

# JAHRESBERICHT 2021



### VORWORT



Der Vorstand des Diakonischen Werkes Hamburg (v. li.): Dirk Ahrens, Dr. Tobias Woydack, Gabi Brasch, Stefan Rehm

Hamburg, im Oktober 2021

#### Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Geschwister, liebe Freund\*innen der Diakonie,

wir legen diesen Bericht zur Mitgliederversammlung des Diakonischen Werkes Hamburg vor. Sie kommt am 11. November 2021 in der Hauptkirche St. Petri zusammen, und ich freue mich sehr, dass endlich wieder persönliche Begegnung möglich ist. Vor einem Jahr mussten wir pandemiebedingt eine reine Videokonferenz abhalten. In der Hauptkirche St. Petri können wir nun - mit entsprechenden Hygiene-Auflagen - in Präsenz tagen. Danke für diese Gastfreundschaft!

Ich hoffe, mit dem Ende des kommenden Winters können wir die Corona-Pandemie hinter uns lassen. Sie hat uns allen viel abverlangt, sie hat uns müde gemacht, Lebensfreude und Kraft geraubt und manche unserer Klient\*innen und Patient\*innen sogar das Leben gekostet. Eine schlimme Zeit, in der es für mich besonders wichtig war und ist, darauf vertrauen zu können, dass wir alle gemeinsam in Gottes Hand gehalten sind.

Auf den folgenden Seiten lesen Sie erwartungsgemäß vieles, was mit Corona zu tun hat. Aber natürlich haben uns zahllose weitere Herausforderungen bewegt, die wir hier nur grob und in Auswahl darstellen können. Auf drei große Themen -Klimawandel, Pandemiefolgen und das Verhältnis Kirche/ Diakonie - gehe ich in meinem Bericht ein. Anschließend erfahren Sie mehr über konkrete Projekte und Entwicklungen in den beiden Vorstandsbereichen des Landesverbands.

Die Mitgliederversammlung wird einen neuen Aufsichtsrat wählen. Allen, die sich bisher im Aufsichtsrat engagiert haben, möchte ich hier von Herzen danken: Sie waren immer konstruktive Berater\*innen und loyale Vertreter\*innen des Diakonischen Werkes. Wir konnten Sie jederzeit anrufen, wenn wir Unterstützung brauchten. Nie haben wir unsere Zeit mit unnötigen Querelen vergeudet. Das ist viel wert und die Grundlage einer gelingenden Arbeit. Ihnen allen, ob Sie nun ausscheiden oder auch im neuen Aufsichtsrat mitwirken, wünsche ich Gottes Segen auf Ihrem weiteren Weg!

Herzlich,

lhr

Landespastor Dirk Ahrens Leiter des Diakonischen Werkes Hamburg

## **DER TRAUM VOM PARADIES!**

Über Diakonie als Hoffnungsgemeinschaft, proaktiven Klimaschutz und die Wichtigkeit einer starken Kirche | Von Dirk Ahrens



**Dirk Ahrens** Landespastor

Vorsitzender des Vorstandes des Diakonischen Werkes Hamburg

- Profilentwicklung
- Öffentlichkeitsarbeit
- Diakonie-Stiftung MitMenschlichkeit
- Fundraising

Die Tageslosung für den 11. November 2021, den Tag unserer Mitgliederversammlung, steht im ersten Buch Mose, Kapitel 3, Vers 6: "Und die Frau sah, dass von dem Baum gut zu essen wäre und dass er eine Lust für die Augen wäre und verlockend, weil er klug machte." Sie erkennen es sofort: die Versuchungsgeschichte mit dem Apfel im Paradies. Der sogenannte Sündenfall.

So ganz perfekt scheint das Paradies nicht gewesen zu sein, denn sonst hätte es ja keine Sehnsucht nach Verbesserung gegeben: Eva spürt, dass sie gerne klüger wäre. Das heißt, sie nimmt einen Mangel wahr. Im Paradies! Aber vielleicht ist der Mensch von vornherein nicht für das Paradies geschaffen: Zu wenig bereit, sich mit dem, was ist, zu begnügen, so schön und gut es auch sein mag. Wenn uns Eva auch in dieser Haltung entspricht, hat sie uns dennoch etwas ethisch voraus: Bei ihr ist es die Sehnsucht nach Klugheit, die sie aus dem Paradies vertreibt. Wir zerstören das Paradies aus ganz materialistischen Gründen: wollen und können uns nicht bescheiden, wollen immer mehr haben. Auch Klugheit wird vor allem eingesetzt, um mehr zu verdienen, mehr zu besitzen. Ist das wirklich klug?

Wohin es uns gebracht hat, zeigt der Klimawandel. Er treibt uns vor sich her, wir wollen nicht hinschauen, halten uns - Kindern gleich - die Augen zu: wird schon nicht so schlimm werden. Aber er wird schlimm. An vielen Orten des globalen Südens hat der Klimawandel harte Folgen und auch wir beginnen ihn zunehmend zu spüren. Menschen und Tiere verlieren ihre Lebensgrundlagen.

Verhindern lässt sich der Klimawandel nicht mehr. Da ist sich die Wissenschaft einig. Unsere Aufgabe besteht nun darin, dass wir ihn abmildern und bremsen müssen und andererseits Anpassungen an die neuen Bedingungen vorzunehmen haben. Dass es den Regierenden bei dieser existenziellen Aufgabe vor allem darauf ankommt, unseren Wohlstand nicht zu gefährden, ist kurios und spricht Bände. Was für ein Wohlstandsbegriff ist hier gemeint? Mein Haus, mein Auto, mein Boot dürfen nicht gefährdet werden? Verbote und Einschränkungen darf man niemandem zumuten? Wie werden wir dann erfolgreich sein können?

Wenn Eva den Apfel gegessen hat, um klug zu werden, dann hat das wohl nur so mittelgut geklappt. Zumindest was ich an Resultaten bei uns ablesen kann. Klug wäre es doch wohl, sich zu besinnen, was wirklich wichtig ist im Leben, was ein gutes Leben ausmacht. Haben wir davon noch Bilder im Kopf, die nicht materialistisch geprägt sind? Gemeinschaft, Solidarität, Mitgefühl? Ich fühle mich mittlerweile ganz anachronistisch altbacken, wenn ich mich und andere an diese Werte erinnere. Aber die sind es doch, die gutes Leben ausmachen. Und es sind die Werte, für die die Diakonie von je her steht. "Gutmenschenwerte" eben!

