

## Caritas-Unternehmen geben Perspektive

### Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten - Ethische und ökonomische Herausforderung für die Caritas

#### Tagung der Fortbildungsakademie des Deutschen Caritasverbandes am 23./24.01.2008 in Fulda

Aus der Sicht junger Menschen möchte ich das Thema dahingehend beschreiben: Was kann/muss/sollte die Caritas als Anbieter von Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten selbst tun, damit junge Menschen eine Lebensperspektive erhalten? Welchen Beitrag kann die Caritas - nicht nur als Anwalt benachteiligter Menschen und als Akteur in der Sozial- und Gesellschaftspolitik - konkret leisten, damit junge Menschen in unsere Gesellschaft integriert werden? Also nicht nur andere aufzufordern etwas zu tun, sondern im Rahmen der eigenen Möglichkeiten Lösungen anzubieten. Dies macht uns als Caritas, gerade auch in der sozialpolitischen Lobbyarbeit, glaubwürdig.

Herr Prof. Ernst Engelke, mit dem ich gemeinsam beim Caritaskongress in Berlin im vergangenen Jahr dieses Thema bearbeitet habe, verweist in seiner Einführung zunächst auf eine Stelle in der Heiligen Schrift Mt. 25,14-30.: „Das Gleichnis vom anvertrauten Geld“  
**Das Gleichnis von den Talenten als Mahnung und Aufforderung, benachteiligte Jugendliche zu fördern und zum Leben zu ermutigen (Mt 25,14-30)**

Es will deutlich machen: „Die Verantwortung für den Umgang mit den Talenten oder den Fähigkeiten liegt nicht nur bei den Jugendlichen, sondern auch bei den Unternehmen allgemein und den Unternehmen in der Caritas im Besonderen.

Zunächst will ich auf die Ziele und den Stand der Befähigungsinitiative des Deutschen Caritasverbandes eingehen und mich anschließend mit einem Teilaspekt, welche ethischen und ökonomischen Herausforderungen für die Caritas als Unternehmer, Dienstleister, Anbieter von Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen, befassen.

#### 1.

Der Anstoß für die Befähigungsinitiative war der zweite Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung aus dem Jahr 2005, der die folgenden alarmierenden Zahlen enthielt: Über 2,2 Mio. Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren leben auf Grundsicherungsniveau. 15 % eines Jahrgangs erreichen bis zum 25. Lebensjahr keinen Ausbildungsabschluss. Bei ausländischen Jugendlichen liegt der Anteil ohne Ausbildungsabschluss bei einem Drittel. Die Jugendarbeitslosigkeit liegt bei 12 % und bei ausländischen Jugendlichen liegt der Anteil bei fast 30 %. Trotz des gegenwärtigen Konjunkturaufschwungs hat sich diese Situation nicht durchschlagend verbessert.

Grundlage der Befähigungsinitiative ist die Befähigungsgerechtigkeit. Sie geht davon aus, dass jeder Mensch Fähigkeiten und Talente hat. Diese kann er aber nur entwickeln, wenn Grundbedingungen wie z.B. gerechte Bildungschancen, Gesundheitsversorgung, Schutz vor Diskriminierung usw. gegeben sind. Diese Voraussetzungen kann der Einzelne nicht selbst sicherstellen.

Befähigung bedeutet, den Einzelnen darin zu unterstützen, dass er ein selbst bestimmtes und solidarisches Leben führen kann. Dabei geht es nicht nur um Bildung im Sinne von Schul- und Berufsbildung, sondern auch um die ganzheitliche Persönlichkeitsentwicklung, auch um die Beziehungsfähigkeit und Alltags-Souveränität.

Für die Caritas bedeutet dies, die Stärken der jungen Menschen zu fördern, ihnen durch Bildung und Befähigung Zugänge zur Arbeitswelt und zur gesellschaftlichen Teilhabe zu eröffnen, ihnen Selbstvertrauen und Zuversicht in die eigenen Fähigkeiten zu geben. Das sind die Anliegen der Befähigungsinitiative.

Eine Initiative mit diesen Zielen kann nur erfolgreich sein, wenn der Verband nicht nur die Befähigung von Kindern und Jugendlichen im Blick hat, sondern diese Initiative auch begreift unter dem Aspekt der eigenen Befähigung und Veränderung. Es ist deshalb richtig, wenn der Verband im Rahmen dieser Initiative auch sich selbst kritisch überprüft und fragt, wo er befähigend und emanzipierend in der Hilfe für Kinder und Jugendliche tätig ist und wo er vielleicht ungewollt Abhängigkeiten verfestigt oder Strukturen stützt, die er eigentlich überwinden will.

