedruckt und wird auf der Delegiertenversammlung verteilt und anschließend auch verschickt.
Ergebnisse von Dialogen mit dritten Personen werden bisher nicht der Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Dies soll sich in Zukunft ändern. Der Caritasverband ist gewillt, einen hohen Grad an Transparenz zu schaffen. Dennoch ist zu berücksichtigen, dass hier ein hohes Maß an Sensibilität gefragt ist, da nicht alle Prozesse und Daten aufgrund des Schutzes der Persönlichkeit und Datenschutz preisgegeben werden können.

Verpflichtende Indikatoren

Der Caritasverband veröffentlicht jedes Jahr einen Tätigkeitsbericht. Dieser hat immer ein Schwerpunktthema. Das kann für 2022 die Gemeinwohlökonomie sein. Berichtspunkte zum Beitrag für das Gemeinwohl können dauerhaft Teil des Jahresberichtes werden.

Der jetzt erstmalig erstellte Gemeinwohlbericht wird veröffentlicht, ebenso wie die zukünftig geplanten Re-Zertifizierungen.

Bewertung : 3 Punkte (Fortgeschritten)

Verbesserungspotenziale/Ziele: Der Caritasverband Paderborn möchte die Strukturen zur offenen Kommunikation weiter fördern und ausbauen. Der Dialog mit den Bürger*innen soll vereinfacht werden und die Erreichbarkeit bei Beschwerden gewährleistet werden.

E4 Negativaspekt: Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation

Der Caritasverband Paderborn kann bestätigen, dass von ihm keine falschen Informationen über das Unternehmen oder gesellschaftliche Phänomene verbreitet werden.

Teilnehmer*innen:

Herr Hans-Werner Hüwel (Projektleitung)
Herr Ulrich Mertens (Mitarbeiter MiCado)
Herr Dominik Neugebauer (Bereichsleitung Soziale Dienste)
Frau Dr. Eva Brockmann (Bereichsleitung Soziale Dienste)
Frau Birgit Hasenbein (Leitung Haus St. Antonius)
Herr Holger Penning (stv. Leitung CSS St. Theresa)
Herr Reinhard Schneider (Abteilungsleitung Zentrale Dienste
Herr Patrick Wilk (Vorstand)
Herr Dr. Christoph Harrach (GWÖ-Beratung)
Herr Lukas Wenzl (Studentischer Consultant)
Frau Sarah Thiele (Dokumentatorin)
Herr Julian Müller (Dokumentator)

Ausblick

Kurzfristige Ziele

Neben den zielgruppenspezifischen Zielen, die in den jeweiligen Kapiteln benannt sind, ist es ein übergeordnetes Ziel, den Gemeinwohlgedanken im gesamten Verband bekannt zu machen und Raum zu schaffen, in dem Ideen von einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern umgesetzt werden können.

Langfristige Ziele

Langfristiges Ziel ist es, dass künftig jede größere Entscheidung durch die „Gemeinwohlbrille“ betrachtet wird; das heißt zu fragen, welche Auswirkungen Entscheidungen auf die Kunden und Klienten, auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, auf die Lieferanten, auf die Umwelt und für den Caritasverband selbst haben.

Ein weiteres längerfristiges Ziel ist es, den Gemeinwohlökonomiegedanken in der Caritas-Landschaft stärker zu verankern und gemeinsam mit anderen Caritasverbänden in die Öffentlichkeit zu tragen. Dazu haben wir uns mit 11 anderen Caritasträgern im Erzbistum Paderborn verbündet, um hier gemeinsam aktiv zu werden.
Auch in der Bundeskonferenz der Ortscaritasverbände wird das Thema behandelt.

EU Konformität: Offenlegung von nicht-finanziellen Informationen (EU COM 2013/207)

Wir verwenden den GWÖ-Berichtsstandard für die Erfüllung der non-financial-reporting-Vorgaben, weil der GWÖ-Berichtsstandard universell, messbar, vergleichbar, allgemeinverständlich, öffentlich und extern auditiert ist.

Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz

Im Caritasverband gibt es seit einem Jahr eine Projektgruppe unter der Leitung von **Hans-Werner Hüwel**, die sich mit dem Thema Gemeinwohlökonomie beschäftigt. Ursprünglich stand dabei nicht die Erstellung einer Gemeinwohlbilanz und die Zertifizierung des Verbandes im Fokus, sondern die Beschäftigung mit konkreten Fragestellungen, wie unser Verband noch mehr für das Gemeinwohl leisten kann.

Durch das Angebot der **Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Paderborn** in Verbindung mit der **Stiftung Gemeinwohl-Ökonomie NRW aus Steinheim** haben wir uns entschieden, eine GWÖ-Bilanz zu erstellen und uns als Verband zertifizieren zu lassen. Der gesamte Prozess fand im Wintersemester 2021/22 statt.

Gleichzeitig sind wir im letzten Jahr dem Verein „Gemeinwohl-Ökonomie Deutschland e.V.“, konkret dem „Gemeinwohl-Ökonomie Ostwestfalen-Lippe e.V.“, Regionalgruppe Paderborn beigetreten.

Konkret haben uns seitens der Uni die Studierenden **Lukas Wenzl**, **Sarah Thiele** und **Julian Müller** unterstützt. Als Berater hat **Dr. Christoph Harrach** den Prozess begleitet und bei der Kick-Off-Veranstaltung im Caritasverband vorgestellt.

Ohne die Unterstützung der Studierenden und Herrn Dr. Harrach hätten wir die Zertifizierung in diesem Jahr nicht geschafft. Dafür gilt unser allerherzlichster Dank!

Unterstützt hat den Prozess auch die **cdg**, die mit **Christoph Hermann** und **Christian Wilke** vor allem die Workshops zum Lieferanten und Auswirkungen auf die Umwelt begleitet hat.

In den 6 Workshops haben insgesamt **20 interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** aus unterschiedlichen Bereichen des Verbandes ihre Expertise eingebracht. Auch die **Mitarbeitervertretung (MAV)** hat sich beteiligt.

Nach Erstellung der Bilanz werden die Ergebnisse in den gesamten Verband kommuniziert. Gleichzeitig werden die inzwischen 1369 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgefordert, eigene GWÖ-Ideen einzubringen. Je nach Resonanz werden themenbezogenen Arbeitsgruppen gebildet, die an den unterschiedlichen Fragestellungen und Projekten arbeiten.

Eine erste Idee in diesem Zusammenhang ist der Vorschlag, einen Teil unserer Außenflächen für die Beheimatung und den Erhalt von Wildbienen zur Verfügung zu stellen und entsprechende Behausungen zu bauen.

Paderborn, 30. März 2022
für den Caritasverband Paderborn e.V.

Patrick Wilk
Vorstand

Verzeichnis der Anlagen:

Anlage 1 Leitlinien Respektvoll miteinander leben und arbeiten

Anlage 2 CV PB Organigramm

Anlage 3 Auszug Nachhaltigkeitsbericht 2020/21 des Lieferanten cws, S. 30

Anlage 4 Auszug Unternehmenspräsentation Dietrich Gebäudeservice

Anlage 5 Satzung Caritasverband Paderborn e.V.

Anlage 6 AVR Caritas, Anlage 23

Anlage 7 Beispielhafter Presseartikel e-Mobilität Presseartikel

RESPEKTVOLL

Miteinander arbeiten und leben.

„Wir orientieren uns am Ideal der Dienstgemeinschaft“ heißt es in unserem Leitbild.

In unseren Teams, Diensten, Einrichtungen und im gesamten Verband leben wir die Dienstgemeinschaft.

Unabhängig von Arbeitsbereichen, Aufgaben und Rollen begegnen wir uns dabei auf Augenhöhe und vereinbaren für den Umgang miteinander folgende Leitlinien:

Caritasverband Paderborn e.V.

VERANTWORTLICH

Wir übernehmen Verantwortung in und für die Dienstgemeinschaft. Führungskräfte schaffen Gestaltungsspielräume für eigenverantwortliches Handeln.

KOMPETENT

Wir erweitern stetig unsere persönlichen und fachlichen Kompetenzen; Führungskräfte fördern die Entwicklung des Einzelnen und des Teams.

VERTRAUENSVOLL

Wir vertrauen einander, kommunizieren offen und hören aktiv zu.

NACHHALTIG

Wir gehen nachhaltig und verantwortungsvoll mit unseren und den uns zur Verfügung stehenden Ressourcen um.

WERTEORIENTIERT

Wir treten aktiv für die Werte des Leitbildes ein.

LERNFÄHIG

Wir gehen offen mit Fehlern um und lernen daraus.

KONSTRUKTIV

Wir nehmen Kritik zum Anlass, unser Verhalten sowie Abläufe und Strukturen zu hinterfragen.

VERBINDLICH

Wir halten unsere Vereinbarungen ein und schaffen ein verlässliches Miteinander.