Wir brauchen Orientierung in den schwierigen Prozessen, die vor uns liegen. Nochmal zurück ins Paradies: "Alle gute Veränderung beginnt mit dem Traum vom Paradies", habe ich neulich gelesen. Wir sind jetzt viele Jahre pragmatisch gut, aber visionslos und ohne allzu erkennbare Werteorientierung regiert worden. Dann bleibt zum Schluss nur das Geld. Auch wenn Helmut Schmidt mal meinte, wer Visionen hätte, müsse zum Arzt: Es sind unsere Hoffnungen und Bilder von einer besseren Zukunft, es sind unsere Träume vom Reich Gottes und ja, auch vom Paradies, die uns Menschen groß machen, die es uns ermöglichen, über unseren täglichen Kleinkram hinauszuwachsen, die Krämerseele abzustreifen und die wirklich guten Veränderungen zu wagen. Also sollten wir uns als Diakonie wieder darauf besin-

nen, eine Hoffnungsgemeinschaft zu sein. Der Traum vom Paradies für alle Menschen und Tiere gehört dazu. Und lieber eine scheinbar versponnene Idee zu viel wagen, als am Geld alleine seelisch zu verhungern und die Zukunft zu verlieren.



Als Diakonie sollten wir uns wieder darauf besinnen, eine Hoffnungsgemeinschaft zu sein. Der Traum vom Paradies für alle Menschen und Tiere gehört dazu.



Der Klimawandel ist die größte Herausforderung unserer Zeit. 2015 hat sich die internationale Staatengemeinschaft in Paris verpflichtet, die Erderwärmung im Vergleich zum vorindustriellen Zeitalter auf deutlich unter 2 Grad zu begrenzen. Die Europäische Union will mit ihrem Green Deal bis 2050 klimaneutral werden und die Treibhausgasemissionen bis 2030 um 55 % (zu 1990) senken. Von der neuen Bundesregierung sind ähnlich ambitionierte Ziele zu erwarten. Ich persönlich begrüße das ausdrücklich. Aber unabhängig von der Frage, ob wir die einzelnen Maßnahmen gut und richtig finden, werden wir uns als Diakonie dieser Herausforderung stellen müssen.

Es ist sicher nicht falsch, sich nicht zuletzt im Rahmen des Risikomanagements schon jetzt darauf einzustellen, dass die CO<sub>2</sub>-Bepreisung steigen und die Zahl der Regulierungen zunehmen wird. Öffentliche und private Drittmittelförderung sowie Kreditvergaben werden an die Erfüllung von Nachhaltigkeitskriterien gebunden sein. Gut, wer nicht völlig überrascht und unvorbereitet ist, wenn es darauf ankommt.

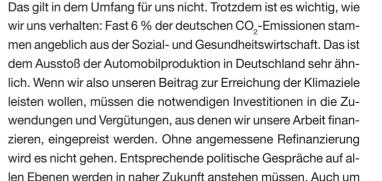
Auch schon bevor die zu erwartenden Regulierungen greifen, berührt die Frage des Klimaschutzes ja unser diakonisches Profil. Nicht zuletzt bei unseren Mitarbeiter\*innen nehmen wir wahr, dass es für unsere Glaubwürdigkeit wichtig ist, wie wir uns zu dieser Frage verhalten. Nicht nur jüngere Kolleg\*innen erwarten von uns, dass uns unsere christliche Grundorientierung zur Tat drängt: Investieren wir proaktiv in Nachhaltigkeit und Klimaschutz, oder verhalten wir uns eher abwartend und liefern nur, was von

uns verlangt wird? Das werden natürlich auch die Gesellschaft insgesamt, Fördermittelgeber und Politik aufmerksam beobachten. Ich würde mich freuen, wenn die Diakonie nicht zu jenen gehörte, die zum Jagen getragen werden müssen.

Aber natürlich: Als gemeinwohlorientierter Wohlfahrtsverband verfügen wir zum einen alle nicht über die Investitionsmittel, die teilweise in der freien Wirtschaft vorhanden sind, zum anderen ist unser Geschäftsmodell durch den Klimawandel nicht bedroht. Zum Vergleich: Wenn sich die Automobilproduktion nicht grundlegend ändert, wird die Automobilwirtschaft sterben. Entsprechend hoch sind Fähigkeit und Bereitschaft, Kredite aufzunehmen, ins Risiko zu gehen und in Veränderung zu investieren. Dafür kann die Automobilwirtschaft auf umfangreiche Gewinne der letzten Jahre zugreifen.



Investieren wir proaktiv in Nachhaltigkeit und Klimaschutz, oder verhalten wir uns eher abwartend und liefern nur, was von uns verlangt wird?



gen, dass wir mehr als nur unsere Pflicht erfüllen wollen. Wir haben auch deshalb als Diakonisches Werk Hamburg schon vor Jahren dazu beigetragen, dass das Dorothee-Sölle-Haus im Programm Ökoprofit zertifiziert wurde. Dank unserem Vermieter, dem Kirchenkreis Hamburg-West/Südholstein, können wir uns

diese Gespräche glaubwürdig und erfolgreich bestehen zu kön-

nen, ist es gut, durch freiwilliges proaktives Engagement zu zei-

über Solarpanels auf unserem Dach freuen. Und im Berichtsjahr haben wir im Diakonischen Werk unser gesamtes Beschaffungsmanagement überarbeitet und sind seit Sommer als "ÖkoFaire Einrichtung" der Nordkirche zertifiziert. Alles keine Wundertaten, aber wichtige Schritte in die richtige Richtung. Insbesondere die Zertifizierung als "ÖkoFaire Einrichtung" empfehlen wir. Sie ist auch für kleinere Unternehmen und Projekte gut leistbar und wir bieten dazu Beratung und Begleitung aus unserem Haus an. Melden Sie sich also gerne, wenn Sie interessiert sind.

Zur Orientierung hat die Konferenz für Diakonie und Entwicklung des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung im vergangenen Monat "Nachhaltigkeitsleitlinien für die Diakonie" beschlossen, die wir Ihnen zur Kenntnisnahme empfehlen und die Sie im Rahmen einer Selbstverpflichtung für sich übernehmen können. Die Leitlinien erhalten Sie bei der Diakonie Deutschland.

Für erfolgreichen Klimaschutz brauchen wir den Zusammenhalt der gesamten Gesellschaft. Wir werden uns aus christlicher Überzeugung anwaltschaftlich dafür stark machen müssen, dass niemand zurückgelassen wird.

Die Klimaschutzmaßnahmen führen hoffentlich zu einer Begrenzung der globalen Erwärmung und möglicherweise auch zu neuen Wirtschaftsfeldern und vielen Arbeitsplätzen. Vor allem aber werden die Maßnahmen erst mal teuer. Die steigenden Energiekosten, die wir momentan beobachten, bewirken einen Anstieg der Inflation, der insbesondere von Menschen mit geringen Einkünften nur schwer zu bewältigen ist. Es wird auch unsere Aufgabe sein, dafür zu sorgen, dass die Kosten nicht vor allem von den Ärmsten zu tragen sind. Deshalb begrüßen wir, dass die EU ihren Green Deal durch einen European Social Climate Fund nachgebessert hat. Die nationale und regionale Umsetzung werden wir ebenso aufmerksam beobachten wie die sozialen Unterstützungsmaßnahmen, welche die neue Bundesregierung implementieren wird. Um erfolgreich Klimaschutz betreiben zu können, brauchen wir den Zusammenhalt der gesamten Gesellschaft. Wir werden uns aus christlicher Überzeugung anwaltschaftlich dafür stark machen müssen, dass niemand zurückgelassen wird. Es ist gut und wichtig, dass die Diakonie dafür mit gutem Beispiel vorangeht: Wir sind eine Solidargemeinschaft und zahlen gute Löhne, von denen die Menschen auch leben können!