Für die Befähigung spielen die jeweiligen Rahmenbedingungen eine wichtige Rolle. Das Konzept der Befähigungsgerechtigkeit braucht Rahmenbedingungen und bedeutet keine Abkehr von sozialstaatlicher Verantwortung. Diese Rahmenbedingungen sind: Der Sozialstaat richtet sein Handeln auf die Befähigung des Individuums zu einem eigenverantwortlichen und solidarischen Leben aus. Der einzelne Mensch wird nicht von seiner Eigenverantwortung entbunden. Er hat die Pflicht, zu seiner Befähigung beizutragen, mit dem Ziel, dass er diese Eigenverantwortung wahrnehmen kann.

Es gibt dabei Rahmenbedingungen, die nur vom Staat gestaltet werden können. Dies sind beispielsweise die Sicherung des Existenzminimums für Kinder und eine Infrastruktur zur Gesundheitsvorsorge und -Prävention, welche die Kinder und Jugendlichen dort aufsucht, wo sie sind.

Der Deutsche Caritasverband hat bundesweit eine Sammlung von über 800 so- genannter „Good practice Beispiele“ zusammengestellt, die über eine Datenbank abgerufen werden können.

Einen wichtigen Impuls gibt uns die SINUS Milieu-Studie. Sie lehrt uns, dass sich die Caritas stärker um die milieuüberschreitende Kommunikation und den Zugang zu fremden Milieus in ihrer sozialen Arbeit kümmern muss. Manche erreichen wir gar nicht oder nicht adäquat, da wir sie nicht verstehen.

Weitere Projekte auf Bundesebene sind: Das Projekt „Frühe Förderung“, das Unterstützung in den ersten Lebensjahren bietet - Ziel ist die Vermeidung von Vernachlässigung durch Stärkung von Erziehungskompetenzen - , das Bildungspolitische Projekt „Chancengerechtigkeit durch Bildungsgerechtigkeit“ und das Jahresthema 2008 „Achten statt ächten“, bei dem der Schwerpunkt auf benachteiligte Jugendliche liegt.

## 2.

Welchen konkreten Beitrag kann die Caritas als Arbeitgeber in ihren gut 25.000 Einrichtungen und Diensten mit rund 500.000 hauptberuflichen Mitarbeiter(innen) leisten? Denn die Mitarbeit in einem Betrieb, die Einbindung in einen betrieblichen Kontext und dem damit verbundenen Gefühl, gebraucht zu werden und seinen Lebensunterhalt selbst zu verdienen, sind aus Sicht benachteiligter Jugendlicher wichtige stabilisierende Faktoren. Sie ermöglichen selbstbestimmte Teilhabe.

Meine These ist, dass das vorhandene Potenzial für die Beschäftigung benachteiligter Jugendlicher in der Caritas nicht ausgeschöpft ist.

Beginnen möchte ich mit den Tarifpolitischen Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes, die am 20. März 2007 von der Delegiertenversammlung des DCV verabschiedet worden sind. Dort heißt es unter anderem: „Die verbandliche Caritas bekennt sich zum Ziel, in ihren Diensten und Einrichtungen Chancen für Menschen zu schaffen, die aufgrund mehrfacher Vermittlungshemmnisse keine oder nur geringe Chancen auf dem regulären Arbeitsmarkt haben. Diese Menschen sind im Normalfall nicht in der Lage, einer regulären Beschäftigung nachzugehen. Sie benötigen zusätzliche intensive Betreuung, Beratung und Begleitung.“ (Tarifpolitische Leitlinien des DCV, Ziffer 7)

Diese Leitlinie hat ihren Ursprung und ihre Begründung in der christlichen Soziallehre. Die Arbeit ist eine grundlegende Dimension des menschlichen Daseins. In der Enzyklika „Laborem exercens“ heißt es: „... denn es steht außer Zweifel, dass die menschliche Arbeit ihren ethischen Wert hat, der unmittelbar und direkt mit der Tatsache verbunden ist, dass der, welcher sie ausführt, Person ist“. Die Arbeit dient also der Verwirklichung der menschlichen Person und damit ihrer Würde als Mensch (Personalwohl).

Eine Mitte 2007 fertig gestellte Studie des Deutschen Caritasverbandes zeigt, dass das Spektrum der Einsatzfelder von ungelernten Kräften insgesamt nicht sehr groß ist. Mittels einer Befragung von Caritas-Betrieben wurden unter anderem die folgenden relevanten Einsatzfelder genannt: Reinigung/Wäscherei, Küche / Cafeteria, Telefonzentrale / Eingangsbereich, Stationshilfe / Pflegehilfe, Bedienung und Service in der Gastronomie.