GEMEINSAM

Wir schaffen Möglichkeiten der Begegnung und des Austausches, um uns als Dienstgemeinschaft zu erleben; dazu gehören Feste, Feiern, spirituelle Angebote, gemeinsame Aktionen und Projekte.

RÜCKSICHTSVOLL

Wir nehmen Rücksicht aufeinander, insbesondere in akuten persönlichen Lebensumständen; für unterschiedliche Lebensphasen entwickeln wir daran orientierte Angebote.

PARTIZIPATIV

Wir beteiligen uns mit unseren Kompetenzen aktiv an der Weiterentwicklung des Dienstes; Führungskräfte fördern eine Kultur der Beteiligung innerhalb der Dienstgemeinschaft.

VIELFÄLTIG

Wir schätzen Individualität und die Vielfalt an Persönlichkeiten, die unsere Dienstgemeinschaft bereichern; Diskriminierung, persönliche Herabsetzungen, Mobbing, Übergriffe haben keinen Platz in unserer Dienstgemeinschaft!

Caritasrat
*Vorsitzende*r*
Klaus Henke

Mitarbeitervertretung
Leitung
Dietmar Jürgens

Vorstand
Vorstand
Patrick Wilk

Unternehmens-kommunikation
Stabsstelle
Beate Lischka

Koordinatoren für Caritas
Stabsstelle
Ursula Bökmann
Karsten Hentschel

Organisation- und Qualitätsentwicklung
Stabsstelle
Carla Schulz

Soziale Dienste
Bereichsleitung
Dominik Neugebauer
Dr. Eva Brockmann

Teilbereich 1
Bereichsleitung
Dr. Eva Brockmann

- **Beratungsstelle für Eltern, Kinder und Jugendliche** — *Leitung* — *Dr. Eva Brockmann*
- **Interdisziplinäre Frühförderstelle** — *Leitung* — *Claudia Fechner*
- **MUT.ich Jungenberatung** — *Leitung* — *Cordula Breuer*
- **Initiative "Kurve Kriegen" Begleitung minderjähriger Straftäter** — *Leitung* — *Jürgen Kenkel*
- **Integrative Tagesstätte / Familienzentrum St. Christophorus** — *Leitung* — *Doris Potthast*
- **Integrative Kindertagestätte St. Martin** — *Leitung* — *Mechthild Schulte-Hengesbach*
- **Betriebliche Sozialberatung** — *Leitung* — *Christine Isermann* — *Tanja Weidenbach*
- **Kuren, Ferienhilfswerk und Seniorenreisen** — *Leitung* — *Sabine Lohmann*
- **Hotline Praxis und Ärztenetz** — *Leitung* — *Alla Klimenko*
- **Stadtteilarbeit** — *Leitung* — *Michael Kraft*

Teilbereich 2
Bereichsleitung
Dominik Neugebauer

- **zentrale Anlaufstelle Grube 1** — *Leitung* — *Karsten Hentschel*
- **Suchtkrankenhilfe** — *Leitung* — *Dominik Neugebauer*
- **Fanprojekt Paderborn** — *Leitung* — *Marvin Schuck*
- **Familienpflege** — *Leitung* — *Sonja Fattmann*
- **Schuldner- und Insolvenzberatung** — *Leitung* — *Jennifer Engelmann*
- **(U25) Online-Suizidprävebtion** — *Leitung* — *Judith Gruß*
- **Landesfachstelle Sucht** — *Leitung* — *Nicole Adon*
- **Migrationsdienst MICADO** — *Leitung* — *Martin Strätling*
- **Schulbetreuung** — *Leitung* — *Britta Kleineheismann* — *Martina Koebe*
- **Allgemeine Sozialberatung** — *Leitung* — *Alla Klimenko*

Pflege und Gesundheit
Bereichsleitung
Hans-Werner Hüwel

Ausbildung Pflege
Stabsstelle
Irmhild Köhler

Sozialstationen
Abteilungsleitung
Anne Goldbach

- **Sozialstation Schloß Neuhaus / Elsen** — *Leitung* — *Christiane Thiele*
- **Sozialstation Borchen / Wewer** — *Leitung* — *Rita Michalke*
- **Sozialstation Stadtheide / PB-Ost** — *Leitung* — *Michael Steffan*
- **Sozialstation Bad Lippspringe / Altenbeken / Schlangen** — *Leitung* — *Thorsten Reker - Tsiobanidis*
- **Sozialstation PB-Südstadt / Dahl** — *Leitung* — *Frank Weritz*
- **Sozialstation PB-Innenstadt / Riemeke** — *Leitung* — *Siegfried Besser*
- **Sozialstation Delbrück** — *Leitung* — *Alper Demir*
- **Senioren-wohngemeinschaften** — *Leitung* — *Britta Heberling*

Tagespflegehäuser
Abteilungsleitung
Mirielle Röttger

- **Tagespflegehaus St. Elisabeth** — *Einrichtungsleitung* — *Marcel Winter*
- **Tagespflegehaus St. Barbara** — *Einrichtungsleitung* — *Karin Ivanda*
- **Tagespflegehaus St. Kilian** — *Einrichtungsleitung* — *Martina Koch*
- **Tagespflegehaus St. Pankratius** — *Einrichtungsleitung* — *Andrea Hein*
- **Tagespflegehaus St. Hedwig** — *Einrichtungsleitung* — *Rainer Isermann*
- **Tagespflegehaus St. Gertrud** — *Einrichtungsleitung* — *Thomas Mersch*
- **Tagespflegehaus St. Johannes** — *Einrichtungsleitung* — *Lina Schatz-Stroh*

Beratung Bildung Begleitung
Abteilungsleitung
Birgit Hasenbein

- **CariFair - Einsatz polnischer Haushaltshilfen** — *Leitung* — *Ursula Gisder*
- **Hospizdienst Tobit** — *Leitung* — *Martina Baumhoff*
- **Pflegeberatung** — *Leitung* — *Sabine Burkhardt-Kropp*
- **Lebens- und Trauerbegleitung** — *Leitung* — *Lydia Willemsen*
- **Schulungen und Selbsthilfegruppen** — *Leitung* — *Sabine Dziallas-Loick*
- **Sozialraumberatung** — *Leitung* — *Birgit Hasenbein*

- **Clemens August von Galen Haus** — *Einrichtungsleitung* — *Ursula Fischer*
- **Wohnen mit Service** — *Leitung* — *Josef Opitz*
- **Haus St.Veronika** — *Einrichtungsleitung* — *Josef Opitz*
- **Haus St. Antonius** — *Einrichtungsleitung* — *Birgit Hasenbein*
- **Fachstelle Demenz** — *Leitung* — *Birgit Hasenbein*
- **ambulanter Palliativpflegedienst** — *Leitung* — *Elisabeth Kropp*
- **häusliche Kinderkrankenpflege** — *Leitung* — *Birgit Engemann*
- **Hausnotruf** — *Leitung* — *Karsten Hentschel*

Wirtschaft und Finanzen
Bereichsleitung
Michael Dellwig

- **IT / Datenschutz** — *Leitung* — *Bernd Sonntag*
- **Controlling / Risikomanagement** — *Leitung* — *Michael Dellwig*
- **Rechnungswesen** — *Leitung* — *Dominik Fecke*
- **Zentrale Dienste Fuhrpark und Gebäudemanagement** — *Leitung* — *Reinhard Schneider*

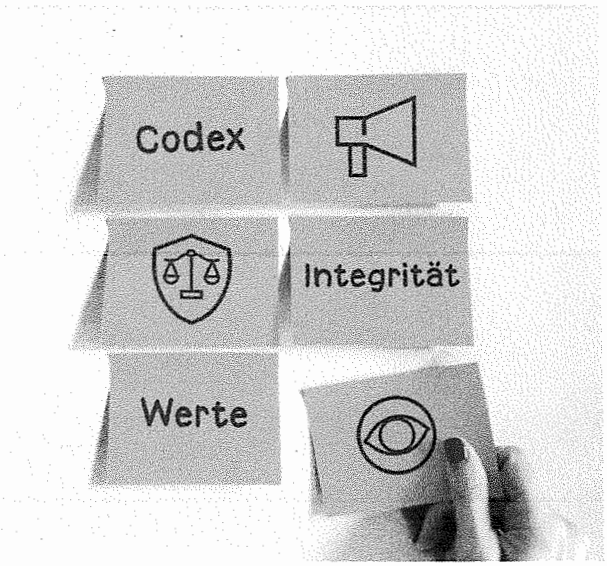
Personal
Bereichsleitung
Olaf Greife

Stand: Juli 2022

Caritasverband Paderborn e.V.

caritas

Ethik im Alltag



Compliance

Für Anstand und Fairness

Beim Thema Compliance setzen wir bei CWS auf Ehrlichkeit, Integrität, faires Geschäftsverhalten und die Einhaltung aller gesetzlichen Pflichten – und das entlang der kompletten Lieferkette.

