

Vortrag

Präsident

Postfach 4 20, 79004 Freiburg
Karlstraße 40, 79104 Freiburg
Telefon-Zentrale 0761 200-0

Ihr Ansprechpartner
Dr. Peter Neher
Telefon-Durchwahl 0761 200-215
Telefax 0761 200-509
Peter.Neher@caritas.de
www.caritas.de

Datum 17.09.2014

9. Arbeitstagung der Rechtsträger der Unternehmen in der Caritas „Caritas 2020: Unternehmen der Caritas zukunftsfähig machen“ 17./18. September 2014, Rosengarten Mannheim

Sehr geehrte Damen und Herren,

sehr herzlich heiÙe ich Sie alle heute zur 9. Arbeitstagung der Rechtsträger der Unternehmen in der Caritas hier in Mannheim willkommen. Diese Tagung findet in diesem Jahr im Rahmen des „Zukunftsdialogs Caritas 2020“ statt; an dem einen oder anderen regionalen Workshop haben im 1. Halbjahr dieses Jahres ja auch einzelne von Ihnen teilgenommen. Im Verlauf dieser Tagung werden Ihnen Fragestellungen begegnen, die auch im Zukunftsdialog Caritas 2020 eine wichtige Rolle spielen. Dabei meine ich nicht nur die Loyalitätsobliegenheiten, die morgen Vormittag den Schwerpunkt bilden werden.

Im Anschluss an meinen Eröffnungsvortrag wird Herr Prof. Dr. Bernd Halfar von der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt zur Frage des Wirkungscontrollings innerhalb des katholischen Dienstleistungsmodells Stellung nehmen. Einzelne Felder, in denen wir Wirkung erzielen wollen und die für die Zukunftsfähigkeit der Caritas zentral sind, können dann heute Nachmittag im Rahmen der Fachforen intensiver bearbeitet werden.

Dass ohne Transparenz alles nichts ist, wissen wir nicht erst seitdem die Gelben Engel des ADAC vom Himmel gefallen sind. Hierzu stellen uns dann Frau Prof. Dr. Gabriele Moos vom RheinAhrCampus in Remagen und Herr Dr. Rüdiger Fuchs von der Solidaris Revisions-GmbH in Köln ihre Anforderungen an die Caritas vor.

Herzlich sind Sie alle dann um 18:30 Uhr zur gemeinsamen Feier der Eucharistie unter Beteiligung des Mannheimer Caritas-Chores in die Heilig-Geist-Kirche eingeladen. Den Tag beschließen wir dann mit einem gemeinsamen Abendessen um 20:00 Uhr hier im Rosengarten.

Wie schon angekündigt steht der morgige Tag dann unter dem Thema „Loyalitätsobliegenheiten“. Den Auftakt macht Herr Prof. Dr. Eberhard Schockenhoff von der Albert-Ludwig-Universität Freiburg mit einer theologisch-ethischen Reflexion der Loyalitätsobliegenheiten für kirchliche Mitarbeitende. Wie diese Obliegenheiten die Praxis einer Dienstgemeinschaft bestimmen bzw. wie und wann sie zur Anwendung kommen, darüber berichtet uns gleichsam exemplarisch der Generalvikar des Bistums Rottenburg-Stuttgart, Herr Prälat Dr. Clemens Stropfel.

In sechs parallelen Diskussionsforen wird die Praxis der Loyalitätsobliegenheiten dann unter Federführung der Einrichtungsfachverbände BVkE, CBP, KKVD, KTK und VKAD sowie der Konferenz der Vorstände und Geschäftsführungen der Orts Caritasverbände beleuchtet. Thematisch schließt die Frage nach dem Umgang mit den Loyalitätsobliegenheiten dann mit einer offenen Plenumsdiskussion, bei der die Referenten des Vormittags und ich Rede und Antwort stehen werden.

Schließen wird die Tagung unser Finanz- und Personalvorstand, Herr Hans-Jörg Millies, der im Übrigen auch die Tagung moderieren wird.

Nun aber darf ich Sie bitten, Ihre Aufmerksamkeit vom Ende der Veranstaltung wieder zurück in die Zukunft zu lenken, wenn es unter dem Titel „Caritas 2020: Grundfragen der Zukunftsfähigkeit von Unternehmen der Caritas“ um den Zusammenhang unserer aktuellen Tagung mit dem Zukunftsdialog geht.