Das zweite große Thema, das uns alle beschäftigt hat und immer noch beschäftigt, ist die Corona-Pandemie mit ihren Folgen. Von den damit verbundenen Verhandlungen um Rettungsschirme und Sicherungssysteme für die soziale Arbeit wissen Sie aus eigener Erfahrung. Ich glaube, wir haben allesamt - von der Diakonie Deutschland über die Landesverbände bis zu den Mitgliedsunternehmen - einen guten Job gemacht. Viele von uns sind aus ganz unterschiedlichen Gründen bis an die Grenze gefordert worden, aber letztlich haben wir es bis hierher ganz gut geschafft. Ich danke Ihnen allen für Ihr großes Engagement! Hoffen wir, dass die Pandemie mit dem Ende des kommenden Winters endlich Vergangenheit wird. Denn das ist nun doch zu spüren: Über die Monate hat sich die Pandemie über uns gelegt wie ein graues Tuch, das uns Initiativkraft und Lebensfreude raubt. Wir werden müde. Das fühlt sich nun wirklich dem Paradies sehr fern an.

Deshalb begrüße ich es sehr, dass wir in unserem Haus versuchen, den Blick nach vorne zu richten. Im Gegensatz zu Ihnen haben unsere Mitarbeiter\*innen im Landesverband ja ausschließlich Büroarbeitsplätze. Und es zeichnen sich zwei Langzeitfolgen der Pandemie ab:

Erstens sind wir durch die Lockdowns in Digitalisierungsfragen geradezu nach vorne katapultiert worden. Praktisch alle Mitarbeiter\*innen des Landesverbandes sind jetzt technisch so ausgestattet, dass sie theoretisch von jedem Ort der Welt aus ihre Arbeit verrichten könnten. Wir arbeiten aktuell an einer digitalen Kooperationsstrategie, bei der wir uns zentral der Tools von Microsoft Teams bedienen wollen. Im ersten Halbjahr 2022 werden wir zusätzlich ein Dokumentenmanagementsystem einführen, mit dem wir wesentliche Workflows digitalisieren können.

Mittelfristig verschärft sich dadurch die Frage, die uns schon seit einigen Jahren beschäftigt: Wie wollen wir künftig miteinander arbeiten? Aufbauend auf dem vor zwei Jahren implementierten Führungskompass setzen wir nun die ersten Schritte unseres breit angelegten Prozesses DW 2030 um. Die Fachbereiche werden nach und nach durch eine Teamstruktur ersetzt und die Zahl der Führungskräfte, auch auf Vorstandsebene, deutlich abgebaut. Dabei geht es einerseits natürlich um notwendige Einspareffekte, andererseits aber auch um flexiblere Strukturen, in denen bereichsübergreifende Zusammenarbeit möglichst keine Herausforderung mehr darstellt. Wir glauben darüber hinaus, dass wir unseren Mitarbeiter\*innen mehr Eigenverantwortung geben können. Viele von ihnen wünschen sich genau das, auch wenn sie sich der Zumutung darin bewusst sind.

Um bei den vielen nun zu klärenden Fragen eine möglichst breite Teilhabe des gesamten Hauses zu ermöglichen, haben wir ein verbindliches Beratungsmodell im Diakonischen Werk implementiert, das einerseits überschaubare und zielorientierte Entscheidungsprozesse sicherstellt und andererseits maximale Beteiligung aller Gruppen und Hierarchiestufen des Diakonischen Werkes ermöglicht.

Seit Oktober haben wir die erste Teamleitung bei uns im Haus. Bereits im Januar werden wir die Bereiche Personal, Finanzen, IT und Zentrale Dienstleistungen im neuen Geschäftsbereich "Interne Dienstleistungen" zusammenfassen. Wir nutzen für diese Umstrukturierungen Schritt für Schritt die Ruhestandseintritte unserer Führungskräfte. Das ermöglicht es uns, Erfahrungen zu gewinnen, punktuell nachzusteuern und aus den Folgen unseres Handelns gemeinsam zu lernen. Der Prozess wird wesentlich 2025, komplett aber 2030 umgesetzt sein. Allerdings gehen wir nicht wirklich davon aus, irgendwann tatsächlich "fertig" zu sein. Seien wir ehrlich, unsere Arbeitswelt verändert sich so rasant: Wer weiß schon, was 2030 sein wird? Klar ist aber auch, ohne Plan und Kompass kommen wir nicht voran. Denn deutlich ist, dass wir Kosten senken und unsere Zusammenarbeit zur Effizienzsteigerung und um am Arbeitsmarkt attraktiv zu bleiben modernisieren müssen.

Zweitens bewirkt die Digitalisierung als Folge der Lockdowns mittelfristig eine Veränderung der Arbeitsumgebung. Wie in vielen anderen Hamburger Unternehmen auch, haben wir überschlagen ungefähr ein Viertel Mitarbeitende, die weiterhin gerne auch an anderen Orten arbeiten wollen und keinen Wert auf einen Büroplatz bei uns im Haus legen. Weitere ca. 25 % möchten keinesfalls mobil arbeiten und sehen ihren Arbeitsplatz ausschließlich im DW. Und mindestens die Hälfte wünscht sich dauerhaft eine Mischform von mobilem Arbeiten und Tätigkeit im Büro.

Die Erfahrungen in der Pandemie ermutigen uns, dauerhaft mobiles Arbeiten zu ermöglichen. Die technischen Voraussetzungen dafür sind gegeben und werden weiter ausgebaut. Das setzt aber einerseits voraus, dass die Teams neue Formen von verbindlicher Zusammenarbeit entwickeln und Vorgesetzte lernen, mobil arbeitende und im Büro anwesende Kolleg\*innen gemeinsam zu führen. Andererseits bedeutet das, dass unsere Büro- und Flächenstruktur den aktuellen Anforderungen nicht mehr angemessen ist. Wir gewinnen dadurch die Chance, uns sowohl von überflüssigen Flächen zu trennen und Einsparungen zu generieren, was mit Blick auf stark rückläufige Kirchensteuermittel wichtig ist, als auch unsere Arbeitsumgebung zu modernisieren und attraktiver zu gestalten.

Auch für diesen Prozess wollen wir eine möglichst breite Teilhabe im ganzen DW ermöglichen. Die anstehenden Entscheidungen sind alles andere als banal und werden uns mindestens in den kommenden Monaten intensiv beschäftigen.