Unser Handeln stets an ethischen Grundsätzen zu orientieren, gehört bei CWS zu unserem unternehmerischen Grundverständnis. Neben vielen internen Maßnahmen und Compliance-Trainingsprogrammen arbeiten wir verstärkt daran, auch mögliche Arbeits- und Sozialrechtsverletzungen in unseren Zulieferbetrieben zu minimieren. Dank unserer Supply Chain Organisation haben wir dabei eine gute Kontrolle über die eigene Lieferkette.

Alle unsere Social-Compliance-Grundsätze haben wir in einem Verhaltenscodex, dem Code of Conduct (CoC) der CWS Supply Chain Management GmbH, festgehalten. Die hier festgelegten BSCI-Prinzipien (Business Social Compliance Initiative) orientieren sich an den Menschenrechten der Vereinten Nationen und den Normen der internationalen Arbeiterorganisation (ILO). Zu ihrer Einhaltung haben sich bereits im Jahr 2020 rund 72 Prozent unserer relevanten Zulieferer verpflichtet. Unsere direkten Produktionspartner verfügen zudem über ein gültiges BSCI-Audit.

Auch den größten Teil unseres Materials, derzeit etwa 86,5 Prozent, beziehen wir aus Ländern mit einem niedrigen Risiko für Arbeits- und Sozialrechtsverstöße. Für dauerhaft gute Arbeitsbedingungen in den Lieferketten setzen wir darüber hinaus auf starke, langjährige Partnerschaften. So arbeiten wir mit 38 Prozent unserer Lieferanten bereits seit mehr als zehn Jahren zusammen, mit 70 Prozent unserer Handelspartner seit mindestens fünf Jahren.

Reinigungsmittel

Dietrich
SERVICE AUS VERANTWORTUNG

- Höchstwertige Reinigungsmittel, zu 100% in Deutschland produziert
- Lieferant zertifiziert nach DIN EN ISO 9001:2015
- Garantierte Eignung des Produktes für die jeweilige Anwendung
- Hohe Produktkonzentration
- Maximale Anwendungssicherheit (Dosierhilfen)
- Exzellente Arbeitssicherheit
- Größte Materialverträglichkeit
- Höchste Umweltverträglichkeit
- Sicherheitsdatenblätter selbstverständlich verfügbar

DR.SCHNELL
QUALITÄT UND SERVICE

Zertifizierungen

Dietrich
SERVICE AUS VERANTWORTUNG

Wir sind zertifiziert nach:

DIN EN ISO 45001

Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz

TÜV NORD

ZERTIFIKAT

für das Managementsystem nach
DIN ISO 45001 : 2018

Gebäudeservice Dietrich West KG
Mödinghofe 20
42279 Wuppertal
Deutschland

mit den Standorten gemäß Anlage

Unterhaltsreinigung, Krankenhausreinigung,
Altenheimreinigung, Glasreinigung, Industriereinigung,
Sonderreinigung, Eventreinigung, Baumarktreinigung

DIN EN ISO 9001

Qualität

TÜV NORD

ZERTIFIKAT

für das Managementsystem nach
DIN EN ISO 9001 : 2015

Gebäudeservice Dietrich West KG
Mödinghofe 20
42279 Wuppertal
Deutschland

mit den Standorten gemäß Anlage

Unterhaltsreinigung, Krankenhausreinigung,
Altenheimreinigung, Glasreinigung, Industriereinigung,
Sonderreinigung, Eventreinigung, Baumarktreinigung

DIN EN ISO 14001

Umweltschutz

TÜV NORD

ZERTIFIKAT

für das Managementsystem nach
DIN EN ISO 14001 : 2015

Gebäudeservice Dietrich West KG
Mödinghofe 20
42279 Wuppertal
Deutschland

Unterhaltsreinigung, Krankenhausreinigung, Altenheimreinigung, Glasreinigung,
Industriereinigung, Sonderreinigung, Eventreinigung, Baumarktreinigung

DIN EN ISO 50001

Energie-management

TÜV NORD

ZERTIFIKAT

für das Managementsystem nach
DIN EN ISO 50001 : 2018

Gebäudeservice Dietrich West KG
Mödinghofe 20
42279 Wuppertal
Deutschland

mit den Ständorten gemäß Anlage

Unterhaltsreinigung, Krankenhausreinigung,
Altenheimreinigung, Glasreinigung, Industriereinigung,
Sonderreinigung, Eventreinigung, Baumarktreinigung

Satzung des Caritasverbandes Paderborn e. V.

		Seite
	I. Name, Stellung, Sitz und Geschäftsjahr	
§ 1	Name	3
§ 2	Gemeinnützigkeit	4
§ 3	Sitz und Geschäftsjahr	4
	II. Aufgaben	
§ 4	Aufgaben des Verbandes	4
	III. Mitglieder, Caritastag	
§ 5	Mitgliedschaft	5
§ 6	Caritastag	6
	IV. Organe	
§ 7	Organe des Verbandes	6
§ 8	Delegiertenversammlung	7
§ 9	Aufgaben und Zuständigkeiten der Delegiertenversammlung	7
§ 10	Sitzungen und Verfahren in der Delegiertenversammlung	8
§ 11	Caritasrat	9
§ 12	Aufgaben und Zuständigkeiten des Caritasrates	9
§ 13	Sitzungen und Verfahren im Caritasrat	10
§ 14	Vorstand	11
§ 15	Aufgaben und Zuständigkeiten des Vorstandes	11
	V. Besonderes, Haftung, Prüfungen	
§ 16	Geheimhaltungspflicht	13
§ 17	Besondere Vertreter	13
§ 18	Haftung	13
§ 19	Prüfungen	13

VI. Satzungsänderung und Auflösung

§ 20 Satzungsänderung und Auflösung 14
§ 21 Vermögensanfall 14

VII. Aufsicht

§ 22 Kirchliche Vereinsaufsicht 14

VIII. Übergangsbestimmungen

§ 23 Übergangsbestimmungen 15

Präambel

Der Dienst der Caritas gehört wie der Gottesdienst und die Verkündigung zum Lebensvollzug der Kirche. Diese Wesenselemente der Kirche bedingen einander und stehen in innerer Verbindung zueinander. Sie sind Selbstverständnis der Kirche und zugleich Anspruch für ihre konkrete Praxis am ganzheitlichen Wohl des Menschen.

Der Dienst der Liebe wird erfüllt durch die Werke von einzelnen Personen, von christlichen Gemeinschaften, Orden, Pfarrgemeinden, Pastoralverbünden sowie durch die verbandliche Caritas.

Als Wohlfahrtsverband der Katholischen Kirche wirkt der Caritasverband mit an der Gestaltung des kirchlichen und gesellschaftlichen Lebens. All sein Handeln dient dem Ziel, Menschen in ihrer von Gott geschenkten Würde zu schützen, das solidarische Zusammenleben in einer pluralen Welt zu fördern und sich für menschenwürdige Lebensbedingungen einzusetzen. Dies bedingt, dass der Dienst der Liebe „auch der Organisation als Voraussetzung für geordnetes gemeinschaftliches Dienen bedarf". (Enzyklika DEUS CARITAS EST, S. 29).

Auf dieser Grundlage gibt sich der **Caritasverband Paderborn** e.V.

folgende Satzung

I. Name, Stellung, Sitz und Geschäftsjahr

§ 1
Name

(1) Der im Jahr 1946 in das Vereinsregister eingetragene Caritasverband Paderborn e. V. ist die vom Erzbischof von Paderborn anerkannte, unter seinem Schutz und seiner Aufsicht stehende institutionelle Zusammenfassung und Vertretung der katholischen Caritas im Dekanat Paderborn und im Alt-Dekanat Delbrück (Verbandsgebiet).

(2) Er trägt den Namen: **"Caritasverband Paderborn e. V."**
im Folgenden Verband genannt

(3) Er ist ein Verband der freien Wohlfahrtspflege und eine Gliederung des Caritasverbandes für das Erzbistum Paderborn e.V. sowie des Deutschen Caritasverbandes e.V. Er vertritt die Caritas der katholischen Kirche im Verbandsgebiet gemäß Absatz 1.

(4) Der Verband wendet die Grundordnung für den kirchlichen Dienst im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse und die hierzu erlassenen Ausführungsrichtlinien und Hinweise, die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) sowie die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) in der jeweils gültigen Fassung an.

(5) Der Verband orientiert sich am Leitbild des Caritasverbandes für das Erzbistum Paderborn e. V.

(6) Unbeschadet der zivilrechtlichen Rechtsform hat der Verband kirchenrechtlich den Status eines privaten rechtsfähigen kanonischen Vereins von Gläubigen gem. cc. 298 ff., 321 ff. CIC. Er untersteht der kirchlichen Vereinsaufsicht des Erzbischofs von Paderborn gemäß den gebilligten Statuten sowie den Bestimmungen des kanonischen Rechts.

§ 2
Gemeinnützigkeit

(1) Der Verband verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige, mildtätige und kirchliche Zwecke im Sinne des Abschnittes "Steuerbegünstigte Zwecke" der Abgabenordnung in der jeweils gültigen Fassung.

