



## Regionale Zukunftsworkshops

13.03.14 Augsburg, 19.03.14 Berlin, 15.05.14 Münster,  
05.06.14 Hannover, 24.06.14 Bonn, 02.07.14 Frankfurt a.M.



Im Zentrum des verbandsweiten Zukunftsdialogs Caritas 2020 standen sechs regionale Workshops, die im ersten Halbjahr 2014 an verschiedenen Standorten in Deutschland unter Beteiligung des Präsidenten bzw. des Vorstands des Deutschen Caritasverbandes stattfanden. Personen mit Leitungsverantwortung in der Caritas sind über ihre spezifischen Sichtweisen ins Gespräch gekommen und haben über die Zukunft der verbandlichen Caritas als Teil einer sich verändernden Kirche in einer sich wandelnden Gesellschaft diskutiert. Ausgehend von einem Problemaufriss mit anschließendem Stimmungsbild per Airvoting<sup>1</sup> wurden unterschiedliche Optionen und mögliche Lösungsansätze für die Zukunft entwickelt. Insgesamt schätzten 98,7 % der Teilnehmenden den Handlungsbedarf bei den Zukunftsfragen als sehr dringend oder eher dringend ein.

### Marker

---

Aus dem Airvoting und den Zukunftsbildern scheinen aus einer ersten Beurteilung für den weiteren Prozess folgende Inhalte (Marker) wichtig zu sein (Die Prozentangaben beziehen sich auf den Mittelwert aus allen Zukunftsworkshops, zum Teil unterscheiden sich die Ergebnisse der Workshops deutlich (s.u.)):

- Der Glaubwürdigkeitsverlust der Kirche hat aus Sicht der Teilnehmenden den größten **Einfluss auf die verbandliche Caritas als Ganzes**. Im eigenen Arbeitsbereich spielt dies ebenfalls eine große Rolle, wobei sich eine **verändernde sozialstaatliche Subsidiarität** dort noch stärker auswirkt. Beiden Trends zusammen messen rund 70 % der Teilnehmende einen großen Einfluss auf den eigenen Arbeitsbereich zu. Dies könnten Hinweise auf zwei künftige Handlungsfelder sein in denen intensiver nach Handlungsstrategien gesucht werden muss.
- Die Teilnehmenden hatten die Einschätzung, dass **die schwindende Akzeptanz des kirchlichen Arbeitsrechts** den geringsten Einfluss (6,6%) auf die verbandliche Caritas als Ganzes und einen etwas stärkeren Einfluss (16,4 %) auf ihren eigenen Arbeitsbereich hat. Nahezu die Hälfte würde bei eigener Entscheidungsmöglichkeit an einem eigenständigen kirchlichen Arbeitsrecht festhalten, die andere Hälfte nicht. Auf was sich die überraschend große Ablehnung des kirchlichen Arbeitsrechtes stützt, muss noch näher untersucht werden. Es ist zu vermuten, dass zum einen die Loyalitätsobliegenheiten der Grundordnung und zum anderen in einigen Regionen die Tariffindung bzw. -höhen ausschlaggebend sind. Deutlich zeigt sich jedoch, dass die Vorzüge eines eigenständigen kirchlichen Arbeitsrechtes wie zum Beispiel die paritätisch besetzten Kommissionen oder die hohe Flächendeckung des Tarifvertrags zumindest von der Hälfte der Personen nicht so gewürdigt werden, dass sie daran festhalten würden. Gerade bezüglich der Loyalitätsobliegenheiten zeigte sich in allen Workshops, dass die anwesenden Leitungspersonen sich einen unproblematischeren Umgang mit den unterschiedlichsten Lebensformen bei den Mitarbeitenden vorstellen können.
- Bei den **Grundfunktionen der Caritas** müssten die Aufgaben ‚Anwaltschaftlichkeit‘ (43,2%) und ‚Solidaritätsstifter‘ (41,2%) in Zukunft stärker ausgeprägt sein (dabei gibt es große regionale Unterschiede). Demgegenüber scheint die Grundfunktion ‚Dienstleister‘ genügend ausgeprägt zu sein und wird nur von 15,6% benannt. Hier zeigt sich vermutlich das hohe verbandliche Engagement bezüglich der unternehmerischen Belange in den vergangenen Jahren. In den Wortmeldungen wurde immer wieder das bestehende

---

<sup>1</sup> Abstimmung, bei dem die Teilnehmenden mittels Funksendern eine spontane Rückmeldung auf die gestellten Fragen geben konnten. Die Zahl der Antwortenden lag in der Gesamtheit zwischen 380 und 400 Personen. Die Ergebnisse finden sich im Anhang der im Download zur Verfügung gestellten Marker und Merker der regionalen Zukunftsworkshops.