Die begonnenen Reformprozesse fordern von den Leitenden viel Energie und Überzeugungskraft. Um die zusätzlich zu den anderen wichtigen Aufgaben aufbringen zu können, ist es wichtig, immer wieder auf die Sehnsucht nach dem Paradies zurückzukommen, Fantasien zu entwickeln, wie alles besser und schöner werden kann. Nicht die Not, sondern die Hoffnung muss uns treiben, wenn es gut werden soll.

Ziel der anstehenden Reformprozesse ist, dass wir nachhaltig gut aufgestellt sind, um Ihnen auch in den kommenden Jahren den Service und die Unterstützung anbieten zu können, die Sie benötigen, um Menschen in Not, Menschen mit Assistenzbedarf bestmöglich begleiten und helfen zu können.

Das dritte Thema, auf das ich eingehen möchte, ist die Zusammenarbeit von Kirche und Diakonie. Mit Blick auf stark sinkende Mitgliederzahlen und zurückgehende Einnahmen hat die Nordkirche einen groß angelegten Zukunftsprozess gestartet. Die drei Diakonie-Landesverbände mussten mit Verwunderung erkennen, dass die Nordkirche einen solchen Zukunftsprozess ohne Beteiligung der Diakonie in der Steuerung denken konnte. Das ist ja

umso erstaunlicher, als in jeder der zurückliegenden EKD-Mitgliedschaftsuntersuchungen die Mehrheit der Kirchenmitglieder betonte, dass sie wegen der Diakonie Mitglied seien und blieben. Die Leitenden der großen diakonischen Einrichtungen in der Nordkirche haben gegen diese Haltung schriftlich protestiert. Seitdem haben wir viele positive Signale aus der Nordkirche erhalten. Insbesondere Landesbischöfin Kühnbaum-Schmidt und Bischöfin Fehrs haben zu unserer Freude mehrfach öffentlich erklärt, wie zentral für sie die Zusammenarbeit von Kirche und Diakonie ist.

Und nun wird es widersprüchlich, weil die Zusammenarbeit von verfasster Kirche und Diakonie eben doch ein sehr komplexes Thema ist: So sehr wir den Wunsch nach Zusammenarbeit begrü-Ben, so sehr bleibt er für uns aber auch besorgniserregend und schwierig. Denn die Teilhabe an den häufig sehr umfangreichen Kooperations- und Entscheidungsprozessen der verfassten Kirche setzt Ressourcen voraus, über die wir nicht verfügen. Weder können wir unser professionelles Personal in Prozesse abordnen, die nicht direkt zum Arbeitsauftrag gehören, noch interessieren sich die Ehrenamtlichen in der Diakonie für Gremientätigkeiten abseits ihres sozialen Engagements. Ganz davon abgesehen, dass sie im Vergleich zu vielen kirchlichen Ehrenamtlichen über keinerlei entsprechendes Mandat verfügen.

Es ist also vermutlich richtig, immer wieder deutlich anzuerkennen, dass verfasste Kirche und Diakonie in sehr unterschiedlichen Strukturen arbeiten und sich auch sehr unterschiedlich finanzieren, weshalb Zusammenarbeit in kirchlichen Meinungsbildungs- und Entscheidungsprozessen nie einfach sein wird. Umso wichtiger ist einerseits die vertrauensvolle und verlässliche Zusammenarbeit auf der obersten Leitungsebene, damit die Diakonie der Kirche nicht verloren geht, und andererseits die praktische Zusammenarbeit vor Ort.

Die Kooperation im Quartier steht hoch im Kurs. So sehr ich das begrüße, so skeptisch bin ich bei der Frage, wie eine solche Zusammenarbeit im Quartier dem gefühlten bzw. diagnostizierten Relevanzverlust der verfassten Kirche aufhelfen könnte. Ich wünsche mir klarere Antworten auf die Frage, was verfasste Kirche in Kooperation mit der Diakonie im Quartier lernen und erreichen will. Geht es um das Erlernen einer neuen Haltung? Ist das Ziel Mission? Sollen Menschen erfahren, dass Kirche sinnvolle und hilfreiche Dinge tut, und deshalb vom Austritt abgehalten werden? Und in welchem Verhältnis steht das Quartiersprojekt zur Verkündigung des Evangeliums?

Ich warne davor, sich als Diakoniker\*in zurückzulehnen und zu denken: "Was interessiert mich der Relevanzverlust von Kirche?" Ja, es ist richtig: Dort wo die Kirche soziale Arbeit macht, wo also Diakonie im Einsatz ist, wird ihr Relevanz bescheinigt. An uns liegt es also scheinbar nicht.

Ich plädiere aber für eine gründliche Problemanalyse, bevor wir Antworten suchen. Denn mir liegt an einer relevanten starken Kirche. Nicht nur weil ich Pastor bin, sondern weil die Diakonie das braucht.



#### Wir können alles alleine und ohne verfasste Kirche nur Diakonie sein nicht.



Ja, wir können hochwertige soziale Arbeit auch ohne verfasste Kirche. Wir können Senior\*innen pflegen, rettende Operationen durchführen, Verschuldeten aus den Schulden helfen. Dafür brauchen wir die verfasste Kirche nicht. Aber so, wie wir mit unseren Taten die Predigt der Kirche von dem Gott bezeugen, der das Leben will und der die Menschen immer wieder aufrichtet, so muss die Kirche auch unsere Taten als Ausdruck der Hoffnung auf das Reich Gottes deuten. Wir können alles alleine und ohne verfasste Kirche - nur Diakonie sein nicht. Wir brauchen die Kirche zur Bewahrung und zeitgemäßen Aktualisierung unseres evangelisch-diakonischen Profils. Wir brauchen die Spiritualität und Deutungskraft einer relevanten starken Kirche, wenn wir nicht irgendwann nur noch ein Unternehmensverband der Sozial- und Gesundheitswirtschaft sein wollen. Beim Profil muss die Kirche stark sein und in ihre Diakonie investieren. Ob uns dagegen eine Vereinheitlichung des Arbeitsrechtes oder der Datenschutz am Ende retten werden, scheint mir höchst fraglich.

Es ist Aufgabe der verfassten Kirche, mit dafür Sorge zu tragen, dass auch wir in der Diakonie spürbar die Sehnsucht nach dem Paradies nicht verlieren. Sie muss mithelfen, uns immer neu daran zu erinnern, weshalb wir tun, was wir tun.