(2) Er ist selbstlos tätig; er verfolgt nicht in erster Linie eigenwirtschaftliche Zwecke.

(3) Mittel des Verbandes dürfen nur für satzungsgemäße Zwecke verwendet werden. Die Mitglieder erhalten als solche keine Zuwendungen aus Mitteln des Verbandes. Die Weitergabe von Mitteln an ebenfalls steuerbegünstigte Mitglieder ist zulässig.

(4) Es darf keine Person durch Ausgaben, die dem Verbandszweck fremd sind, oder durch eine unverhältnismäßig hohe Vergütung begünstigt werden.

(5) Ehrenamtlich und unentgeltlich tätigen Personen können die nachgewiesenen Auslagen und Aufwendungen, soweit angemessen, ersetzt werden. Die Auslagen und der Aufwand können auch innerhalb der einkommenssteuerrechtlichen Freigrenzen als Pauschale gezahlt werden.

§ 3
Sitz und Geschäftsjahr

(1) Der Verband ist unter Nr. VR 558 in das Vereinsregister des Amtsgerichts Paderborn eingetragen.

(2) Der Sitz des Verbandes ist Paderborn. Der Verband unterhält eine Geschäftsstelle.

(3) Das Geschäftsjahr des Verbandes ist das Kalenderjahr.

II. Aufgaben

§ 4
Aufgaben des Verbandes

(1) Zweck des Verbandes ist die Förderung des Wohlfahrtswesens, der Jugend- und Altenhilfe, des öffentlichen Gesundheitswesens und der öffentlichen Gesundheitspflege, der Hilfe für hilfsbedürftige Personen im Sinne des § 53 Abgabenordnung, der Ehe und Familie, des bürgerschaftlichen Engagements zugunsten gemeinnütziger, mildtätiger und kirchlicher Zwecke sowie der Religion.

(2) Der Verband verwirklicht seinen Satzungszweck insbesondere dadurch, dass er die Interessen der Caritas in seinem Verbandsgebiet koordiniert und caritative Aufgaben durchführt. Dabei wirkt er regelmäßig mit Kirchengemeinden, katholischen caritativen Fachverbänden, Orden, Vereinigungen und Trägern zusammen.

(3) Zu den Aufgaben des Verbandes zählen insbesondere:

1. Er unterstützt Menschen in Not.
2. Er ist Träger von sozial-caritativen Diensten und Einrichtungen. Zur Durchführung seiner Aufgaben kann er dazu juristische Personen gründen oder sich daran beteiligen.
3. Er greift soziale Problemlagen auf und gestaltet die soziale Arbeit verantwortlich mit.
4. Er versteht sich als Anwalt und Partner Benachteiligter und vertritt deren Interessen in Staat, Kirche und Gesellschaft.
5. Er informiert die Öffentlichkeit über seine Arbeit und fördert das soziale Bewusstsein in der Gesellschaft.
6. Er macht das Spezifische des kirchlichen Auftrags der Caritas nach innen und außen bewusst.
7. Er wirkt in Gremien der Katholischen Kirche mit.
8. Er wirkt in den Organen und den Ausschüssen des Caritasverbandes für das Erzbistum Paderborn e. V. entsprechend dessen Satzung und Regelungen mit.
9. Er arbeitet mit anderen Verbänden der Freien Wohlfahrtspflege zusammen.
10. Er wirkt in anderen Organisationen mit, soweit Aufgabengebiete sozialer und caritativer Hilfe berührt werden.
11. Er fördert das ehrenamtliche, freiwillige und soziale Engagement.
12. Er weckt das Interesse für soziale Berufe.
13. Er wirkt bei Aktionen und Werken von diözesaner und überdiözesaner Bedeutung mit und fördert und unterstützt Projekte im Rahmen der Aufgaben von Caritas-International.

(4) Der Verband, seine korporativen Mitglieder und die Fachverbände aus dem Verbandsgebiet stimmen ihre Interessen und Aktivitäten untereinander ab.

III. Mitglieder, Caritastag

§ 5
Mitgliedschaft

(1) Der Verband hat persönliche und korporative Mitglieder.

(2) Die Mitgliedschaft ist schriftlich zu erklären. Über die Aufnahme von Mitgliedern entscheidet der Vorstand. Der Antrag kann ohne Angabe von Gründen abgelehnt werden.

(3) Die Mitgliedschaft erlischt:

1. durch schriftliche Austrittserklärung gegenüber dem Vorstand. Der Austritt wird zum Schluss des Geschäftsjahres wirksam;
2. beim Tode des persönlichen Mitgliedes;
3. bei juristischen Personen durch Verlust der Rechtsfähigkeit;
4. durch Ausschluss eines Mitgliedes aufgrund verbandsschädigenden Verhaltens durch Beschluss des Vorstandes, der dem Mitglied schriftlich mitzuteilen ist. Es kann gegen den Ausschluss innerhalb eines Monates nach Zustellung Einspruch erheben, über den die Delegiertenversammlung entscheidet.

(4) Persönliches Mitglied können natürliche Personen werden, die sich zur Caritasarbeit der Katholischen Kirche bekennen und sie unterstützen.

(5) Die Mitglieder der angeschlossenen Fachverbände (Caritas-Konferenzen Deutschlands, Vinzenzkonferenzen, IN VIA - Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit, Sozialdienst katholischer Frauen, SKM - Katholischer Verein für soziale Dienste, Kreuzbund und die ordentlichen Mitglieder des Malteser Hilfsdienstes) sind zugleich Mitglieder des Verbandes. Aufnahme, Beitrag, Austritt und Ausschluss eines Mitgliedes der angeschlossenen Fachverbände regeln sich nach den Bestimmungen der jeweiligen Fachverbände.
Sie nehmen ihre Rechte und Pflichten als Mitglieder des Verbandes nur über ihre Fachverbände wahr.

(6) Korporatives Mitglied kann eine juristische Person werden, die als katholischer Träger von Einrichtungen und Diensten nach ihrem satzungsmäßigen Zweck und ihrer Tätigkeit Caritasaufgaben im Verbandsgebiet erfüllt. Das gilt auch für Kirchengemeinden. Die Aufnahme bedarf der vorherigen Zustimmung des Caritasverbandes für das Erzbistum Paderborn e.V.

(7) Für korporative Mitglieder gelten die „Leitlinien für korporative Mitglieder des Caritasverbandes für das Erzbistum Paderborn e.V. und seiner Gliederungen" in der jeweils gültigen Fassung.

(8) Die persönlichen und korporativen Mitglieder zahlen einen Jahresbeitrag nach Maßgabe der von der Delegiertenversammlung festgesetzten Beitragsordnung.

§ 6
Caritastag

(1) Um die Gemeinsamkeit besonders auch der persönlichen Mitglieder des Verbandes zu fördern, soll regelmäßig alle 3 Jahre ein Caritastag stattfinden.

(2) Der Caritastag beschäftigt sich mit Themen und Entwicklungen im eigenen Verband sowie mit caritativen und sozialpolitischen Problemstellungen der Caritasarbeit.

(3) Die Einberufung und Durchführung des Caritastages obliegen dem Vorstand des Verbandes; er kann die Durchführung des Caritastages delegieren.

IV. Organe

§ 7
Organe des Verbandes

(1) Organe des Verbandes sind:

1. die Delegiertenversammlung;
2. der Caritasrat;
3. der Vorstand.

(2) Die Organe können zur Wahrnehmung ihrer satzungsmäßigen Aufgaben Ausschüsse und Kommissionen bilden. Das Nähere regelt eine von der Delegiertenversammlung zu erlassende Ordnung.

(3) Ein Vorstandsmitglied oder ein sonstiger Beauftragter des Caritasverbandes für das Erzbistum Paderborn e. V. kann an den Sitzungen der Organe des Verbandes mit beratender Stimme teilnehmen.

(4) Über die Ergebnisse der Organsitzungen ist eine Niederschrift anzufertigen, die von dem jeweiligen Sitzungsleiter und Protokollführer zu unterzeichnen ist.

(5) Von den Einladungen und Niederschriften der Sitzungen der Delegiertenversammlung sowie des Caritasrates des Verbandes ist dem Caritasverband für das Erzbistum Paderborn e.V. jeweils eine Ausfertigung zuzusenden.

§ 8
Delegiertenversammlung

(1) Die Delegiertenversammlung ist das oberste beschlussfassende Organ des Verbandes.