Auslösend für die Durchführung des Zukunftsdialogs Caritas 2020 waren zahlreiche Faktoren. Und so ist es auch nicht verwunderlich, dass unterschiedliche Fragestellungen im Rahmen dieses Zukunftsdialogs an unterschiedlichen Orten diskutiert werden. So gab es neben den sechs regionalen Workshops einen Fachtag zur theologischen Reflexion darüber, was Einrichtungen der Caritas zur Kirche vor Ort werden lässt; ein anderer Fachtag unter Federführung der Caritaskommission der Deutschen Bischofskonferenz nahm sich der Wahrnehmung einer expandierenden Caritas bei rückläufigen Mitgliederzahlen der Kirche an. Und demnächst findet noch ein Fachtag zum Anliegen von Papst Franziskus statt: Arme Kirche für die Armen – was heißt das für die Caritas? Ausführlich können Sie sich zum Zukunftsdialog und den weiteren Verlauf unter www.caritas.de/2020 informieren.

Jetzt aber möchte ich im Rahmen meiner Einführung auf folgende Fragen und auf einzelne Herausforderungen für die Caritas eingehen:

1. Einzelne Herausforderungen für die Zukunftsfähigkeit
2. Theologisch-spirituelle Herausforderung
3. Wegweisende Leuchtturmprojekte
4. Fazit: Und was meinen Sie?

1. Einzelne Herausforderungen für die Zukunftsfähigkeit

Anwalt, Solidaritätsstifter und Dienstleister – das sind die Stichworte, mit denen der Deutsche Caritasverband (DCV) heute seinen Auftrag umschreibt. Dass zwischen diesen Optionen Spannungen auftreten können, liegt auf der Hand. Die Anwaltschaftlichkeit für Menschen, die von unterschiedlichen Problemlagen betroffen sind, kann durchaus zu Konflikten mit unternehmerischen Gesichtspunkten führen, die ein Dienstleister im Hilfesystem zu berücksichtigen hat. Die Delegiertenversammlung des DCV hat vor diesem Hintergrund im Jahr 2008 „Leitlinien für Unternehmerisches Handeln in der Caritas“¹ verabschiedet. Die Verankerung der wirtschaftlichen Aufsicht und der Transparenz nach innen und außen stellt einen zentralen Punkt dieser Leitlinien dar.

1.1. Glaubwürdigkeit und Transparenz

Wie sehr die Glaubwürdigkeit katholischer Institutionen mit der Forderung nach Transparenz verknüpft ist, haben die Diskussionen im vergangenen Jahr um die Vorgänge im Bistum Limburg und in der Folge um die Finanzen der Bischöflichen Stühle eindringlich gezeigt. Auch der erschreckend tiefe Fall der sogenannten Gelben Engel vom ADAC macht deutlich, wie gefährdet die Kategorie Vertrauen ist. Anspruch an alle Rechtsträger muss es deshalb sein,

¹ Vgl. „Leitlinien für unternehmerisches Handeln in der Caritas“, in: neue caritas (nc) 20/2008, S. 31-39.

funktionierende Aufsichts- und Kontrollstrukturen zu schaffen und die erforderlichen betriebswirtschaftlichen Instrumente, einschließlich eines Risikomanagementsystems einzurichten. Die Bewusstseinsbildung dafür und die fachliche Beratung beim Aufbau von effektiven Aufsichtsstrukturen sowie die Qualifizierung der Ehrenamtlichen in den Aufsichtsgremien sind wichtige Aufgaben für die Unternehmen in der Caritas. Dies wird auch von den gemeinsamen Transparenzrichtlinien von Caritas und Diakonie² sowie von der erst kürzlich überarbeiteten Arbeitshilfe 182 „Soziale Einrichtungen in katholischer Trägerschaft und Aufsicht“³ der Deutschen Bischofskonferenz unterstützt und eingefordert.