Spannungsfeld zwischen Wirtschaftlichkeit, Problemen der Refinanzierung von Diensten und christlich-ethischem Anspruch benannt. Im Zweifelsfall hat das Finanzierungsargument ein großes Gewicht. Die hohe Abhängigkeit von öffentlichen Mitteln wird kritisch gesehen, stattdessen wird eine stärkere Partizipation an kirchlichen Mitteln gefordert. Deutlich wurde, dass in den kommenden Jahren ein Weg gefunden werden muss, wie ohne Vernachlässigung der unternehmerischen Belange die Anwaltschaftlichkeit und solidaritätsstiftende Funktion stärker profiliert werden kann.

- Sehr eindeutig war die Aussage, dass die Kirche, damit sie ihrem Auftrag gerecht werden kann, eine **pointiertere/ profiliertere Caritas (86,5%)** braucht. Deswegen muss im weiteren Prozess geklärt werden, was damit genau gemeint ist.
- Für viele überraschend haben 61,4 % die Einschätzung geäußert, dass die Kirche, um ihrem Auftrag gerecht werden zu können, eine **stärkere gemeindliche Caritas (Pfarr-caritas)** brauche. In diesem Zusammenhang wurde immer wieder die Frage diskutiert, ob Caritas als Teil der Kirche oder eher grundsätzlich als Kirche gesehen wird und sich selbst so sieht. Festzuhalten ist die die Anforderung, dass Kirche in Form der Pfarrgemeinde und die verbandliche Caritas enger zusammenrücken sollen. Auf jeden Fall ist diese Anforderung aus der verbandlichen Caritas mit den Bischöfen zu besprechen.
- Es hat sich bestätigt, dass die Größe<sup>2</sup> der Caritas in der Beurteilung ihrer Bedeutung für den Auftrag der Kirche eine eher nachgeordnete Rolle spielt. Nur etwas mehr als die Hälfte der Teilnehmenden hat sich zu dieser quantitativen Beurteilung geäußert. Von denen, die sich geäußert haben gab es jedoch eine eindeutige Aussage, dass die Caritas in ihrer jetzigen Größe erhalten oder sogar noch ausgebaut werden sollte.
- Der Fach- und Führungskräftemangel ist in der Caritas voll angekommen. Gründe wurden vor allem in den Loyalitätsobliegenheiten und der mangelnden Attraktivität als Arbeitgeber gesehen. Während für die Arbeitgeberattraktivität vor allem die Unternehmen selbst verantwortlich sind und es hierzu eine Vielzahl von Ideen gibt, lassen sich die Probleme, die sich aus den Loyalitätsobliegenheiten ergeben nicht innerhalb der verbandlichen Caritas lösen. Hier wird auch künftig intensiv mit den Bischöfen nach Lösungen zu suchen sein.

## Merker

---

Bedenkenswert und durchaus strittig zu diskutieren sind eine Reihe von Impulsen und Anmerkungen (Merker) aus den Workshops. Sie fordern die verbandliche Caritas heraus, weiter darüber nachzudenken und sich im Zukunftsdiallog dazu zu positionieren.

- Das **kirchliche Arbeitsrecht** wird zwiespältig beurteilt; wobei hier geklärt werden muss, worin der Zwiespalt besteht (z.B. Loyalitätsobliegenheiten, Tariffindung bzw. Tariffhöhe) 49,9% der Teilnehmenden würden am kirchlichen Arbeitsrecht festhalten; 50,1% würden, falls sie selbst entscheiden könnten, das kirchliche Arbeitsrecht abschaffen. Bemerkenswert sind hier die großen regionalen Unterschiede. Die größte Zustimmung bzgl. des kirchlichen Arbeitsrechts gab es in den regionalen Workshops in Münster (62,7%) und Augsburg (61,5%), die größte Ablehnung in den regionalen Workshops in Frankfurt (66,2%) und Berlin (63,8%). Es gibt also nicht wie bisher angenommen einen reinen Nord-Ost vs. Süd-West-Unterschied. Sondern auch im Süden und im Westen gibt es eine Ablehnung des eigenständigen kirchlichen Arbeitsrechtes von mindestens einem Drittel.
- Im Unterschied dazu zeigte sich, dass bei der **Anwendung des kirchlichen Arbeitsrechts** (bezogen auf die Loyalitätsobliegenheiten) in der Spannung von kirchlicher Lehre und konkreter Lebenssituation eher nach individuellen Lösungen gesucht wird (88,1%), als dass auf die strikte Einhaltung der Grundordnung geachtet wird (11,7%). Die geäußerte Praxis in der Suche nach individuellen Lösungen entspricht insofern der Grundordnung, als diese in der Regel eine Einzelfallprüfung erfordert. Interessanterweise zeigen sich in der Anwendung der Loyalitätsobliegenheiten regional kaum Unterschiede. Die Hoffnung besteht in einer offeneren Ordnung, nicht in einer rigideren Praxis. Deshalb wird von vielen eine Klarheit im Arbeitsrecht (bei den Loyalitätsobliegenheiten) gefordert,

---

<sup>2</sup> Kriterium für die Größe war die Anzahl der Mitarbeitenden, Einrichtungen und Dienste.