(2) Die Delegiertenversammlung setzt sich zusammen aus:
1. je einem Delegierten der CKD der Pfarrgemeinde; die Pfarrgemeinden des Verbandsgebietes ergeben sich aus Anlage 1 dieser Satzung;
2. je einem Vertreter aller anerkannten Fachverbände mit Sitz im Verbandsgebiet;
3. drei Delegierten der persönlichen Mitglieder, die nicht Mitglieder eines Fachverbandes sind;
4. je einem Vertreter der korporativen Mitglieder;
5. je einem Vertreter der caritativen Vereinigungen mit Sitz im Verbandsgebiet;
6. je einem Vertreter der caritativen Orden mit Sitz im Verbandsgebiet mit beratender Stimme;
7. einem Priester je Dekanat mit beratender Stimme, bestimmt von den jeweiligen Gremien;
8. einem Vertreter je Dekanatspastoralrat mit beratender Stimme, bestimmt von den jeweiligen Gremien;
9. den Mitgliedern des Caritasrates;
10. den Mitgliedern des Vorstandes mit jeweils beratender Stimme;
11. dem / den bestellten Vertreter(n) nach § 30 BGB mit beratender Stimme;

(3) Die Delegierten der persönlichen Mitglieder im Sinne des § 8 Absatz 2 Ziffer 3 werden in einer Versammlung gewählt.

(4) Die Amtsdauer der Delegiertenversammlung beträgt drei Jahre. Nachwahl für die jeweils restliche Amtsdauer ist möglich.

(5) Beschäftigte des Verbandes sowie Gäste können mit Zustimmung des Vorsitzenden des Caritasrates ohne Stimmrecht an der Delegiertenversammlung teilnehmen.

§ 9
Aufgaben und Zuständigkeiten der Delegiertenversammlung

(1) Der Delegiertenversammlung obliegt:

1. Wahl und Abwahl der zu wählenden Mitglieder des Caritasrates;
2. Beschluss einer Geschäftsordnung für den Caritasrat;
3. Entgegennahme des Tätigkeitsberichts des Caritasrates und des Berichtes über die Prüfung des Jahresabschlusses;
4. Entgegennahme des vom Caritasrat festgestellten Jahresabschlusses (einschließlich eines Berichtes zu juristischen Personen gemäß § 4 Abs. (3) Ziffer 2, an denen der Verband als (Mit-)Gesellschafter beteiligt ist);

5. Entscheidung über die Entlastung des Caritasrates; die Mitglieder des Caritasrates sind hierbei nicht stimmberechtigt;
6. Entscheidung über die Entlastung des Vorstandes auf Vorschlag des Caritasrates;
7. Entgegennahme des Tätigkeitsberichts des Vorstandes mit der Stellungnahme des Caritasrates;
8. Entscheidung über den Einspruch eines durch Vorstandsbeschluss ausgeschlossenen Mitgliedes;
9. Beschlussfassung über die Beitragsordnung unter Berücksichtigung der jeweils geltenden Richtlinien des Caritasverbandes für das Erzbistum Paderborn e.V.;
10. Beschlussfassung über Änderungen der Satzung und Auflösung des Verbandes;
11. Wahl der Delegierten für die Organe des Caritasverbandes für das Erzbistum Paderborn e.V.;
12. Informationsrecht über (Aus-)Gründungen von Einrichtungen oder Beteiligung des Caritasverbandes an juristischen Personen;
13. Beratung über Fragen von grundsätzlicher verbandspolitischer Bedeutung.

(2) Die Einzelheiten über die Wahlen gemäß § 9 Abs. 1 Ziffern 1 und 11 bestimmt eine Wahlordnung, die von der Delegiertenversammlung beschlossen wird.

(3) In der Delegiertenversammlung hat jeder Delegierte eine Stimme.

§ 10
Sitzungen und Verfahren in der Delegiertenversammlung

(1) Die ordentliche Delegiertenversammlung wird nach Bedarf, mindestens aber einmal im Jahr, einberufen. Die Einberufungsfrist beträgt vier Wochen. Die Einberufung erfolgt schriftlich durch den Vorsitzenden des Caritasrates mit Angabe der Tagesordnung. Die Delegiertenversammlung ist bei form- und fristgerechter Einladung unabhängig von der Anzahl der Erschienenen beschlussfähig.

(2) Die Delegiertenversammlung fasst Beschlüsse mit einfacher Mehrheit der abgegebenen gültigen Stimmen; Stimmenthaltungen gelten als ungültige Stimmen. Bei Stimmengleichheit gilt der Antrag als abgelehnt.

(3) Eine außerordentliche Delegiertenversammlung ist einzuberufen, wenn das Interesse des Verbandes es erfordert oder wenn mindestens ein Viertel der Mitglieder der Delegiertenversammlung oder der Caritasrat dies schriftlich unter Angabe der Gründe einfordert.

(4) Den Vorsitz der Delegiertenversammlung hat der Vorsitzende des Caritasrates, bei dessen Verhinderung der stellvertretende Vorsitzende. Ist kein Caritasratsmitglied anwesend, übernimmt vertretungsweise ein Mitglied des Vorstandes die Versammlungsleitung.

(5) Anträge, weitere Angelegenheiten nachträglich auf die mit der Einladung zugegangene Tagesordnung zu setzen, sind schriftlich mit einer Frist von zwei Wochen vor der Delegiertenversammlung beim Vorstand einzureichen. Sie sind den Delegierten unverzüglich bekannt zu geben. Über ihre Behandlung entscheidet die Delegiertenversammlung.

(6) Zur Delegiertenversammlung können Gäste eingeladen werden.

§ 11
Caritasrat

(1) Der Caritasrat hat mindestens fünf, höchstens neun römisch-katholische Mitglieder.

(2) Die Mitglieder des Caritasrates werden von der Delegiertenversammlung für eine Amtszeit von drei Jahren gewählt. Nachwahl für die restliche Amtszeit ist möglich.
Die Mitglieder des Caritasrates sind ehrenamtlich und unentgeltlich tätig.

(3) Der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende des Caritasrates werden vom Caritasrat aus seiner Mitte gewählt.

(4) Vollzeit- oder teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter des Verbandes, seiner ausgegliederten rechtlich selbstständigen Gesellschaft(en), eines Fachverbandes oder des Caritasverbandes für das Erzbistum Paderborn e. V. können nicht Mitglied des Caritasrates werden.

(5) Die Mitglieder des Caritasrates können nicht zugleich Mitglied des Vorstandes sein.

(6) Der auf Vorschlag des Caritasrates vom Erzbischof von Paderborn bestellte Priester aus dem Verbandsgebiet nimmt mit beratender Stimme an den Sitzungen des Caritasrates teil.
Die Mitglieder des Vorstandes nehmen beratend an den Sitzungen des Caritasrates teil, es sei denn, der Caritasrat bestimmt im Einzelfall etwas anderes. Sollte ein Mitglied des Caritasrates in den Vorstand gewählt werden, scheidet das betreffende Mitglied aus dem Caritasrat aus.

(7) Hauptberufliche Vorstandsmitglieder sowie Geschäftsführer können nach Beendigung ihres Dienstverhältnisses für die Dauer von fünf Jahren nicht in den Caritasrat gewählt werden.

(8) Die Mitglieder des Caritasrates sollen bei Beginn ihrer Amtszeit das 70. Lebensjahr nicht überschritten haben.

§ 12
Aufgaben und Zuständigkeiten des Caritasrates

(1) Der Caritasrat hat die Aufgabe, über Verbandsangelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung zu beraten und zu beschließen. Er nimmt an der Delegiertenversammlung teil. Er hat die Tätigkeit des Vorstandes zu überwachen. Aufgaben des Vorstandes können dem Caritasrat nicht übertragen werden.

(2) Der Caritasrat hat mit Wirkung nur im Innenverhältnis folgende Rechte und Pflichten:
1. Überwachung der ordnungsgemäßen Erfüllung aller Aufgaben des Vorstandes;
2. Beratung und Unterstützung des Vorstandes;
3. Festlegung strategischer Ziele unter Berücksichtigung der ökonomischen Rahmendaten des Verbandes;
4. Zustimmung zu geschäftspolitischen Grundsatzentscheidungen des Vorstandes;
5. Genehmigung des Wirtschaftsplanes;
6. Entgegennahme des Tätigkeitsberichtes des Vorstandes;
7. Wahl des Abschlussprüfers sowie die Festlegung des Prüfungsauftrages;
8. Entgegennahme des Berichtes über die Prüfung des Jahresabschlusses;

9. Feststellung des Jahresabschlusses und Zustimmung zum Vorschlag zur Ergebnisverwendung;
10. Zustimmung zu genehmigungsbedürftigen Rechtsgeschäften nach § 15 Abs. (3) sowie nach § 22 Abs. (4);
11. Entscheidung über (Aus-)Gründungen von Einrichtungen oder Beteiligung des Verbandes an juristischen Personen. Im Falle der (Aus-)Gründung von Einrichtungen oder Beteiligung an juristischen Personen vertritt der Vorstand den Verband in der Gesellschafterversammlung; der Caritasrat entscheidet über die Besetzung der Aufsichtsgremien;
12. Beschluss von Grundsätzen und Richtlinien für den Vorstand;
13. Erstellung eines Tätigkeitsberichts;
14. Festlegung der Anzahl der Vorstandsmitglieder;
15. Wahl, Wiederwahl und Abwahl des Vorstandes;
16. Beschluss einer Geschäftsordnung für den Vorstand;
17. Bestimmung des Vorsitzenden des Vorstandes;
18. Entscheidung über
    a) den Abschluss des Dienstvertrages mit dem Vorstand;
    b) die Höhe der Vergütung des Vorstandes sowie
    c) die Beendigung des Dienstvertrages mit dem Vorstand.
    Die Entscheidungen nach Buchstabe a) und Buchstabe b) bedürfen zusätzlich der Zustimmung des Caritasverbandes für das Erzbistum Paderborn e. V.;
19. Entscheidung über den Vorschlag zur Entlastung des Vorstandes;
20. Vorbereitung und Durchführung der Delegiertenversammlung einschließlich der Vorbereitungen der Wahl der persönlichen Mitglieder nach § 8 Abs. (2) Ziffer 3;
21. Zustimmung zur Bestellung eines besonderen Vertreters nach § 30 BGB.