## **VON KINDERSCHUTZ BIS JOBBÖRSE**

... und noch viel mehr: die wichtigsten Themen im Landesverband im zweiten Pandemie-Jahr | Von Gabi Brasch und Stefan Rehm



Gabi Brasch Vorstandsbereich 1

- Freiwilliges Engagement
- Kinder- und Jugendhilfe
- Soziales und Internationale Zusammenarbeit



Stefan Rehm Vorstandsbereich 2

- Eingliederungshilfe und Finanzierung
- Pflege und Senioren
- Finanz- und Rechnungswesen
- Personal
- Zentrale Dienste
- Diakonie JobPartner
- IT-Dienstleistungen
- Mitgliederbetreuung

Gerade in den ersten Monaten war das Jahr weiter von Corona geprägt. Im Mai 2021 hat der Landesverband ein Positionspapier veröffentlicht, in dem die Auswirkungen der Pandemie und des Lockdowns auf Menschen in Armuts- und prekären Lebenslagen thematisiert werden. In einem intensiven arbeitsfeldübergreifenden Prozess sind Erfahrungen aus Pflege und Eingliederungshilfe, Migrations- und Flüchtlingsarbeit, Wohnungsnotfallhilfe, Stadtteildiakonien und Kinder- und Jugendhilfe zusammengetragen, diskutiert und gebündelt worden. In dem Papier "Das Virus trifft nicht alle gleich" werden thesenartig acht sozialpolitische Handlungsnotwendigkeiten formuliert, die inzwischen auch in politische Fach- und Lobbygespräche eingeflossen sind.

Zum zweiten Mal in der Corona-Pandemie hat das Diakonische Werk Hamburg in Kooperation mit Hinz&Kunzt und der Einrichtung Alimaus von Dezember 2020 bis Mitte Mai 2021 obdachlose Menschen in Einzelzimmern in Hotels untergebracht. Insgesamt profitierten 173 Personen im Laufe der fünfeinhalb Monate davon. Ermöglicht wurde das Hotelprojekt durch eine Großspende und viele weitere Spenden von Institutionen und Einzelpersonen.

Das Hauptziel - Sicherung des Infektionsschutzes durch Einzelunterbringung – wurde erreicht. Auch unter sozialpädagogischen Gesichtspunkten war das Projekt erfolgreich, was nicht zuletzt die ausführliche Befragung der Nutzer\*innen belegt. Es hat sich bestätigt: Ein eigener geschützter Wohnraum ist für die physische und psychische Regeneration, die soziale Stabilisierung und die Bewältigung weiterer Problemlagen sehr förderlich. Die Auswertung geht damit direkt in die aktuellen fachpolitischen Gespräche um die Weiterentwicklung der öffentlich-rechtlichen Unterbringung oder die Implementierung eines Housing-First-Projektes ein.

Das Hotelprojekt hat erneut gezeigt: Ein eigener geschützter Wohnraum ist für die physische und psychische Regeneration und für die soziale Stabilisierung sehr förderlich.



Unter dem Motto "Zu-recht-kommen" hat die Arbeitsgemeinschaft kirchliche Flüchtlingsarbeit, deren Geschäftsführung der Landesverband innehat, in der letzten Augustwoche 2021 das Thema Migration und Flucht beleuchtet. Mit mehr als 50 Veranstaltungen von verschiedensten Akteur\*innen war diese Woche eine Plattform sowohl für die Vielfalt der kirchlich-diakonischen Aktivitäten in diesem Arbeitsfeld als auch für die unterschiedlichen Träger und Einrichtungen. In Fachveranstaltungen, Podiumsdiskussionen, Filmvorführungen, Stadtrundgängen oder Stadtteilfesten wurden die Themen der städtischen Einwanderungsgesellschaft transportiert: Ankommen, Bleiben und Recht bekommen.

Auch im Berichtszeitraum 2020/2021 wurden im Diakonischen Werk Hamburg verschiedene EU-Projekte erfolgreich durchgeführt. EU-Zugewanderte aus Bulgarien, Polen und Rumänien werden im Projekt "Social Bridge Hamburg" beraten und begleitet. Das Projekt "Personal im Fokus" unterstützt soziale Einrichtungen in ihrer Personalgewinnung (siehe auch S. 13). Mütter mit Migrationsgeschichte werden im Projekt "Treffpunkt Beruf" beim beruflichen (Wieder-)Einstieg beraten. Die Projekte "Dialog(t)räume" und "Rolle vorwärts" haben Begegnungen und Geschlechterbilder im interkulturellen Kontext als Schwerpunkte. Aktuell laufen die Planungen für die neue Förderperiode 2021 bis 2027.

Ende 2020 wurde die Aktion Ökofaire Gemeinde auf kirchliche und diakonische Einrichtungen ausgeweitet. Das Projekt Öko-Faire Einrichtung beim Diakonischen Werk Hamburg unterstützt und begleitet Träger und Einrichtungen dabei, Beschaffungsprozesse ökologisch und sozial verträglich(er) zu optimieren und sich dafür ggfs. auch zertifizieren zu lassen. Das Diakonische Werk Hamburg selbst ist am 6.9.2021 von Bischöfin Kirsten Fehrs als ÖkoFaire Einrichtung ausgezeichnet worden.

Im Januar 2021 haben wir mit den Landesverbänden in Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern eine Digitalisierungsoffensive in der Bildungsarbeit gestartet - finanziert aus Mitteln des Kirchlichen Entwicklungsdienstes. Bis Projektende im März 2023 werden digitale Tools in der (ökumenischen) Bildungsarbeit getestet und ggfs. implementiert, Fortbildungsformate und andere Maßnahmen für eine zukunftsfähige Bildungsarbeit entwickelt und die Auseinandersetzung mit den sozialen und ökologischen Folgen einer digitalisierten Welt selbst zum Thema gemacht.

Brot für die Welt erhielt im vergangenen Jahr in Hamburg 1,46 Millionen Euro Spenden und Kollekten. Das sind gut 27.000 Euro mehr als im Vorjahr. Das gute Ergebnis für das Jahr 2020 erklärt sich vor allem aus der stabilen Weihnachtskollekte 2019, die in die Bilanz von 2020 einfließt. In den Jahren 2020 und 2021 sind aufgrund der Corona-Auflagen aber die Gottesdienstbesuche in den Kirchen zurückgegangen und damit die Kollekten vor allem in der Advents- und Weihnachtszeit 2020 geringer ausgefallen. Für das Jahresergebnis 2021 zeichnen sich daher erhebliche Einbußen ab. Zusätzlich haben wir deshalb u. a. einen Spendenlauf zugunsten von Brot für die Welt mit Unterstützung und Beteiligung der Hamburger Kirchenkreise und Bischöfin Kirsten Fehrs organisiert.

Seit Juni 2021 gibt es im Landesverband den neuen Fachbereich Soziales und Internationale Zusammenarbeit. Er ist aus der Fusion der beiden Fachbereiche Migration und Existenzsicherung sowie Weltweite Diakonie hervorgegangen und einer der ersten Schritte in unserem Organisationsentwicklungs-Prozess 2030. Die inhaltlichen Schnittstellen und Verbindungen etwa in den spitzenverbandlichen Arbeitsfeldern Migration/Flucht, Armut oder Wohnungsnotfallhilfe einerseits und der ökumenischen Diakonie andererseits werden in dem neuen Fachbereich systematisch zusammengeführt. Zukunftsthemen wie die Umsetzung der Social Development Goals in Hamburg, Nachhaltigkeit oder sozial-ökologische Transformationsprozesse können so im Landesverband "aus einer Hand" bearbeitet werden.