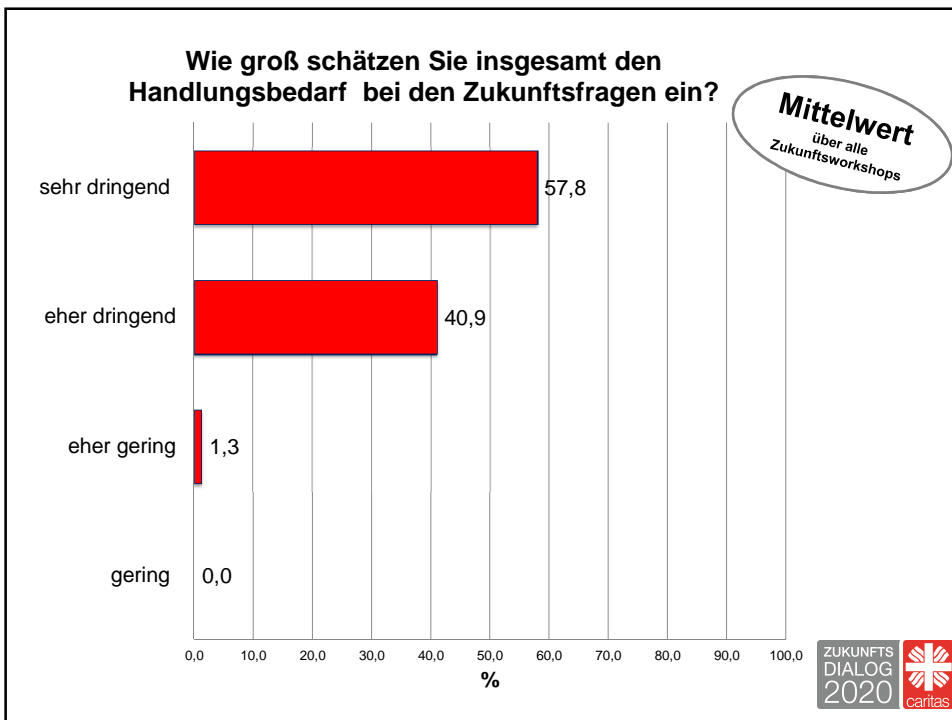
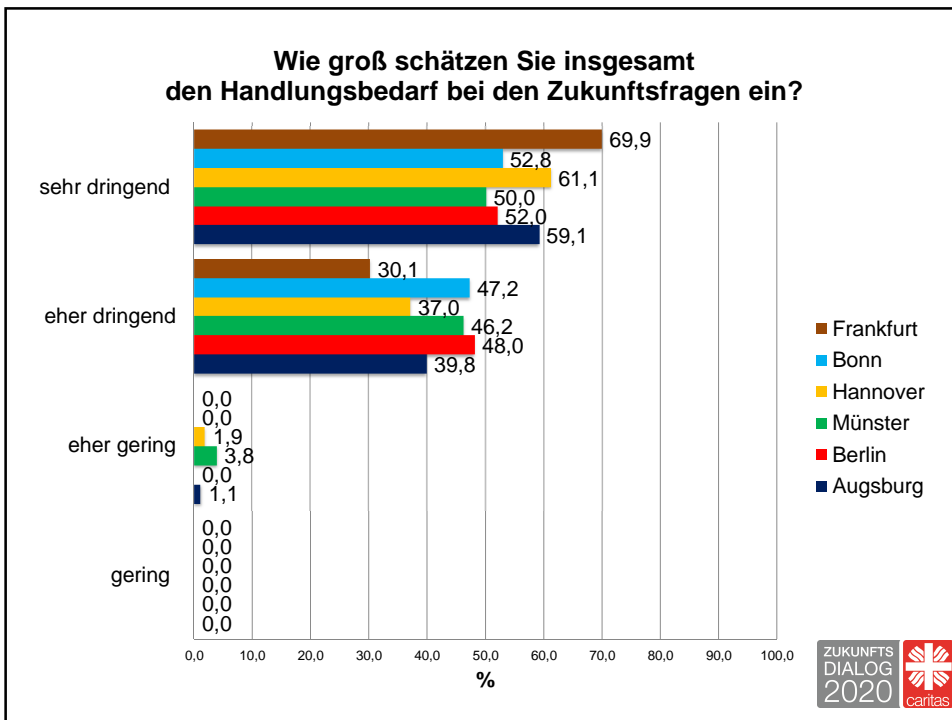
die sich an der Lebenspraxis der Mitarbeitenden orientiert. Es gibt die Zukunftsvision, dass Mitarbeitende sagen: Ich bin stolz darauf bei der Caritas zu arbeiten. Das kirchliche Arbeitsrecht scheint den **Fachkräftemangel** zu verstärken. Hier bleibt zu diskutieren, welche Aspekte das konkret sind (z.B. die Loyalitätsobliegenheiten, die Tarifgestaltung oder die Tarifhöhe). Wichtig wäre, Erkenntnisse darüber zu gewinnen, ob die Lösung dieser Fragen zu einer ausreichenden Akzeptanz des kirchlichen Arbeitsrechtes und zu einer Abmilderung des Themas Fachkräftemangels führt oder ob nicht auch andere vor Ort verantwortete Faktoren eine maßgebliche Rolle spielen (z.B. Arbeitgeberattraktivität).