1.2. Ressource Personal

Dass die demografische Uhr tickt, belegen allein folgende Zahlen: Im Jahr 1999 waren 12,2 % der Pflegekräfte über 50 Jahre alt, 2009 betrug ihr Anteil bereits 23,9 % - Tendenz steigend. Im Jahr 2010 war bereits jede vierte Arbeitskraft 50 Jahre und älter. 2020 wird es jede dritte Arbeitskraft sein. Dann stehen 13 Mio. ältere Beschäftigte 7,6 Mio. unter 30 Jahren gegenüber. Die Sozial- und die Gesundheitswirtschaft gelten als Wachstumsfelder, da die Nachfrage nach personengebundenen Dienstleistungen aufgrund der Alterung der Gesellschaft stark anwachsen wird. Es wird also künftig noch mehr qualifiziertes Personal als heute benötigt, während andererseits das Arbeitskräfteangebot sinkt, weil immer weniger Menschen für den Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Die Jungen werden weniger; die Belegschaften altern. Die Ressource „Personal“ wird vor diesem Hintergrund auch zum zentralen Überlebensfaktor für die Arbeit von Einrichtungen und Diensten im Sozialbereich wie der Caritas.

Die Arbeitsbedingungen sind deshalb so zu gestalten, dass Mitarbeitende gerne in einer kirchlichen Einrichtung arbeiten, weil ihnen dort positiv begegnet wird und sie Möglichkeiten finden, sich persönlich und beruflich weiter zu entwickeln. Eine den Aufgaben und der Verantwortung gegenüber angemessene Entlohnung und die dazu notwendige Finanzierung durch die Kostenträger gehören dazu genauso, wie die schon genannten betriebswirtschaftlichen Instrumente einer transparenten und glaubwürdigen Unternehmensführung. Auch wenn sich die Entlohnung im Bereich der Caritas im Vergleich mit anderen Sozialunternehmen sehen lassen kann – das Image, dass die Lohnfindung über den Dritten Weg zum Nachteil für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer führt, lastet schwer auf uns.

Wichtig ist, und das galt eigentlich schon immer, dass eine wertschätzende Personalpolitik gegenüber den Mitarbeitenden „Chefsache“ ist. Weder die unmittelbaren Vorgesetzten in den Arbeitsbereichen, noch die Personalleitungen können das Engagement der Einrichtungs- oder Trägerleitungen ersetzen. Diese Wertschätzung, von der ich sicher bin, dass sie in den allermeisten unserer Dienste und Einrichtungen eine zentrale Größe darstellt, wird uns jedoch in der öffentlichen Wahrnehmung aufgrund einzelner dienstrechtlicher Vorfälle nicht mehr automatisch unterstellt.

Seit 1993 gilt für die Kirche und ihre Caritas die sogenannte „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“. Diese differenziert in der Einhaltung von Loyalitätsobliegenheiten zwischen katholischen, nicht-katholischen und nicht-christlichen Mitarbeitenden. Während von nicht-christlichen Mitarbeitenden nur die Arbeitspflicht „im Sinne der Kirche“ eingefordert wird, wird von nicht-katholischen Mitarbeitenden erwartet, dass sie die Wahrheiten und Werte des Evangeliums achten. Darüber hinaus sollen sie dazu beitragen, dass diese Wahrheiten und Werte in der Einrichtung zur Geltung kommen.

² „Transparenzstandards für Caritas und Diakonie“ (siehe: <http://www.caritas.de/fuerprofis/presse/stellungnahmen/11-30-2010-transparenzstandards-von-caritas-und-diakonie?searchterm=Transparenzstandards>)

³ Soziale Einrichtungen in katholischer Trägerschaft und Aufsicht, 3., völlig überarbeitete Aufl. / hg. vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Bonn 2014 (Arbeitshilfen; 182).

Im April 2014 haben die deutschen Bischöfe das in einem langen Prozess erarbeitete Wort „Das katholische Profil caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Gesellschaft“ der Öffentlichkeit vorgestellt. Mit diesem Wort greifen die Bischöfe die bestehende Praxis der Beschäftigung von nicht-christlichen Mitarbeitenden auf und benennen einen Rahmen, der für Träger und Leitungsverantwortliche eine gute Orientierung darstellt und zur Klarheit beiträgt. Zu begrüßen ist, dass die Bischöfe den Anspruch eines katholischen Profils in den Einrichtungen und Diensten der Caritas benennen und gleichzeitig den Raum dafür öffnen, verantwortlich mit der Frage der Beschäftigung nicht-christlicher Mitarbeitender umzugehen: sei es der Klienten, der demografischen Entwicklung oder auch des interreligiösen Dialoges wegen.