Caritas-Unternehmen müssen sich selbstkritisch fragen, ob sie in der Vergangenheit nicht zu leichtfertig mit der **Wegrationalisierung und Auslagerung** von einfachen Tätigkeiten umgegangen sind und sich damit einem gesellschaftlichen Trend angeschlossen haben. Nicht alles, was „zweckmäßig, notwendig und wirtschaftlich“ ist, sollte unbedingt getan werden, da dadurch Menschen entwertet und mit ihren Fähigkeiten aus dem Arbeitsmarkt katapultiert werden. Es lohnt sich durchaus die Rückbesinnung auf die Zeit, als gerade und besonders in Ordenseinrichtungen solche Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten vorgehalten wurden.

Von den Trägern der Caritas wird erwartet, dass sie in dieser Hinsicht Zeichen setzen und Arbeitsmöglichkeiten für einfache und einfachste Tätigkeiten schaffen. Sie sollten dies nicht symbolisch und sozusagen als „Feigenblatt“ tun, sondern gezielt und nachhaltig. Das wird der Caritas-Qualität keinen Abbruch tun. Die positiven Effekte überwiegen: Menschen wird konkret geholfen und die Caritas stärkt ihre Stellung als glaubhafter sozial- und gesellschaftspolitischer Akteur.

Damit aus den Worten auch Taten werden bedarf es eines **ausdrücklichen Bekenntnisses** der Entscheidungsträger in einem Unternehmen. Die Geschäftsführung beschließt grundsätzlich die Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten für benachteiligte Jugendliche und macht dies zu einer Zielsetzung des Unternehmens. Gefragt ist jedoch kein kurzfristiger Aktionismus, sondern die Erstellung eines speziellen Personalplanungs- und Personalentwicklungskonzeptes, das langfristig angelegt ist. Zentraler Baustein des Konzeptes ist das Aufspüren von einfachen Tätigkeiten. Das gesamte Unternehmen muss in dieser Hinsicht abgeklöpft werden. Stellen für benachteiligte Menschen müssen eingerichtet und im Stellenplan bzw. im Budget als solche ausgewiesen werden. Nicht besetzte Zivildienststellen können auch genutzt werden. Die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können oftmals nicht sich selbst überlassen werden, sondern sie brauchen eine ständige oder temporäre soziale Begleitung und Fürsorge durch Fachkräfte. Diese Begleitung wird sich teilweise nicht auf den betrieblichen Alltag beschränken, sondern umfasst auch das persönliche Umfeld des betreffenden Menschen.

**Kommunikation und Information** spielen ebenfalls eine wichtige Rolle. Die frühzeitige Beteiligung der Mitarbeitervertretung ist unbedingt zu empfehlen. Ihre Beteiligung an der Konzepterstellung und an der Klärung des arbeitsrechtlichen Status der neuen Stellen fördert die Akzeptanz auf Seiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dafür ist jedoch noch mehr notwendig. Die „normalen“ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen frühzeitig für das Thema sensibilisiert werden, ihre Fragen beantwortet und auf ihre Problemanzeigen eingegangen werden. Die Angst, den eigenen Arbeitsplatz zu verlieren, ist hier zu nennen. Benachteiligte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter brauchen ständige soziale Begleitung und Fürsorge (Assistenz). Dafür können Patenschaften von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern übernommen werden. Bewusst sollten Stellen im Stellenplan geschaffen und budgetiert werden. Es sollten auch Anforderungsprofile für einfache und einfachste Tätigkeiten erarbeitet, ggf. auch „maßgeschneiderte“ Stellen geschaffen werden.

Ich komme zu den notwendigen Rahmenbedingungen.

Auf vier Aspekte möchte ich hier eingehen: Existenz und Nutzung von Fördermöglichkeiten, innerverbandliche Kooperation, Finanzierung und das Tarifrecht.

### **Existenz und Nutzung von Fördermöglichkeiten**

Ein zentrales Ergebnis der bereits erwähnten Studie des DCV ist, dass es in der Förderpraxis von benachteiligten Jugendlichen weniger an neuen Erkenntnissen mangelt, als an der Umsetzung. So gibt es auf lokaler Ebene oftmals bereits vielfältige, gute Angebote zur beruflichen Integrationsförderung Jugendlicher, die Unternehmen in Anspruch nehmen können. Allerdings fehlt eine koordinierende Stelle. Die Studie empfiehlt deshalb die Etablierung einer Koordinierungsinstanz, die Transparenz über vor Ort praktizierte Förderansätze und ihre Fördererfolge herstellt, Kooperationen zwischen Betrieben und Fördereinrichtungen unterstützt und den regionalen Dialog fördert.