- Innerverbandlich wird mehr Beteiligung gefordert, wobei der Zukunftsdialog als gutes Beispiel genannt wird. Vereinzelt wird die Verbandsstruktur in Frage gestellt, weil sie als schwerfällig und wenig innovativ erlebt wird. Es wird zu überlegen sein, ob die satzungsgemäßen Beteiligungsstrukturen um andere Elemente ergänzt werden müssen. Zudem müssen sich alle die Frage stellen, wie sie in den bestehenden Strukturen die Interessen ihrer Mitglieder und Gliederungen erkennbar (besser) einbringen können.

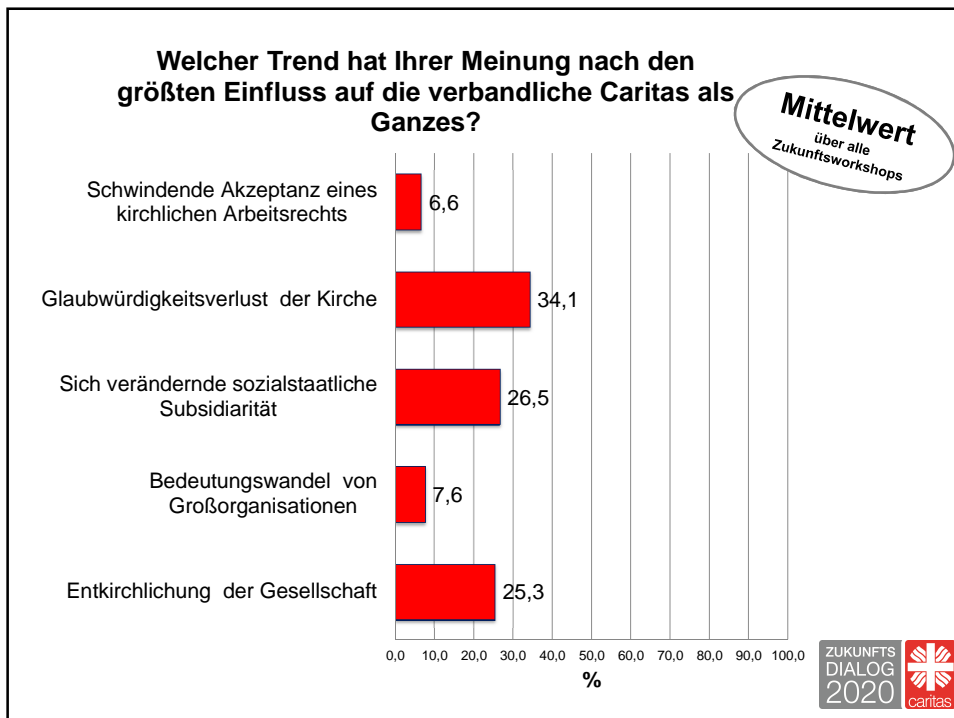
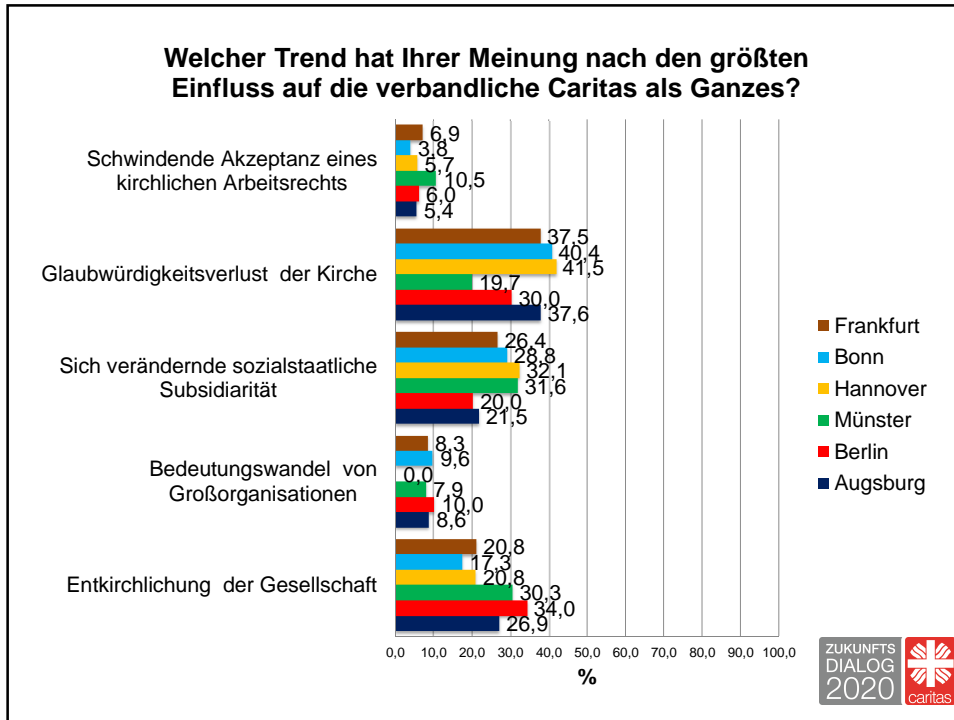
25.07.2014