§ 13
Sitzungen und Verfahren im Caritasrat

(1) Der Caritasrat wird vom Vorsitzenden oder vom stellvertretenden Vorsitzenden nach Bedarf einberufen und geleitet. Die Einberufungsfrist beträgt mindestens zwei Wochen.

In dringenden Fällen können Sitzungen auch ohne Einhaltung einer Ladungsfrist einberufen werden; die Sitzung gilt als ordnungsgemäß einberufen, wenn die Anwesenden die Dringlichkeit vor Eintritt in die Tagesordnung einstimmig bestätigen.

Jede Einberufung erfolgt schriftlich unter Angabe der Tagesordnung. Dringlichkeitseinladungen sind in der Einladung als solche zu kennzeichnen und zu begründen.

(2) Der Caritasrat ist auf schriftlichen Antrag eines Viertels seiner Mitglieder einzuberufen.

(3) Der Caritasrat tagt mindestens einmal je Quartal.

(4) Anträge, die nicht auf der Tagesordnung stehen, sind schriftlich mit einer Frist von einer Woche vor der Sitzung des Caritasrates bei dem Vorsitzenden des Caritasrates einzureichen. Über ihre Behandlung entscheidet der Caritasrat.

(5) Der Caritasrat ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder anwesend ist. Die Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der anwesenden Mitglieder gefasst. Stimmenthaltungen gelten als ungültige Stimmen. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme des Vorsitzenden des Caritasrates, bei dessen Abwesenheit die Stimme des stellvertretenden Vorsitzenden.

(6) Bei Beschlussunfähigkeit ist der Vorsitzende des Caritasrates verpflichtet, innerhalb von zwei Wochen den Caritasrat zu einer zweiten Sitzung mit der gleichen Tagesordnung einzuberufen. In dieser Sitzung ist der Caritasrat ohne Rücksicht auf die Zahl der erschienenen Mitglieder beschlussfähig. Hierauf ist in der Einladung hinzuweisen.

(7) Der Caritasrat ist Dienstvorgesetzter der hauptamtlichen Mitglieder des Vorstandes.

(8) Der Caritasrat kann insbesondere eine Finanz-Kommission bilden.

§ 14
Vorstand

(1) Der Vorstand besteht aus einer oder mehreren Personen, die der römisch-katholischen Kirche angehören müssen und ihre Aufgaben hauptamtlich wahrnehmen. Diese erhalten eine angemessene Vergütung.

(2) Die Vorstandsmitglieder werden für je 5 Jahre vom Caritasrat gewählt und vom Caritasverband für das Erzbistum Paderborn e. V. bestätigt. Der Caritasrat legt einen Vorsitzenden des Vorstandes fest. Die Amtsdauer erlischt spätestens mit der Bestätigung der neuen Mitglieder. Beim vorzeitigen Ausscheiden eines Vorstandsmitgliedes erfolgt eine Nachwahl.

(3) Wiederwahl ist zulässig.

(4) Ein Mitglied des Vorstandes kann nicht gleichzeitig dem Caritasrat angehören.

(5) Der Vorstand vertritt den Verband. Ist nur eine Person bestellt, so vertritt sie den Verband alleine. Sind mehrere Personen bestellt, so wird der Verband durch zwei Vorstandsmitglieder gemeinschaftlich vertreten.

(6) Der Caritasrat kann einzelnen Mitgliedern des Vorstandes jeweils Einzelvertretungsvollmacht erteilen sowie diese von den Beschränkungen des § 181 BGB für Rechtsgeschäfte des Verbandes mit anderen gemeinnützigen oder mildtätigen Institutionen oder für ein konkretes Einzelrechtsgeschäft befreien. Dieses gilt nicht für die Änderungen ihrer Arbeitsverträge, der Nebenleistungen sowie geldwerter Vorteile zugunsten der Vorstandsmitglieder.

§ 15
Aufgaben und Zuständigkeiten des Vorstandes

(1) Der Vorstand ist für alle Angelegenheiten des Verbandes zuständig, soweit sie nicht durch diese Satzung einem anderen Organ des Verbandes übertragen sind. Er leitet den Verband nach Maßgabe der von den Verbandsorganen festgelegten Grundsätze und Richtlinien sowie in Übereinstimmung mit staatlichen und kirchlichen Rechtsvorschriften und der Verbandssatzung. Er hat das Recht und die Pflicht, das zur Erfüllung der Verbandsaufgaben Erforderliche zu veranlassen und durchzuführen. Er ist für die laufenden Geschäfte und die Ausführung der Beschlüsse der Delegiertenversammlung und des Caritasrates verantwortlich.

(2) Zu den Aufgaben des Vorstandes gehören insbesondere:
1. Vorbereitung und Durchführung der Beschlüsse des Caritasrates und der Delegiertenversammlung;
2. Erstellung und Vorlage des Tätigkeitsberichtes und des Wirtschaftsplans an den Caritasrat;
3. Aufstellung des Jahresabschlusses einschließlich des Lageberichtes bis zum 30.06. des Folgejahres;
4. Aufnahme und Ausschluss von Mitgliedern;

5. Wahrnehmung der Beziehung des Verbandes zu den caritativen Einrichtungen und Organisationen des Verbandsgebietes, zum Caritasverband für das Erzbistum Paderborn e. V. und zu den örtlichen Fachverbänden;
6. Kontakt und Beziehungspflege zu kirchlichen Organisationen, insbesondere zu den Kirchengemeinden, den Pastoralverbünden, den Dekanaten des Verbandsgebietes sowie zum jeweiligen Gemeindeverband;
7. langfristige Sicherung der Existenz des Verbandes;
8. Vertretung des Verbandes in kirchlichen, kommunalen und sonstigen staatlichen Gremien.

(3) Der Zustimmung des Caritasrates bedürfen im Innenverhältnis - über die in § 12 Abs. (2) aufgeführten Geschäfte hinaus - folgende Entscheidungen des Vorstandes:
1. der Erwerb, die Veräußerung, die Belastung von Grundstücken, die Aufgabe des Eigentums an Grundstücken sowie der Erwerb, die Änderung, die Veräußerung und die Aufgabe von grundstücksgleichen Rechten und Rechten an Grundstücken;
2. die Kreditaufnahme, die Darlehensvergabe, die Eingehung von Wechselverbindlichkeiten, Aufnahme und Gewährung von Bürgschaften oder Patronatserklärungen jeder Art, Garantieverpflichtungen sowie die Vornahme von Rechtsgeschäften von mehr als 100.000,00 €, sofern nicht bereits im Wirtschaftsplan beschlossen;
3. Gesellschaftsverträge, die Gründung anderer Rechtsträger oder die Beteiligung daran sowie Beteiligungsverträge jeder Art;
4. Personalentscheidungen im AT-Bereich.

(4) Der Vorstand trägt in besonderer Weise Sorge für die seelsorgliche Begleitung der Beschäftigten in den Einrichtungen und Diensten des Verbandes sowie für die Sicherung, Fort- und Weiterentwicklung der christlichen Identität des Verbandes.

(5) Der Vorstand stellt dem Caritasrat sowie eventuell gebildeten Ausschüssen und Kommissionen alle für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendigen Informationen und Unterlagen zur Verfügung.

(6) Die Mitglieder des Vorstandes tragen gemeinsam die Verantwortung für die satzungsgemäße Erfüllung der Verbandsaufgaben.

(7) In wirtschaftlichen Angelegenheiten hat der Vorstand die Sorgfalt eines ordentlichen Kaufmannes zu wahren.

(8) Er nimmt die Rechte und Pflichten des Verbandes als Dienstgeber im Sinne arbeits- und sozialrechtlicher Vorschriften wahr und ist Dienstvorgesetzter aller im Verband Beschäftigten.

(9) Der Vorstand hat den Caritasrat über alle bedeutsamen Angelegenheiten des Verbandes zeitnah zu informieren, insbesondere über die beabsichtigte Geschäftspolitik und andere grundsätzliche Fragen der Finanz-, Investitions- und Personalplanung, die Entwicklung der Finanz- und Ertragslage, den Gang der Geschäfte und die Lage des Verbandes sowie die Geschäfte, die für die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage oder die Liquidität des Verbandes von erheblicher Bedeutung sein können. Im Übrigen ist aus sonstigen wichtigen Anlässen unverzüglich eine Berichterstattung vorzunehmen. Als wichtiger Anlass ist auch ein dem Vorstand bekannt gewordener geschäftlicher Vorgang bei einem verbundenen Unternehmen anzusehen, der für die Lage des Verbandes von erheblichem Einfluss sein kann.