Für katholische Mitarbeitende unterscheidet die Grundordnung nach wie vor zwischen unterschiedlichen Anforderungsgruppen. Während für alle katholischen Mitarbeitenden gilt, dass sie die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und ihr nicht zuwider handeln, gelten insbesondere für Personen, die im pastoralen, katechetischen und erzieherischen Dienst tätig sind oder die eine leitende Funktion ausüben, dass sie auch mit ihrem persönlichen Leben den Glauben der Kirche bezeugen. In der Praxis ist das häufig die Frage nach dem Umgang mit der Lebensrealität „geschieden wiederverheiratet“, die dienstrechtliche Fragen aufkommen lässt. Dazu aber morgen mehr!

1.3. Lebenslang lernen als Mitarbeiter/in und als Organisation

Der Weiterqualifizierung der Mitarbeitenden, dem lebenslangen Lernen, kommt eine immer stärkere Bedeutung zu. Eine Demografie bewusste Personalentwicklung hat alle Altersstufen zu berücksichtigen. Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung sind im Sinne einer Gesundheitsprävention neu zu bewerten. Auch Mitarbeiterbindung ist ein neues Thema und Familienorientierung ist auszubauen. Die Zentrale des DCV in Freiburg verfügt deshalb seit vielen Jahren über das Siegel der gemeinnützigen Hertie-Stiftung als familienfreundliche Einrichtung. Viele andere Träger und Verbände unterziehen sich ebenfalls dem Auditierungsprozess. Ob mit oder ohne einen solchen Auditierungsprozess: Mitarbeitenden zu ermöglichen, ihre privaten ebenso wie ihre dienstlichen Verpflichtungen bewältigen zu können, wird eine zentrale Herausforderung. Hierbei sind nicht nur Mitarbeitende mit Kindern in den Blick zu nehmen, sondern auch Männer und Frauen mit zu pflegenden Angehörigen. Familienfreundlich ist auch ein Unternehmen, das einem Mann in Leitungsposition Teilzeit ermöglicht, damit die Verantwortung für den Alltag der Familie nicht allein bei der Frau liegt oder diese – genau wie auch er – in Teilzeit Leitung wahrnehmen kann.

Um Fachkräfte zu gewinnen, darf keine Möglichkeit ausgelassen werden. So dürfen wir auch diejenigen nicht aus dem Blick verlieren, die auf den ersten Blick so gar nicht dem Profil helfender Berufe entsprechen. Jugendliche, die am schulischen System scheitern, können beispielsweise für eine begleitende Tätigkeit in der Altenpflege qualifiziert werden, wenn die entsprechenden Rahmenbedingungen stimmen. Zu diesen Rahmenbedingungen gehört neben der Qualifizierung der Jugendlichen auch die Begleitung derjenigen, die diese jungen Menschen anleiten. Diese müssen neben ihrem fachlichen know how auch über Wissen darüber verfügen, wie sie mit „schwierigen Jugendlichen“ umgehen können. Diese Jugendlichen entstammen häufig nicht dem Milieu, zu dem ihre Anleiter/innen und künftigen Kolleginnen und Kollegen gehören. Hier gilt es milieusensibel zu werden und die eigene Milieuzugehörigkeit wohlwollend kritisch zu hinterfragen.