Projektteam Caritas 2020

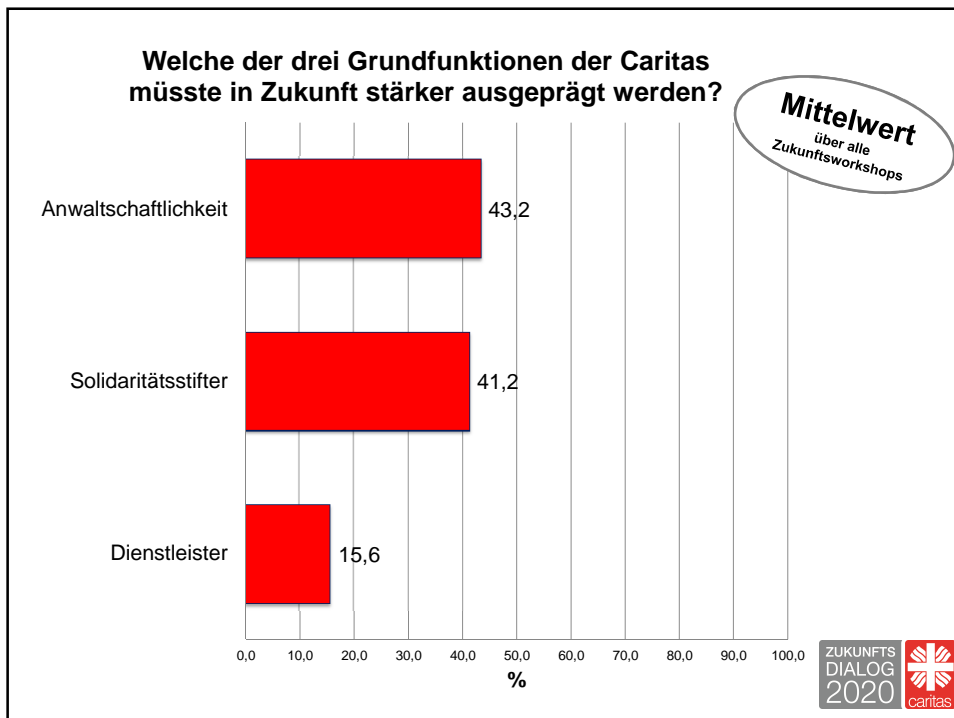
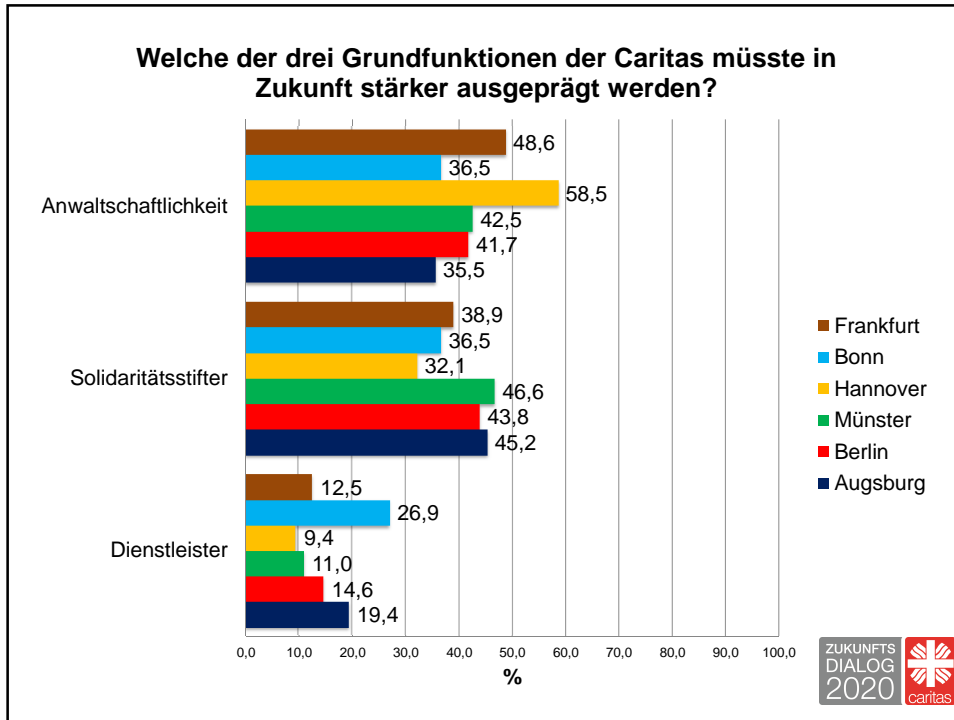
# Airvote-Ergebnisse der Zukunftsworkshops