Zukunftsthemen wie die Umsetzung der Social Development Goals, Nachhaltigkeit oder sozial-ökologische Transformation können wir im Landesverband jetzt ,aus einer Hand' bearbeiten.

Die Zusammenarbeit und der regelmäßige Austausch mit der Sozial- und Schulbehörde wurde in allen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe im Berichtszeitraum weiter intensiv, meist digital gepflegt. Dadurch konnte eine zeitnahe Reaktion auf aktuelle Entwicklungen in der Corona-Pandemie und entsprechende Information unserer Mitgliedseinrichtungen erfolgen. Die Abstimmung von Handlungsempfehlungen wurde professionalisiert. Auch dieses zweite Pandemie-Jahr war von den Themen Testungen, Impfungen, Quarantänemaßnahmen und Materialbeschaffung geprägt. Für die evangelischen Kindertagesstätten haben wir den Verlauf der Pandemie auf unserer Website dokumentiert und eine Orientierungshilfe für den Umgang mit der Pandemie erstellt.

Ein weiterer Schwerpunkt war die Reform des SGB VIII und die Auswirkungen auf die Praxis, hier insbesondere zu den Themen Ombudsstellen, Inklusion und Betriebserlaubnisverfahren. Außerdem startete der Arbeitsprozess "Inklusive Evangelische Kinder- und Jugendarbeit in Hamburg – gemeinsame Wege finden und Hürden abbauen".

Mitgewirkt haben wir an der Neufassung des Landesförderplans "Familie und Jugend" 2022-2027 der FHH und an der bezirklichen Globalrichtlinie "Kinder- und Jugendarbeit sowie Jugendsozialarbeit in den Bezirken" 2022-2026.

Gemeinsam mit dem Verband Evangelischer Kindertagesstätten in Hamburg wurde eine Projektleitungsgruppe eingerichtet, die noch bis 2022 die Famly Kita-App erprobt, die die digitale Kommunikation in Kindertagesstätten unterstützen soll. Darüber hinaus freuen wir uns, dass unser "Leitfaden für den Aufbau eines Qualitätsmanagementsystems im Hamburger Ganztag" die Grundlage für die Entwicklung eines Bundesrahmenhandbuchs Diakonie-Siegel Bildung und Betreuung bildet.

In der Fortbildungsarbeit im Bereich Kinder- und Jugendhilfe stand die Digitalisierung und Anpassung der Formate ebenfalls im Fokus aller Arbeitsfelder. Beispielhaft wird dies deutlich an der Arbeit der Bundes- und Landesprogramme. Im Bundesprogramm Kita-Einstieg wurde das Qualifizierungskonzept "Interkultureller Kita-Alltag" ausgeweitet zum "Inklusiven Kita-Alltag". So wurden 15 Fortbildungen angeboten u. a. zu diskriminierungsund gendersensibler Pädagogik, Resilienz, Zusammenarbeit mit Familien, Kinderschutz und Mehrsprachigkeit. Online-Teaser als zweistündige Formate wurden erprobt und es gab einen Studientag zum Thema "Vielfalt von Anfang an" sowie weitere Inhouse-Veranstaltungen zu inklusiver "Team-Entwicklung", "Familien mit Fluchterfahrungen" und "Rassismus in der Kita". In Zusammenarbeit mit dem Bundesprogramm Sprach-Kitas fand zusätzlich eine dreitägige Einführungsfortbildung zur "Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung" statt.

Im Bundesprogramm Sprach-Kitas werden aktuell 34 Kitas in drei Verbünden im Diakonischen Werk in drei Handlungsfeldern (Alltagsintegrierte sprachliche Bildung, inklusive Pädagogik und Zusammenarbeit mit Familien) begleitet und qualifiziert. Neu aufgenommen wurde das Thema Digitalisierung und Medienbildung. Eine Fortbildungsreihe zu "Medienbildung in der Kita" mit sechs Modulen sowie 17 weitere Workshops und Fortbildungen wurden zu verschiedensten Themen der Handlungsfelder organisiert. Darüber hinaus konnten wir in diesem Jahr als Verbundprojekt zwischen DW. AWO und CV einen weiteren verbandsübergreifenden Verbund im Landesprogramm Kita-Plus starten.



Aktuell erarbeitet das Diakonische Werk Hamburg ein institutionelles Schutzkonzept und positioniert sich damit gegen jede Form von Grenzüberschreitung, Diskriminierung, Gewalt und sexualisierte Gewalt.



Kinderschutz und Prävention sexualisierter Gewalt haben in diesem Jahr in der landesverbandlichen Arbeit eine große Rolle gespielt. Hintergrund hierfür sind die Weiter- und Neuentwicklungen der gesetzlichen Grundlagen auf Bundesebene und in der Nordkirche (SGB VIII, Bundeskinderschutzgesetz, das Nordkirchengesetz zur Prävention sexualisierter Gewalt und die Gewaltschutzrichtlinie der EKD/Diakonie Deutschland). Gleichzeitig waren alle jungen Menschen und ihre Familien pandemiebedingt stark belastet und der Schutz von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen auf besondere Weise im Fokus der Arbeit. Die Zahl der Fortbildungen, Fachveranstaltungen und Beratungen in diesem Bereich ist deutlich gestiegen. Viele Mitgliedseinrichtungen haben Beratung bei der Entwicklung und Weiterentwicklung von Gewaltschutzkonzepten in Anspruch genommen.

Aktuell erarbeitet das Diakonische Werk Hamburg unter Beteiligung aller Mitarbeitenden ein institutionelles Schutzkonzept und positioniert sich damit gegen jede Form von Grenzüberschreitung, Diskriminierung, Gewalt und sexualisierte Gewalt. Um den Aufarbeitungsprozess der evangelischen Kirche weiter zu unterstützen, hat der Landesverband Anfang Oktober eine Umfrage an die Mitgliedseinrichtungen gestartet, um zum Thema sexualisierter Gewalt in der Diakonie auskunftsfähiger zu werden.

Das mobile Diakonie-Projekt "Kinder- und Jugendrechte gemeinsam bewegen" hat den Weg in die Einrichtungen gefunden. Das Kinder- und Jugendrechte-Fahrrad fährt quer durch Hamburg und besucht junge Menschen in den Einrichtungen der Kinderund Jugendhilfe, um mit ihnen über ihre Rechte und deren Umsetzungsstand zu sprechen. Gemeinsam mit ihnen und Fachkräften werden Ideen entwickelt, wie die Rechte junger Menschen weiter umgesetzt werden können. 13 Diakonie-Mitgliedseinrichtungen aus verschiedenen Arbeitsfeldern (Kita, Ganztag, Offene Kinderund Jugendarbeit und Hilfen zur Erziehung) beteiligen sich mittlerweile am Projekt.