1.4. Ökologische Nachhaltigkeit

Nicht nur mit den finanziellen und personellen Ressourcen haben wir um der Gegenwart und Zukunft willen verantwortlich umzugehen, sondern ebenso mit unseren ökologischen. Die letzte Erhebung zur Einschätzung der wirtschaftlichen Lage der Rechtsträger der Caritas hat ergeben, dass 60 % der Befragten keine Maßnahmen zur Einsparung von Energie unternehmen. Die 40 %, die es tun, sind vor allem energieintensive stationäre Einrichtungen

und Werkstätten für Menschen mit Behinderung; Zertifizierungen für Umweltmanagement spielen mit 2 % praktisch keine Rolle. Vordergründig wird die ein und andere Investition im Bereich des Umweltschutzes in unseren Einrichtungen wahrscheinlich kostenintensiv sein, langfristig betrachtet, werden solche Investitionen aber unsere Wettbewerbsfähigkeit ebenso entscheidend beeinflussen wie unsere Glaubwürdigkeit als national und international tätiger kirchlicher Wohlfahrtsverband, dem die Verantwortung für die Schöpfung ins Stammbuch geschrieben ist. Sind doch längst weltweit von den Klimaveränderungen, für die wir mitverantwortlich sind, Schwestern und Brüder betroffen; bei Taifunen und Tsunamis dann zu spenden genügt nicht! So würde beispielsweise klimaeffizientes Modernisieren und Bauen allen helfen; die eigenen Energiekosten könnten gesenkt werden und gleichzeitig würden wir einen Beitrag zur Klimagerechtigkeit leisten. „Weit weg ist [eben] näher, als du denkst!“, wie uns die diesjährige Kampagne vor Augen führt.

2. Theologisch-spirituelle Herausforderung

Als kirchliche Organisationen sind die Einrichtungen und Dienste der Caritas in den Werthorizont des christlichen Glaubens und der Kirche sowie ihre rechtlichen Vorgaben eingebunden.

„Wer [jedoch] im Namen der Kirche karitativ wirkt, wird niemals dem anderen den Glauben der Kirche aufzudrängen versuchen“ (31), so der emeritierte Papst Benedikt in seiner ersten Enzyklika „Deus Caritas est“. Denn er weiß, „dass die Liebe in ihrer Reinheit und Absichtslosigkeit das beste Zeugnis für den Gott ist, dem wir glauben und der uns zur Liebe treibt.“ (31) Diese Aufforderung zu einem absichtslosen Handeln ist mehr als ein frommes Wort. „[Denn] Aufgabe der karitativen Organisationen der Kirche ist es, dieses Bewusstsein in ihren Vertretern zu kräftigen, so dass sie durch ihr Tun wie durch ihr Reden, ihr Schweigen, ihr Beispiel glaubwürdige Zeugen Christi werden.“ (31)

So ist es eine Führungsaufgabe, spirituelle Angebote zu organisieren und sicherzustellen. Deshalb gehört für mich die Stärkung der spirituellen Kompetenz in jede Führungskräfteentwicklung. Und die Diözesancaritasverbände haben aus meiner Sicht die Aufgabe, die Einrichtungen und Dienste der Caritas darin zu unterstützen, christliche Spiritualität zu gestalten und die Kompetenzen dafür zu entwickeln. Hierfür gibt es hervorragende Praxismodelle, die dazu anregen, voneinander zu lernen.

Eine Einrichtung der Caritas zeigt ihr kirchliches Profil nicht einfach durch fromme Bilder, Kreuze und Weihnachtsskrippen. Dieses Profil wird auch nicht dadurch sichtbar, dass es an Einzelne delegiert wird. Und es verwundert nicht, wenn sich Mitarbeitende gegen das Ansinnen sperren, sie sollten durch persönliche Frömmigkeit und Religiosität ausgleichen, was an struktureller Spiritualität der jeweiligen Einrichtung möglicherweise fehlt.

Vor diesem Hintergrund bin ich für die „Rahmenbedingungen einer christlichen Unternehmenskultur in Caritas und Diakonie“ aus dem Jahr 2010 sehr dankbar. Hier werden im Kapitel Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausführlich die Einführung neuer Mitarbeitenden erwähnt, Fort- und Weiterbildung als wesentliche Formen der Personal- und Organisationsentwicklung sowie religiöse Angebote zur Stärkung der seelsorgerlichen und spirituellen Kompetenzen. Darauf haben die Mitarbeitenden einen Anspruch.

Eingebettet in eine christliche Unternehmenskultur kann man sich dann mit größerer Gelassenheit der Frage nähern, ob Mitarbeitende in der Caritas zwingend christlich oder katholisch sein müssen. Nicht die Zahl weniger werdender Katholiken wird aus einer solcher Blickrichtung heraus also ein Argument dafür sein können, dass die Caritas kleiner werden müsse; vielmehr wird die Frage der Zukunft einer Caritas der Kirche daran hängen, ob wir auf Dauer genügend Mitarbeitende finden werden, die sowohl Herzenswärme und Barmherzigkeit sowie hohe Fachlichkeit aufweisen.