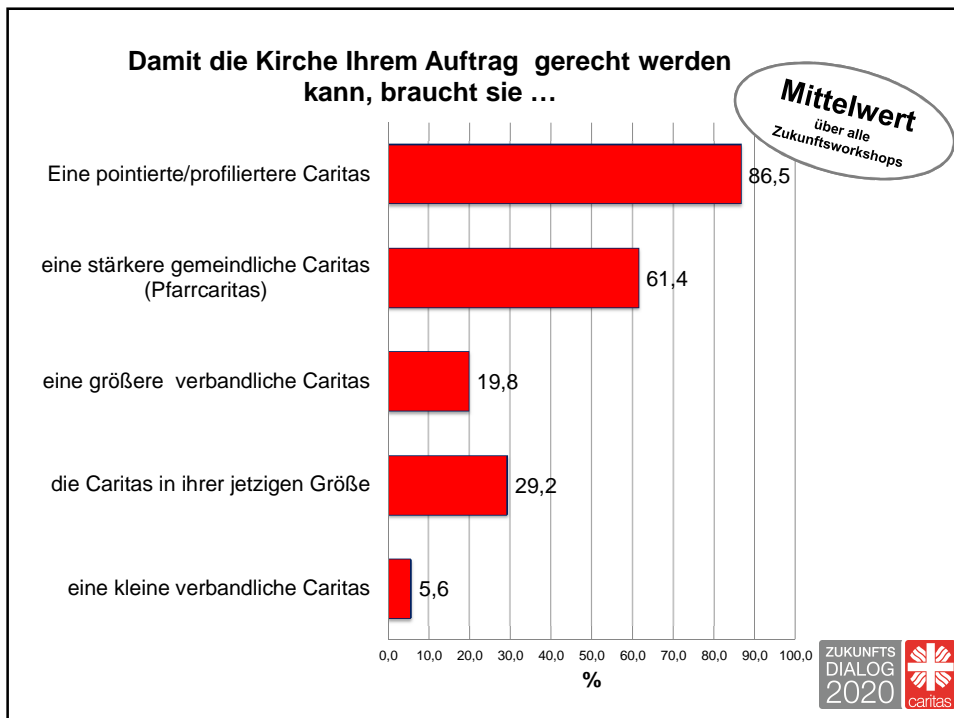
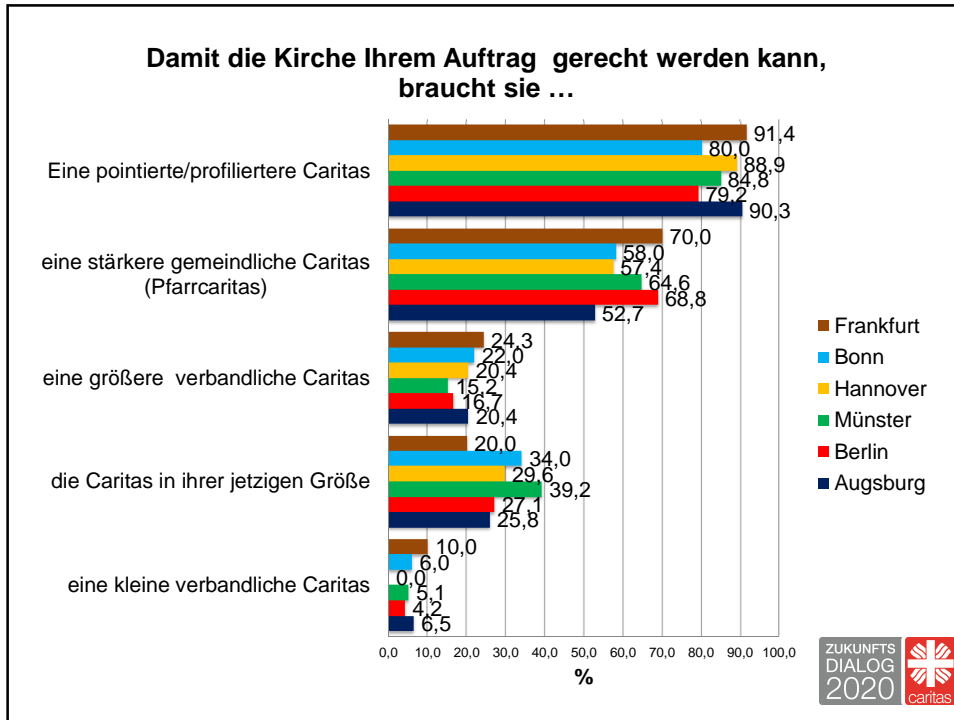
# Airvote-Ergebnisse der Zukunftsworkshops