Im Freiwilligen Sozialen Jahr/Bundesfreiwilligendienst FSJ/BFD gibt es weiterhin großen Bedarf an Freiwilligen und einen großen Zulauf an Bewerbungen. Die Vermittlung von Bewerber\*innen in Einsatzstellen wurde in kürzester Zeit auf das mobile Arbeiten umgestellt und vollständig digitalisiert. Seit 2020 erreichen wir so ein konstant hohes Niveau bei den Freiwilligenzahlen - durchschnittlich über 600 Freiwillige pro Monat.



Im FSJ/BFD gibt es weiterhin großen Bedarf an Freiwilligen und einen großen Zulauf an Bewerbungen.



Die Seminararbeit hat im vergangenen Jahr nur kurz pausiert. Je nach Infektionszahlen fanden die Seminare im Jahrgang 2020/2021 entweder hybrid mit Online- und eingeschränkten Präsenzeinheiten oder rein online statt. Eine anonyme Befragung der Freiwilligen hat gezeigt, dass die digitalen Seminarformen dennoch auch als Bereicherung empfunden wurden.

Im aktuellen Jahrgang 2021/2022 haben 19 Freiwillige im FSJ 4 International ihren Freiwilligendienst begonnen. Dieses neue Projekt für internationale Freiwillige ist für einen Zeitraum von drei Jahren geplant. Es verbindet das FSJ mit einem Deutschkurs und der Vorbereitung auf eine Ausbildung und richtet sich an internationale Bewerber\*innen, die das Sprachniveau B1 haben, zwischen 18 und 26 Jahre alt sind und nach dem FSJ eine Ausbildung im sozialen Bereich anstreben.

Die Corona-Krise hat die Krankenhäuser, die Einrichtungen der Altenhilfe und die Eingliederungshilfe wie schon im vergangenen Jahr erheblich belastet. Von Vorteil war, dass einige wichtige Prozesse bereits in der Vergangenheit geklärt werden konnten. Die großen Probleme um die Beschaffung von Schutzkleidung und Desinfektionsmittel bestanden im Jahr 2021 nicht mehr. Der Pflegeschutzschirm nach § 150 SGB XI wurde per Rechtsverordnung bis zum 31.12.2021 verlängert. Den sogenannten Rettungsschirm für Krankenhäuser hat das Bundesgesundheitsministerium Mitte Juni auslaufen lassen. Kliniken konnten bis zum 15. Juni Ausgleichszahlungen aus Bundesmitteln erhalten, wenn sie planbare Eingriffe verschieben, um Betten für Covid-19-Patient\*innen freizuhalten. Auch der Schutzschirm für Vorsorge- und Reha-Einrichtungen sowie für Fach- und Spezialkliniken wurde Mitte Juni geschlossen. Für die Eingliederungshilfe wurde eine Hamburger SodEG-Vereinbarung (Sozialdienstleister-Einsatzgesetz) bis Ende August 2021 abgeschlossen, die das Arbeitsfeld absicherte.

Das für die Krankenhäuser und die Altenhilfeeinrichtungen wichtige Ausbildungsbudget für Pflege, über das die Anleitungskosten und die Schulen finanziert werden, konnte erfolgreich für weitere zwei Jahre abgeschlossen werden. Der Abschluss erfolgt ohne weitere Einzelnachweise zu den tatsächlich entstehenden Kosten.

Bereits 2018 startete das Projekt "StarQ - Stark für Qualität" mit dem Ziel, die Altenpflege bei der Stärkung des diakonischen Profils zu unterstützen. Finanziert wurde StarQ vom Diakonischen Werk. Einrichtungen wurden bei der Verbesserung ihres Qualitätsmanagements beraten und erhielten Unterstützung z. B. zu den neuen Prüfverfahren des MDK und der Wohnpflege-Aufsicht. Der Abschluss dieses Projektes war gleichzeitig Auftakt für ein weiteres Beratungsprojekt, in dem Einrichtungen bundeslandübergreifend

aus Hamburg, Schleswig-Holstein und Niedersachen gemeinsam zur "Diakonischen Qualität - StarQ im Norden" arbeiten.

Der Fachkräftemangel betrifft die Langzeitpflege und die Krankenhäuser in besonderem Maße. Folgen in der Langzeitpflege sind bereits selbstverordnete Neuaufnahmestopps aufgrund der drohenden Nichteinhaltung der Fachkraftquote. Im Krankenhausbereich konnten Betten nicht mehr rund um die Uhr versorgt werden, Notaufnahmen mussten deshalb vereinzelt in andere Krankenhäuser umgeleitet werden.

Folgen in der Langzeitpflege sind bereits selbstverordnete Neuaufnahmestopps aufgrund der drohenden Nichteinhaltung der Fachkraftquote.

Aus dem Fort- und Weiterbildungsbereich ist immer wieder zu hören, dass bereits gebuchte Maßnahmen kurzfristig nicht wahrgenommen werden, da die Fachkräfte in der Versorgung nicht mehr entsprechend freigestellt werden konnten. Die Maßnahmen vor Ort sind vielfältig und kreativ.

Der Verbund "Diakonie pflegt" hat mit seiner Fachkräftekampagne durch verstärkte Maßnahmen im Social-Media-Bereich einen weiteren Schwerpunkt gesetzt. Auf dem Instagram-Account @mehralspflege berichten Mitarbeitende aus der Altenpflege über ihre Arbeit in der Diakonie. Mit ca. 2.400 Abonennt\*innen innerhalb von sechs Monaten wird deutlich: Die äußerst erfolgreichen Aktivitäten in diesem Bereich sollten weiter ausgebaut werden.

Das Diakonische Werk Hamburg hat einen Schwerpunkt in unterstützenden Maßnahmen für die Personalgewinnung durch den Bereich JobPartner gesetzt. Die Online-Jobbörse ist mit aktuell bis zu 600 freien Stellen in den Arbeitsfeldern der Diakonie Hamburg zu einer der maßgeblichen Stellenbörsen im Sozialbereich in Hamburg geworden und das Karriereportal konnte sich als wichtige Informationsquelle zu den sozialen Berufen für den Nachwuchs etablieren. Mit der Messe "NEXT STEP DIAKONIE -Deine Chance!", die dieses Jahr erfolgreich online stattgefunden hat, einer übergreifenden Social-Media-Aktion zur "TakeCare-Woche" und dem Ausbau von Schulkooperationen wurden auch

in Pandemie-Zeiten wichtige Maßnahmen der Nachwuchsgewinnung umgesetzt. Das ESF-Projekt "Personal im Fokus" unterstützte die Einrichtungen mit einem umfangreichen digitalen Fortbildungs- und Beratungsprogramm. Inzwischen über 100 Einrichtungen konnten an diesen Maßnahmen teilnehmen.