Ein Krankenhaus, eine Pflegeeinrichtung oder eine Beratungsstelle ist letztlich dann christlich oder katholisch, wenn die hilfeschuchenden Menschen an der Atmosphäre in der Einrichtung und in der Begegnung mit den Mitarbeitenden spüren, dass diese aus einer christlichen Grundhaltung heraus die Menschen mit all ihren Grenzen und Möglichkeiten annehmen und sie so etwas von einem menschenfreundlichen Gott erahnen lassen – vielleicht oft weniger im Wort als in der Tat. Führungskräfte aber müssen dafür qualifiziert werden, eine Kultur zu gestalten und weiterzuentwickeln, in der Mitarbeitende etwas von Gottes Zuwendung selbst erfahren können und so die Chance bekommen, nach dem Glauben zu fragen, der ihnen bisher vielleicht verborgen war. Letztendlich brauchen die Verantwortlichen aber auch das Vertrauen unserer Kirche, dass sie im Dienst der biblischen Botschaft und Sendung stehen. Statt erhobenem Zeigefinger ist Ermutigung und Wertschätzung gefragt. Ermutigung und Wertschätzung sind auch zentrale Inhalte von drei sogenannten Leuchtturmprojekten, auf die ich abschließend kurz eingehen möchte.

3. Wegweisende Leuchtturmprojekte

Niemand kann sagen, wie die Zukunft aussehen wird, aber es gibt schon heute Projekte, von denen absehbar ist, dass wir ohne deren Impulse sicherlich nicht zukunftsfähig sein werden.

3.1. Gleichgestellt in Führung gehen

In allen Aufgabenfeldern der Caritas ist es wichtig, auch auf die Unterschiede zwischen den Geschlechtern zu achten. Dies ist ein wichtiger Faktor, um Qualität für Männer und Frauen in der Praxis zu erzielen. Um Frauen ebenso wie Männern zu ermöglichen, Führungs- und Familienverantwortung zu realisieren, hat der Deutsche Caritasverband das Projekt „Gleichgestellt in Führung gehen“ initiiert um aktiv Geschlechtergerechtigkeit zu ermöglichen. In einer Organisation, in der rund 80 % der Mitarbeitenden Frauen sind, ist ein Frauenanteil von unter 20 % auf den Führungsebenen – in Geschäftsführungen, Vorständen, Aufsichtsräten nicht vermittelbar. Eine kirchliche Organisation mit dem Anspruch, zu mehr Gerechtigkeit in der Gesellschaft beitragen zu wollen, muss zu ihrer eigenen Glaubwürdigkeit auch zu mehr Geschlechtergerechtigkeit beitragen. Dabei ist es wichtig, dem Anliegen „Familien stärken“, Raum zu geben. Väter verbringen im Vergleich zu Müttern signifikant weniger Zeit mit ihren Kindern. Führungsfrauen kümmern sich deutlich mehr um ihre Kinder als Männer in Führung, wie aktuelle Daten der Hans-Böckler-Stiftung zeigen. Männliche Führungskräfte gehen oft unreflektiert davon aus, dass Frauen aufgrund von Schwangerschaft/Elternzeit eine Zeitlang ausfallen und haben sie deshalb beim Aufstieg weniger im Blick. Unternehmen der Caritas sollten Vereinbarkeitsfragen offensiv als ein Thema behandeln, das beide Geschlechter betrifft. Da Frauen mittlerweile oft besser qualifiziert sind als Männer, entgehen Organisationen, die vor allem auf Männer setzen, viele Talente. Im Jahr 2010 waren 28 % der unter 60 Jahre alten Frauen nicht erwerbstätig, da Frauen mehr Familienverantwortung übernehmen und kaum Vollzeit arbeiten. Gleichzeitig würde über die Hälfte der in Teilzeit tätigen Erwerbstätigen ihre Arbeitszeit gerne ausweiten; hier liegt ein großes Potenzial. Als katholischer Wohlfahrtsverband hat der Deutsche Caritasverband in seiner Funktion als Arbeitgeber Geschlechtergerechtigkeit umzusetzen und Instrumente zur Verfügung zu stellen, die es erlauben, Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung besser in Übereinstimmung zu bringen. Letztlich ist das ein schöpfungstheologischer Auftrag, der Gleichwertigkeit von Mann und Frau auch in der Erwerbsarbeit Gestalt zu geben.