(10) Der Vorstand ist verpflichtet, dem Caritasrat den geprüften Jahresabschluss mit Prüfbericht spätestens bis zum 31.08. des Folgejahres vorzulegen, soweit gesetzlich nichts anderes geregelt ist.

V. Besonderes, Haftung, Prüfungen

§ 16
Geheimhaltungspflicht

Die Mitglieder des Caritasrates und seiner Ausschüsse / Kommissionen sowie des Vorstandes haben über alle Angelegenheiten des Verbandes, die ihnen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit für den Verband bekannt geworden sind, Stillschweigen zu bewahren, soweit sie diese nicht im Rahmen pflichtgemäßer Ausübung ihrer Tätigkeit offenbaren müssen. Die Schweigepflicht dauert auch nach Beendigung ihrer Tätigkeit für den Verband fort.

§ 17
Besondere Vertreter (Geschäftsführer, Prokurist)

(1) Der Vorstand kann mit Zustimmung des Caritasrates für bestimmte Geschäfte besondere Vertreter nach § 30 BGB bestellen. Bei der Berufung der besonderen Vertreter sind die Geschäftsbereiche, für die diese Vertreter zuständig sein sollen, ausdrücklich aufzuführen. Die Vertretungsmacht der besonderen Vertreter erstreckt sich auf alle Rechtsgeschäfte, die mit dem zugewiesenen Geschäftskreis gewöhnlich zusammenhängen.

(2) Die Berufung der besonderen Vertreter nach § 30 BGB sowie die Festlegung der Geschäftsbereiche bedürfen der Zustimmung des Caritasverbandes für das Erzbistum Paderborn e.V.

§ 18
Haftung

Vorstand und besondere Vertreter haben bei ihrer Tätigkeit die Grundsätze einer gewissenhaften und sorgfältigen Geschäftsleitung nach allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen und im Rahmen der Ziele des Verbandes einzuhalten.

§ 19
Prüfungen

(1) Der Jahresabschluss des Verbandes ist jährlich durch einen Wirtschaftsprüfer oder eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft zu prüfen. Es sind dabei die für Kapitalgesellschaften vergleichbarer Größe geltenden Regelungen anzuwenden, sofern nicht Sondervorschriften gelten.

(2) Weitere Prüfungen können vom Caritasverband für das Erzbistum Paderborn e.V. jederzeit angeordnet bzw. durchgeführt werden.

VI. Satzungsänderung und Auflösung

§ 20
Satzungsänderung und Auflösung

Änderungen der Satzung und Auflösung des Verbandes können nur von einer zu diesem Zwecke einberufenen Delegiertenversammlung mit einer Mehrheit von drei Vierteln der erschienenen Mitglieder beschlossen werden.

§ 21
Vermögensanfall

Bei Auflösung des Verbandes oder bei Wegfall steuerbegünstigter Zwecke fällt das Vermögen an den Caritasverband für das Erzbistum Paderborn e.V., ersatzweise an das Erzbistum Paderborn, die es unmittelbar und ausschließlich zu gemeinnützigen, mildtätigen oder kirchlichen Zwecken im Sinne des bisherigen Verbandszweckes zu verwenden haben.

VII. Aufsicht

§ 22
Kirchliche Vereinsaufsicht

(1) Als privater rechtsfähiger kanonischer Verein untersteht der Verband der kirchlichen Vereinsaufsicht des Erzbischofs von Paderborn gemäß den Bestimmungen der gebilligten Statuten (Vereinssatzung) sowie des kanonischen Rechts.

(2) Der Ergebnisplan bedarf der schriftlichen Zustimmung des Erzbischöflichen Generalvikariates. Diese gilt als erteilt, wenn nicht innerhalb von 3 Monaten ab Zugang beim Erzbischöflichen Generalvikariat eine anders lautende Mitteilung an den Verband ergeht.

(3) Der festgestellte Jahresabschluss (einschließlich des Berichtes zu juristischen Personen gemäß § 4 Abs. (3) Ziffer 2, an denen der Verband mindestens den fünften Teil der Anteile besitzt) sowie der Prüfbericht werden dem Erzbischöflichen Generalvikariat vor Ablauf des zwölften Monats des auf den Abschlussstichtag nachfolgenden Jahres vorgelegt.

(4) Folgende Beschlüsse und Rechtsakte des Verbandes bedürfen im Innenverhältnis zu ihrer Wirksamkeit der schriftlichen Genehmigung des Erzbischöflichen Generalvikariates:

a) Erwerb, Veräußerung oder Belastung sowie Aufgabe des Eigentums an Grundstücken oder grundstücksgleichen Rechten oder Rechten an Grundstücken;

b) Aufnahme oder Gewährung von Darlehen mit einem Gegenstandswert von mehr als 100.000,00 €, wobei mehrere für denselben Zweck aufgenommene oder gewährte Darlehen zur Bestimmung des Gegenstandswertes addiert werden;

c) Planung und Durchführung von Bauvorhaben einschließlich Großreparaturen mit einem Gegenstandswert von insgesamt mehr als 1 Mio. €;

d) Miet-, Pacht-, Leasing- und Leihverträge, die unbefristet geschlossen werden und deren Nutzungsentgelt auf das Jahr berechnet 100.000,00 € übersteigt;

e) Abgabe von Bürgschafts-, Patronats- oder Garantieerklärungen jeder Art;

f) Ausgliederung von Teilbereichen verbandlicher Caritas durch die Gründung neuer Rechtsträger, insbesondere durch die Gründung von Gesellschaften;

g) Konstitutive Mitwirkung bei anderen Rechtsträgern, insbesondere durch die Übernahme von Gesellschaftsanteilen;

h) Übernahme der Betriebsträgerschaft, des Betriebes oder der Betriebsführung von Einrichtungen;

i) Einleitung von Rechtsstreitigkeiten vor staatlichen Gerichten, sofern der Streitwert mehr als 100.000,00 € beträgt und es sich nicht um Eilverfahren oder Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes handelt; in letzteren Fällen ist das Erzbischöfliche Generalvikariat unverzüglich nachträglich zu informieren;

j) Bestellung eines Hausgeistlichen sowie Abschluss, Änderung und Aufhebung von Gestellungsverträgen;

k) Bestellung von Vorstandsmitgliedern sowie Abschluss und Änderung ihrer Anstellungsverträge;

l) Abschluss und Änderung von Anstellungsverträgen von besonderen Vertretern gemäß § 17;

m) Abweichungen von den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR);

n) Satzungsänderungen;

o) Verschmelzungen oder Auflösung des Verbandes.

(5) Die nach dieser Satzung erforderlichen Zustimmungen und Genehmigungen werden über den Caritasverband für das Erzbistum Paderborn e. V. vom Erzbischöflichen Generalvikariat eingeholt.

VIII. Übergangsbestimmungen

§ 23
Übergangsbestimmungen

(1) Die zurzeit gültige Satzung vom 6.12.2006, die in der Vertreterversammlung vom 1.12.2006 beschlossen wurde, tritt mit Genehmigung dieser Satzung gemäß Abs. 2 und mit ihrer Anmeldung zum Vereinsregister außer Kraft.

(2) Diese Satzung tritt nach Genehmigung durch das Erzbischöfliche Generalvikariat Paderborn mit der Anmeldung zum Vereinsregister des Amtsgerichtes Paderborn in Kraft.

(3) Die Mitglieder der Vertreterversammlung alter Satzung bilden in Abweichung von § 8 dieser Satzung personengleich die Mitglieder der konstituierenden, ersten Delegiertenversammlung i. S. v. § 8; danach gilt § 8.

(4) Die Amtszeit der Vertreterversammlung alter Satzung endet mit Inkrafttreten dieser Satzung nach Abs. 2.

(5) In Abweichung von § 10 dieser Satzung lädt der / die amtierende Vorsitzende des Vorstandes zur konstituierenden Delegiertenversammlung ein.

(6) Die Amtszeit der amtierenden Vorstandsmitglieder endet mit der Wahl neuer Vorstandsmitglieder und deren Eintragung. Bis zu diesem Zeitpunkt können amtierende Vorstandsmitglieder in Abweichung zu § 11 Absatz 5 auch Mitglied des Caritasrates sein.

(7) Hält das Registergericht, das zuständige Finanzamt oder das Erzbischöfliche Generalvikariat Änderungen an Teilen der Satzung für erforderlich, die keinen wesentlichen Inhalt der Satzung bilden, beauftragt die Vertreterversammlung den Vorstand, die geforderten Änderungen zu beschließen. Hierfür ist eine Mehrheit von ¾ der abgegebenen Stimmen erforderlich. Über die Beschlussfassung des Vorstandes wird bei der nächsten Delegiertenversammlung berichtet.