Unsere Online-Jobbörse ist zu einer der maßgeblichen Stellenbörsen im Sozialbereich in Hamburg geworden.



Der Altenpflegebereich wird derzeit vom Thema Umsetzung des Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetzes (GVWG) beherrscht. Das GVWG bindet den Abschluss eines Versorgungsvertrags und die Beurteilung der Wirtschaftlichkeit von Personalaufwendungen an die Entlohnung nach Tarif als wesentliches Element, um Pflegekräfte besser zu bezahlen. Der Teufel steckt hierbei wie so häufig im Detail. Auf Grundlage der Tarifverträge und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen wird das regional übliche Entgeltniveau festgelegt. Nach Auffassung des GKV-Spitzenverbandes ist die zusätzliche Alterssicherung, die in unseren Tarifverträgen und in den AVR festgeschrieben ist, derzeit kein Bestandteil für die Erhebung der Tarifleistung. In der Folge wären die in der Diakonie weitverbreiteten Zahlungen an die EZVK oder die VBL nicht mit in der Erhebung enthalten. Die privatgewerblichen Einrichtungen, die in der Regel nicht tarifgebunden sind, wären danach von diesem Umsetzungsbestandteil entlastet und hätten einen erheblichen monetären Konkurrenzvorteil. In der Gesamtbewertung können wir jedoch feststellen, dass die Refinanzierung der Tarifverträge nach dem Tarifvertragsgesetz und den von den arbeitsrechtlichen Kommissionen vereinbarten AVR gesichert ist.

Perspektivisch hat uns die Schiedsstelle des SGB XI für den stationären Pflegebereich die Aufgabe mitgegeben, ein einheitliches Kalkulationsverfahren zu vereinbaren. Dies sollte nach Vorstellung der Schiedsstelle über eine zu bildende Pflegesatzkommission erfolgen.

Die Arbeit an diesen Themen wird dadurch erschwert, dass der Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste (BPA) zum

31.12.2020 seine Mitgliedschaft in der Hamburgischen Pflegegesellschaft (HPG) aufgekündigt hat. Die gemeinsamen Verhandlungen der für die Langzeitpflege wichtigen Themen werden damit verkompliziert. Nach unserer Vorstellung sollten sich die Anbieterverbände der Freien Wohlfahrtspflege und die HPG in Zukunft unter dem Dach der Arbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (AGFW) konzentrieren. Es gibt damit ein klares Profil der gemeinnützigen Pflegeanbieter in Hamburg.

Im Bereich der Eingliederungshilfe ging es neben allen Corona-Themen um die Umsetzung der aus der BTHG-Umstellung notwendigen Vereinbarungen. Das betrifft wesentlich die Musterleistungsvereinbarung inklusive der Qualitätsvereinbarungen für die einzelnen Angebotsfelder. Es konnte eine Regelung zu Leistungen der Frühförderung vereinbart werden, die in einem Rahmenvertrag verankert wurde und zukünftig in der Vertragskommission beschlossen wird.

Im Feld Schulbegleitung gibt es bereits seit über einem Jahr Verhandlungen. Hinsichtlich der inhaltlichen Ausgestaltung der Leistungen konnte Einigkeit mit der Schulbehörde hergestellt werden. Lediglich der Punkt Vergütung und Berücksichtigung der in der Leistungsbeschreibung benannten Qualifikationen konnte nicht geeint werden. Die Schulbehörde sperrt sich hier, tariflich verursachte Personalkosten zu finanzieren. Die Folge: Unsere tarifgebundenen Anbieter aus dem Bereich der Schulbegleitung, die nicht über FSJler\*innen/ BFDler\*innen erbracht wird, mussten sich zurückziehen. Wir haben inzwischen Kontakt zu SPD-Politiker\*innen aufgenommen, um diesen Widerspruch zwischen politischen Forderungen und Verweigerung der Verwaltung zu thematisieren.

Ein weiterer Dauerbrenner im Bereich der Finanzierung durch Zuwendungen ist das Besserstellungsverbot. Es belastet unsere tarifgebundenen Einrichtungen insofern, dass als Obergrenze für die Bezahlung der Mitarbeitenden immer der Tarifvertrag der Länder herangezogen wird. Erhebliche Finanzierungslücken sind die Folge. Wir konnten uns in einem Klageverfahren hierzu leider nicht durchsetzen und haben in diesem Zusammenhang weitere Klagen zurückgezogen. Die nächsten Schritte gehen auch hier in Richtung politischer Einflussnahme gegenüber der Stadt.

Die Arbeiten an einer neuen Satzung des Arbeitgeberverbandes VKDA dauern an. Die Einbindung der verfassten Kirche Mecklenburg-Vorpommerns in den Arbeitgeberverband ist hierbei das Ziel. Ein Satzungsentwurf liegt nunmehr bei einem Rechtsanwalt für Vereinsrecht, der zwecks Überprüfung eingeschaltet wurde.

Es ist im Jahr 2021 gelungen, eine verbindliche Schlichtungsvereinbarung mit den Gewerkschaften abzuschließen, die ein Streikrecht weiterhin untersagt.

Die bisher beim Landeskirchenamt der Nordkirche angesiedelte Datenschutzaufsicht wird für die Diakonie in einem ersten Schritt am 1.1.2022 auf die EKD übertragen. Die dafür anfallenden Kosten übernimmt im Jahr 2022 die Nordkirche. Eine langfristige Kostenregelung wird in Gesprächen mit der Nordkirche noch zu vereinbaren sein. Wir erhalten mit der Verortung der Datenschutzaufsicht bei der EKD einen deutlich breiter aufgestellten Partner, der auch im Schulungsbereich vertiefende Angebote vorhalten kann.

Wir erhalten mit der Verortung der Datenschutzaufsicht bei der EKD einen deutlich breiter aufgestellten Partner, der auch im Schulungsbereich vertiefende Angebote vorhalten kann.

Intern haben wir im Zusammenhang mit unserem Organisationsprozess DW 2030 einen ersten Schritt einleiten können. Zum 1.1.2022 bildet sich der Geschäftsbereich Interne Dienstleistungen unter der Führung von Frau Jutta Fugmann-Gutzeit. In diesem Geschäftsbereich werden alle internen Dienstleistungen gebündelt. Dieser erste Schritt war notwendig, da uns unser langjähriger Fachbereichsleiter Finanz- und Rechnungswesen, Herr Jürgen Seeba, im ersten Quartal 2022 wegen des Eintritts in den Ruhestand verlassen wird.

## **IMPRESSUM**

#### Herausgeber

**Diakonisches Werk Hamburg** 

Landesverband der Inneren Mission e.V. Königstraße 54 22767 Hamburg T 040 30620-0 info@diakonie-hamburg.de www.diakonie-hamburg.de

#### Redaktion

Malte Habscheidt (verantwortlich)

Detlev Brockes, www.detlevbrockes.de

## **Diakonie** Hamburg