3.2. Frühe Hilfen

Immer stärker rückt ins Blickfeld, wie wir wirksamer helfen können. So bauen wir derzeit die Frühen Hilfen aus, damit Kinder aus prekären Familien möglichst früh und wirksam erreicht werden können. Dies wird – auch wenn das nicht die erste Motivation sein darf – langfristig Geld sparen. Aber wir müssten uns auch um Frühe Hilfen kümmern, wenn das Geld keine

Rolle spielen würde. An 50 Standorten experimentieren wir damit, unsere Hilfen sozialräumlich zu gestalten. Wir hoffen, mit den Erfahrungen, die wir dort machen, auch die Kommunen davon zu überzeugen, dass es sich lohnt, neben dem engen Netz der Einzelfallhilfen mehr in eine Infrastruktur der Prävention zu investieren. Weil unsere Arbeit von politisch garantierten Rahmenbedingungen abhängt, kann sich die Caritas nicht einfach darauf konzentrieren, allein als Dienstleister tätig zu sein. Vielmehr müssen wir daran mitwirken, unseren Sozialstaat mit zu gestalten und dazu beizutragen, dass die gesellschaftlichen Kräfte einen Sozialstaat gestalten, der ihre Risiken mindert und die Schwachen schützt.

3.3. Gestern Berufe – heute Kompetenzen

Derzeit vollzieht sich in der beruflichen Bildung ein Paradigmenwechsel weg von der Frage, was jemand wo wie lange gelernt hat, hin zu der Frage, was jemand kann und über welche Kompetenzen jemand verfügt. Es geht weg von der Berufsfeldorientierung hin zu einem breit ausgerichteten Beschäftigungsfeldverständnis.

Seit Mai 2013 ist der Deutsche Qualifikationsrahmen in Kraft getreten. Er greift die Tatsache auf, dass Berufsbiografien immer seltener linear und bruchlos verlaufen und Zeugnisse in der Gefahr stehen, nur einen vergangenen Stand von erworbener Bildung zu dokumentieren. Die tatsächlich vorhandenen Kompetenzen stehen heute im Fokus. Diese Orientierung an Kompetenzen und somit an Lernergebnissen stellt Bildungsanbieter und Personalverantwortliche vor erhebliche Herausforderungen. Wie also können vorhandene Kompetenzen bewertet und angerechnet werden? Mit diesem Paradigmenwechsel in der beruflichen Bildung sind aber auch vielfältige Chancen verbunden: Mitarbeitende würden nicht nach Abschlüssen beurteilt, sondern nach ihren vorhandenen Kompetenzen. Der Mensch mit seinen Fähigkeiten steht dabei wesentlich mehr im Mittelpunkt. Ein solches Bildungsverständnis entspricht auch dem christlichen Menschenbild: Jeder Mensch hat Fähigkeiten, die für andere wertvoll sind. Damit besteht die Chance, den Bedarf an qualifizierten Mitarbeitenden durch alternative Personalgewinnung und -entwicklung zu sichern. Dafür muss sich allerdings das Verständnis der Bildungsanbieter und der Dienstgeber verändern und neu justiert werden.

Die Gewinnung von qualifizierten Mitarbeitenden für die Caritas wird aus demografischen und auch aus kirchlichen und theologischen Gründen in Zukunft sicher nicht einfacher werden. Die Orientierung an Lernergebnissen könnte allerdings zusätzliches Potential eröffnen.

4. Fazit: Und was meinen Sie?

Lassen Sie mich diesen Beitrag ausnahmsweise nicht mit meinem, sondern mit Ihrem Fazit beenden. Und damit übergebe ich an Herrn Millies, der uns durch die Tagung führen wird.

Prälat Dr. Peter Neher
Präsident