Diese Satzung wurde von der Vertreterversammlung des Caritas-Verbandes Paderborn e.V. am 17. Dezember 2010 beschlossen.

Josef Wecker
Vorsitzender

Hubert Böddeker
Stellvertretender Vorsitzender

Caritasverband Paderborn e.V.

Gemeinwohlbericht 2022

Anlage 10

AVR Caritas, Anlage 23
Anlage 23: Besondere Regelungen für Fahrdienste

Präambel

1Durch die wettbewerbsbedingte Lohnspirale nach unten und die gleichzeitig nicht ausreichende Refinanzierung ist es zur Sicherung der Arbeitsplätze im Bereich der Fahrdienste notwendig, eine Sonderregelung der Vergütung für den Bereich Fahrdienste in den AVR zu schaffen. 2Die Arbeitsrechtliche Kommission wird sich für die Einführung eines Mindestlohns in diesem Bereich einsetzen. 3Die Arbeitsrechtliche Kommission beauftragt die Leitungsausschüsse der beiden Seiten, zu einem geeigneten Zeitpunkt gemeinsam einen Antrag auf Festsetzung eines Mindestlohns in diesem Bereich beim zuständigen Bundesministerium zu stellen.

§ 1 Geltungsbereich

1Diese Regelung gilt für Mitarbeiter in Fahrdiensten.

§ 3 Vergütung

(1) 1Der Mitarbeiter erhält eine Vergütung nach Vergütungsgruppe 11 Stufe 1 der Regelvergütungstabelle in Anlage 3 zu den AVR. 2Im Jahr 2014 beträgt die Vergütung abweichend von Satz 1 82,6 v.H. der in Satz 1 festgelegten Vergütung. 3Im Jahr 2015 beträgt die Vergütung abweichend von Satz 1 88,70 v.H. der festgelegten Vergütung nach Vergütungsgruppe 11 Stufe 1 der am 1. Januar 2015 geltenden Regelvergütungstabelle in Anlage 3 zu den AVR. 4Im Jahr 2016 und 2017 beträgt die Vergütung abweichend von Satz 1 93,00 v. H. der festgelegten Vergütung nach Vergütungsgruppe 11 Stufe 1 der zum jeweiligen Zeitpunkt geltenden Regelvergütungstabelle in Anlage 3 zu den AVR. 5Im Jahr 2017 beträgt die Vergütung abweichend von Satz 1 93,00 v. H. der festgelegten Vergütung nach Vergütungsgruppe 11 Stufe 1 der jeweils geltenden Regelvergütungstabelle in Anlage 3 zu den AVR. 6In den Jahren 2018 bis 2021 beträgt die Vergütung abweichend von Satz 1 94,00 v.H. der festgelegten Vergütung nach Vergütungsgruppe 11 Stufe 1 der jeweils geltenden Regelvergütungstabelle in Anlage 3 zu den AVR. 7In den Jahren 2022 und 2023 beträgt die Vergütung abweichend von Satz 1 96,00 v.H. der festgelegten Vergütung nach Vergütungsgruppe 11 Stufe 1 der jeweils geltenden Regelvergütungstabelle in Anlage 3 zu den AVR.

(2) 1Zeitzuschläge werden nach Anlage 6a zu den AVR gezahlt. 2In Abweichung von § 2 der Anlage 6a zu den AVR richtet sich die Stundenvergütung nach der in Absatz 1 festgelegten Monatsvergütung. 3Die Zeitzuschläge für Überstunden betragen je Stunde 25 v.H.

Pressemitteilung BoxID: 773408 (BEM / Bundesverband eMobilität e.V.)

BEM / Bundesverband eMobilität e.V.
Oranienplatz 5
10999 Berlin, DE
http://www.bem-ev.de

Größter Roll-Out von Elektrofahrzeugen im Wohlfahrtsbereich: BEM begrüßt Weitsicht der Caritas in Nordrhein-Westfalen

(lifePR) (Dortmund / Berlin, 29.10.19) Mit 165 eAutos vom Typ Smart wird die Caritas in Nordrhein-Westfalen Deutschlands größte Elektroflotte im Bereich Pflege & Soziales in Betrieb nehmen. Am Dienstag übergab Wirtschaftsminister Andreas Pinkwart die vom Land geförderten Fahrzeuge an den Wohlfahrtsverband. 25 Ortsverbände werden die Kleinfahrzeug vorrangig für die ambulante Pflege nutzen und damit ca. 3.000 Patienten mit modernen Elektrofahrzeugen erreichen. Pro Jahr können somit fast zwei Millionen Kilometer klimafreundlich gefahren und schädliche Emissionen vermieden werden.

Der Bundesverband eMobilität e.V. BEM beglückwünschte die Caritas zu ihrem Meilenstein und lobte die Weitsicht des Projekts. „Die Verantwortlichen der Caritas haben konsequent ihre Vorteile in der Elektromobilität erkannt, zielgerichtet ein Handlungskonzept für den Betrieb der Flotte erstellt und umgesetzt", sagte Frank Müller, Wissenschaftlicher Beirat des BEM, am Dienstag in Dortmund. „Hier überzeugt nicht nur die Tatsache, dass in den kommenden zwei Jahren noch einmal 300 neue eFahrzeuge pro Jahr angeschafft werden, sondern dass die Caritas auch massiv in die Ladeinfrastruktur und Mehrwertdienste wie Carsharing investiert."

Für die gesamte Flotte bauen die Caritas-Ortsverbände derzeit die notwendigen Ladesäulen auf. Insgesamt sollen 500 neue Ladepunkte in Zusammenarbeit mit den örtlichen Netzanbietern errichtet und die Fahrzeuge mit ausschließlich regenerativ erzeugtem Strom betrieben werden. Das komplette Lösungsangebot zur Umsetzung des Themas E-Mobilität liegt in den Händen der Caritas-Dienstleistungsgenossenschaft cdg, die der BEM als neues Mitglied herzlich begrüßt.

BEM / Bundesverband eMobilität e.V.

Der Bundesverband eMobilität (BEM) ist ein Zusammenschluss von Unternehmen, Institutionen, Wissenschaftlern und Anwendern aus dem Bereich der Elektromobilität, die sich dafür einsetzen, die Mobilität in Deutschland auf Basis Erneuerbarer Energien auf Elektromobilität umzustellen. Zu den Aufgaben des BEM gehört die aktive Vernetzung von Wirtschaftsakteuren für die Entwicklung nachhaltiger und intermodaler Mobilitätslösungen, die Verbesserung der gesetzlichen Rahmenbedingungen für den Ausbau der eMobilität und die Durchsetzung von mehr Chancengleichheit bei der Umstellung auf emissionsarme Antriebskonzepte. Der Verband wurde 2009 gegründet. Er organisiert 300 Mitgliedsunternehmen, die ein jährlichen Umsatzvolumen von über 100 Milliarden Euro verzeichnen und über eine Million Mitarbeiter weltweit beschäftigen.

Für die oben stehenden Pressemitteilungen, das angezeigte Event bzw. das Stellenangebot sowie für das angezeigte Bild- und Tonmaterial ist allein der jeweils angegebene Herausgeber (siehe Firmeninfo bei Klick auf Bild/Meldungstitel oder Firmeninfo rechte Spalte) verantwortlich. Dieser ist in der Regel auch Urheber der Pressetexte sowie der angehängten Bild-, Ton- und Informationsmaterialien.
Die Nutzung von hier veröffentlichten Informationen zur Eigeninformation und redaktionellen Weiterverarbeitung ist in der Regel kostenfrei. Bitte klären Sie vor einer Weiterverwendung urheberrechtliche Fragen mit dem angegebenen Herausgeber. Bei Veröffentlichung senden Sie bitte ein Belegexemplar an service@lifepr.de.

Wichtiger Hinweis:
Eine systematische Speicherung dieser Daten sowie die Verwendung auch von Teilen dieses Datenbankwerks sind nur mit schriftlicher Genehmigung durch die unn | UNITED NEWS NETWORK GmbH gestattet.

Am Anfang der Pressemitteilung finden Sie einen QR-Code mit welchem Sie schnell und einfach zurück auf die entsprechende Pressemitteilungs-Detailseite zurückgelangen. Lesen Sie unter https://www.pressebox.de/info/glossar/#7646 alle Details inkl. Software-Empfehlungen für Ihr Handy/Smartphone!

unn | UNITED NEWS NETWORK GmbH 2002 - 2019, Alle Rechte vorbehalten.

Caritasverband Paderborn e.V.

GEMEINWOHL ÖKONOMIE
Bilanzierendes Unternehmen

IMPRESSUM

Herausgeber: Caritasverband Paderborn e.V
verantwortlich: Patrick Wilk (Vorstand)
Kilianstraße 26 – 28, 33098 Paderborn

☎ (05251) 889-1000
✉ info@caritas-pb.de

www.caritas-pb.de