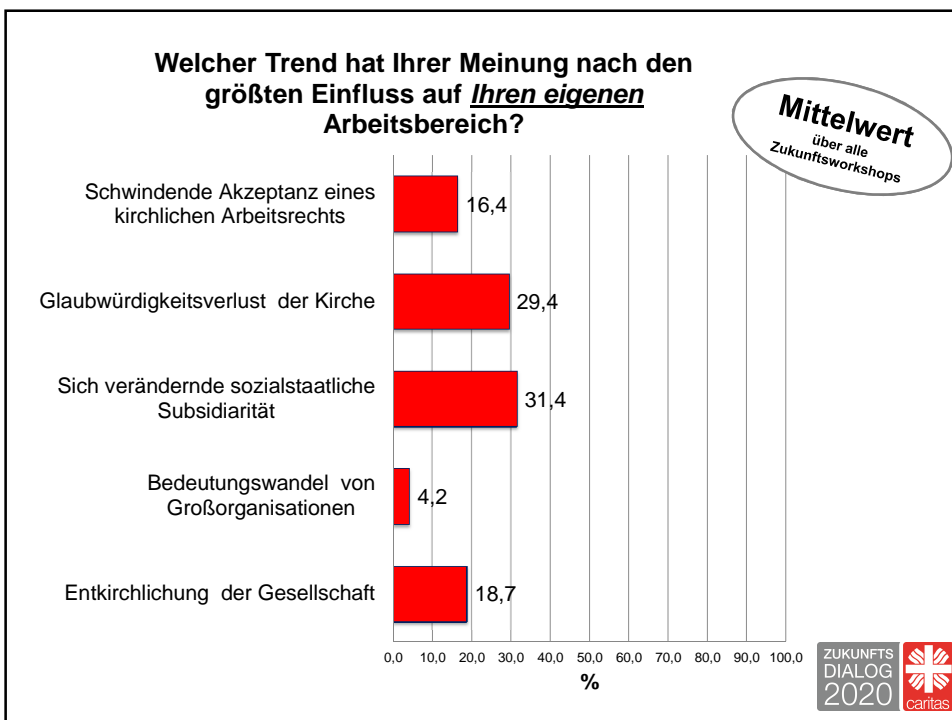
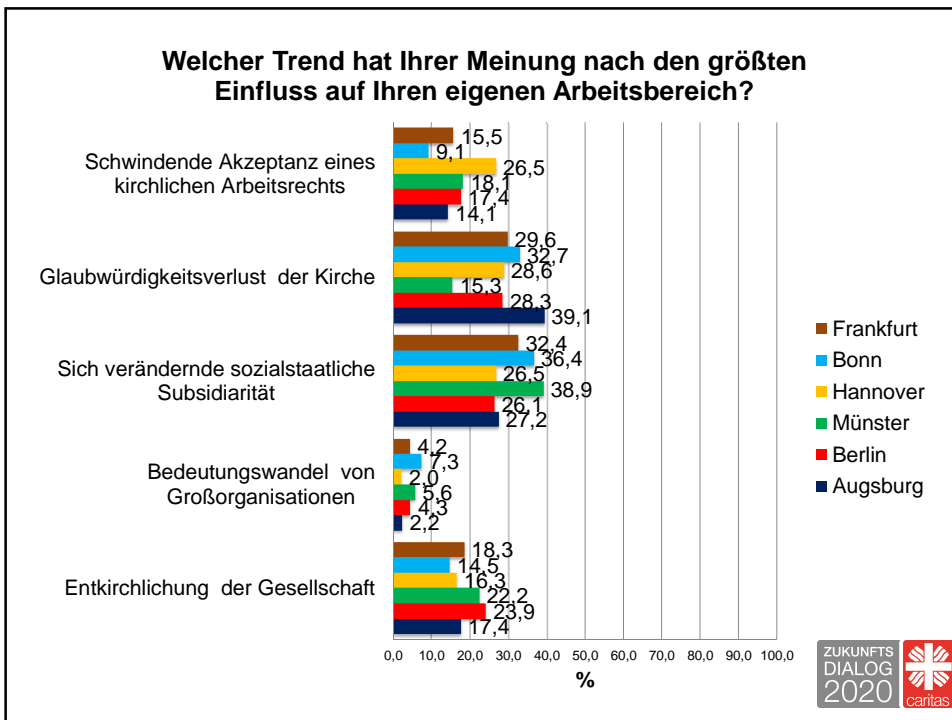
# Airvote-Ergebnisse der Zukunftsworkshops