Um Unternehmen der Caritas zu unterstützen, wurde die Broschüre „Informationen für Unternehmen, Dienste und Einrichtungen der Caritas zur berufsbezogenen Förderung benachteiligter Jugendlicher“ über die Zeitschrift „neue caritas“ und den E-Mail-Informationsdienst „Unternehmen Caritas“ veröffentlicht. Hier werden alle wichtigen Fördermöglichkeiten und verbandlichen Ansprechpartner der Jugendberufshilfe genannt.

### **Innerverbandliche Kooperation:**

Schnelle Erfolge könnten aber auch durch eine bessere Abstimmung und Kooperation zwischen den Einrichtungen und Diensten der Caritas erzielt werden. Fast in jeder Kommune könnte die Caritas das Angebot an und die Nachfrage nach Plätzen für benachteiligte Jugendliche zusammenbringen. So gibt es Caritas-Einrichtungen wie zum Beispiel Altenpflegeheime, die potenzielle Anbieter für Beschäftigungsmöglichkeiten sind, und Caritas-Spezialisten für die Integration von benachteiligten Menschen in den Arbeitsmarkt (Jugendberufshilfe, Jugendsozialarbeit, Schulsozialarbeit, Caritas-Bildungsträger), die Klienten vermitteln könnten. Was meist fehlt, ist die Nutzung dieses Potenzials. Fortschritte könnten mittels der Initiierung von lokalen Caritas-Bündnissen zur beruflichen Integration benachteiligter Jugendlicher erzielt werden.

### **Finanzierung**

Die finanziellen Rahmenbedingungen werden maßgeblich sein, ob sich ein Unternehmen der Caritas für die Schaffung von Arbeitsmöglichkeiten für benachteiligte Jugendliche entscheidet. Auch hier ist Nachhaltigkeit gefragt: Im Sinne einer soliden und wirtschaftlichen Unternehmensführung ist die Finanzierung über Leistungsentgelte oder durch andere gesicherte Finanzierungsquellen notwendig. Chancen bietet das im Juli 2007 verabschiedete Gesetz zum Sozialen Arbeitsmarkt. Die vorgesehenen Beschäftigungszuschüsse für Menschen mit Vermittlungshemmnissen und insbesondere auch die beschlossenen Fördermaßnahmen für Jugendliche verbessern die finanziellen Rahmenbedingungen.

### **Tarifrecht**

Marktgerechte oder zumindest nahezu marktgerechte Vergütungen für Stellen im Niedriglohnbereich sind sicherlich eine wichtige Voraussetzung. Unverständlich ist es jedoch, warum in den letzten Jahren die Outsourcing-Aktivitäten der Unternehmen gerade bei den Berufsgruppen angesetzt haben, die zu den „Schwächsten“ gehören, und warum es der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht gelungen ist, adäquate Vergütungen für diese Berufsgruppen zu vereinbaren.

Einige Träger haben inzwischen erkannt, dass die Kosten des Outsourcing auch höher als dessen Kostenersparnisse sein können. Insourcing ist deshalb wieder ein Thema. Auch die AK bemüht sich um eine konsensfähige Regelung zu den Niedriglohngruppen. Die

Einführung des so genannten Alltagsbegleiters in den AVR (Anlage 20) ist ein Schritt in die richtige Richtung, der allerdings auf den Bereich der ambulanten Pflege begrenzt ist.

4.

Schließen möchte ich mein Referat mit einem Blick in die Empirie.

Im Juli 2007 wurde die zweite Erhebung zur Einschätzung der wirtschaftlichen Lage der Rechtsträger der Caritas durchgeführt (mit 1.800 Rückmeldungen). 18 % der Befragten gaben an, dass sie bereits Plätze für benachteiligte Jugendliche vorhalten, 5 % planen, zukünftig in dieser Hinsicht ein Angebot zu machen. Folglich sind lediglich knapp ein Viertel der Caritas-Träger mit diesem Thema befasst. Ein Wert, der sich aus meiner Sicht steigern lässt.

Niko Roth  
Finanz- und Personalvorstand DCV e.V.

Dr. Christopher Bangert  
Leiter Stabsstelle Sozialwirtschaft