# Airvote-Ergebnisse der Zukunftsworkshops

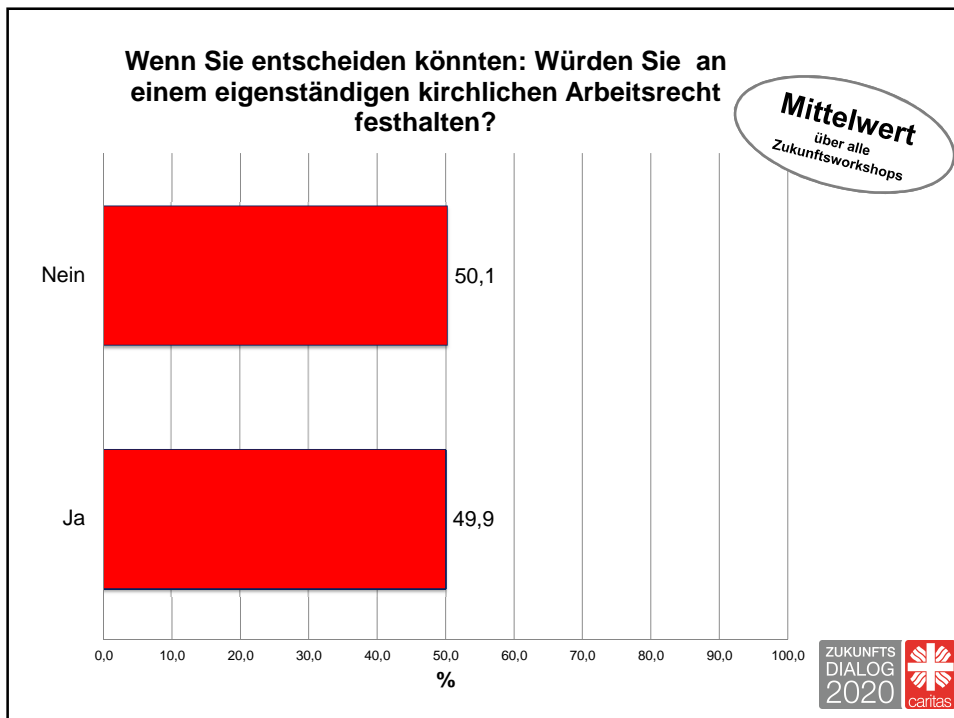
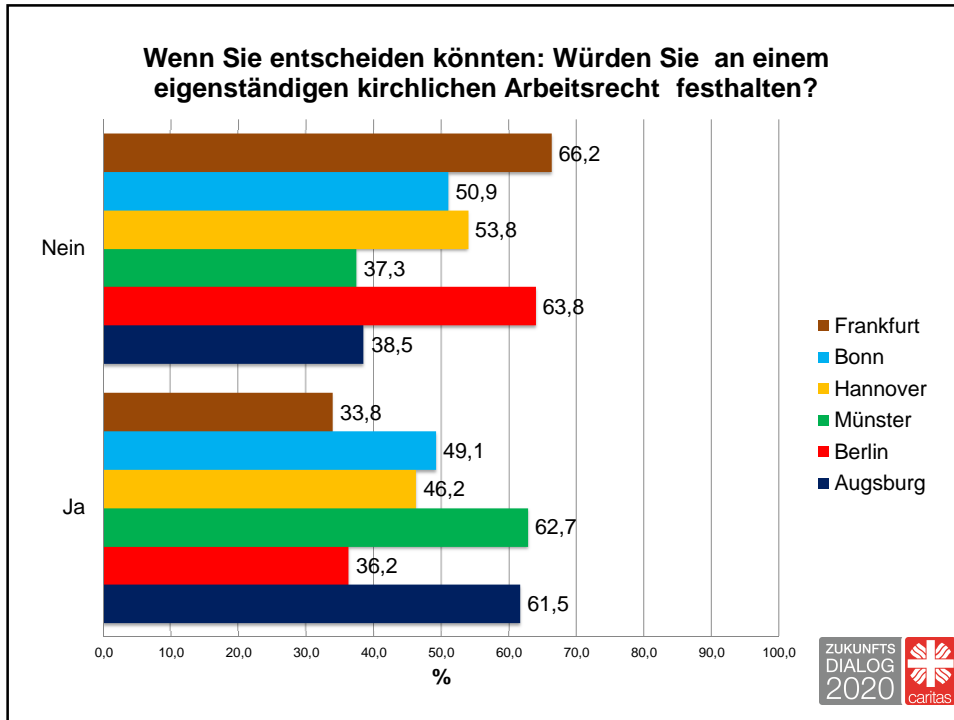


# Airvote-Ergebnisse der Zukunftsworkshops





# Airvote-Ergebnisse der Zukunftsworkshops



# Airvote-Ergebnisse der Zukunftsworkshops

