



Position des Deutschen Caritasverbandes zur Förderung familienbewusster Arbeitsstrukturen in der Caritas

Vorwort

Der Deutsche Caritasverband hat ein zweijähriges Projekt mit dem Titel „Förderung familienbewusster Arbeitsstrukturen in der Caritas“ durchgeführt. Ziel des Projektes war es, die langfristige Verortung von familienbewussten Arbeitsstrukturen bei den Gliederungen und Mitgliedern der Caritas zu befördern. Dies entspricht dem Selbstverständnis des Verbandes und ist eine unternehmenspolitische Notwendigkeit. Aufbauend auf der Erhebung des Umsetzungsstandes aus Sicht der Träger, Einrichtungen und Mitarbeitervertretungen der Caritas wurden Beispiele guter Praxis recherchiert und dargestellt, die verbandliche Bewusstseinsbildung für die Thematik mit Veröffentlichungen, Vorträgen und einem Internetauftritt vorangetrieben sowie ein erstes Netzwerk von Caritas-Verantwortlichen aufgebaut. Damit wurde ein wesentlicher Beitrag zur Profilierung der Caritas als familienfreundlicher Arbeitgeber geleistet. Die Projektergebnisse fließen auch in einen Praxisleitfaden ein, der vielfältiges Umsetzungs-Know-how bietet und für eine nachhaltige Umsetzung der Projektziele sorgen soll (dieser erscheint im Lambertus-Verlag). Eingebettet sind die genannten Maßnahmen in eine verbandliche Position zur Förderung familienbewusster Arbeitsstrukturen in der Caritas. Darin erfolgt ausgehend von den sich stellenden Herausforderungen eine Bewertung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus theologisch-ethischer, gesellschaftlicher und unternehmerischer Perspektive. Daraus werden konkrete Anforderungen an den Verband sowie seine Gliederungen und Mitglieder abgeleitet, an denen diese in Zukunft in ihrer Funktion als Arbeitgeber gemessen werden können. Die Position stellt eine Konkretisierung der Leitlinie 9 „Unternehmen der Caritas schaffen familienfreundliche Arbeitsbedingungen“ der Leitlinien für unternehmerisches Handeln in der Caritas dar (veröffentlicht in neue caritas Heft 20/2008).

Prälat Dr. Peter Neher
Präsident

Freiburg, den 12. März 2012

1. Ausgangslage und Herausforderungen

Familie als Keimzelle der Gesellschaft: Familien sind die soziale und aktive Mitte der Gesellschaft. Familie ist der Ort, wo Kinder geboren werden und aufwachsen. Dort wird ihre Sozialisation entscheidend geprägt. Gelingendes Familienleben sichert den notwendigen Kompetenzerwerb, um als erwachsener Mensch selbstständig die Aufgaben in Familie und Gesellschaft übernehmen zu können. Familien tragen im Zusammenwirken der Generationen gerade in Zeiten großer Veränderungen wesentlich dazu bei, materielle Sicherheit, Unterstützung, Rückhalt und Geborgenheit für die Familienmitglieder zu vermitteln. Sie gewährleisten die Versorgung und Pflege kranker und behinderter, nicht mehr erwerbsfähiger Haushaltsmitglieder. Dieses wechselseitige solidarische Einstehen füreinander zeichnet gelingendes Familienleben aus. Das Erfahren von familiärer Generationensolidarität ist die Grundbedingung dafür, dass auch die Gesellschaft solidarisch gestaltet werden kann. Damit tragen Familien gleichermaßen zum sozialen Wohlergehen und ökonomischen Wohlstand unserer Gesellschaft bei.

Familie im Wandel: Aufgrund unterschiedlicher kultureller Prägungen und Brüche im Familienleben existieren vielfältige Familienmodelle mit unterschiedlichen Anforderungen an die Vereinbarkeit von Beruf und familienbezogenen Tätigkeiten. Gerade auch die wachsende Zahl von Familien mit alleinerziehenden Müttern oder Vätern wird mit ganz spezifischen Herausforderungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und familienbezogenen Tätigkeiten konfrontiert. Die wachsenden Flexibilitäts- und Mobilitätsersparungen in der Arbeitswelt führen zur Ausweitung der Arbeitszeiten und erschweren die bislang häufig praktizierte Unterstützung durch Familienangehörige bei der Kinderbetreuung und Pflege. Großeltern und Eltern wohnen seltener am gleichen Wohnort und pendelnde Familienmitglieder stehen weniger für familiäre Aufgaben zur Verfügung. Gleichzeitig wollen bzw. müssen Frauen, die bislang überwiegend Fürsorge- und Pflegeaufgaben erbringen, ihre Erwerbsbeteiligung erhöhen, um ihre erworbenen Kompetenzen in ihre beruflichen Tätigkeiten und dort auch in Führungsaufgaben einbringen zu können.

Familien unter Erwerbsdruck: Aufgrund der demographischen Entwicklung und des daraus resultierenden Rückgangs des erwerbsfähigen Bevölkerungsanteils steigt der Druck auf die Familienmitglieder, in einem möglichst großen Umfang für den Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen. Der Fokus liegt hier insbesondere auf der Steigerung der Erwerbsquote von Frauen und älteren erwerbsfähigen Menschen. Der Erwerbsdruck entsteht auch aus Gründen der individuellen Existenzsicherung.

Da die Unterhaltspflichten nach Scheitern der Ehe deutlich eingegrenzt wurden und Mütter und Väter für den Leistungsbezug in der Rentenversicherung eigene Anwartschaften erfüllen müssen, sind Personen, die Fürsorge- und/oder Pflegeleistungen erbringen immer mehr darauf angewiesen, selbst einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nachzugehen.. Gerade für Menschen in Berufen mit einer hohen physischen und psychischen Belastung wie zum Beispiel in der Pflege kann dies aufgrund des belastungsbedingten früheren Ausstiegs aus dem Pflegeberuf ein Problem darstellen.

Unterstützung für Familien: Familien leben von der Solidarität der Familienmitglieder untereinander, sind aber auch auf die Unterstützung und Solidarität der Gesellschaft angewiesen, um ihre Aufgaben für die Gesellschaft erfüllen zu können. In Zukunft werden die Herausforderungen für die Familien zunehmen, da die verfügbare Zeit für familienbezogene Tätigkeiten tendenziell abnehmen wird (insbesondere aufgrund der zunehmenden Erwerbsquote von Frauen) und gleichzeitig mit dem zunehmenden Bevölkerungsanteil pflegebedürftiger Menschen mehr Zeit für Pflege im häuslichen Rahmen benötigt wird. Erschwerend für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist die Tatsache, dass die Pflege von Familienangehörigen weit schlechter planbar ist als die Erziehung von Kindern. Auch der gesetzliche Anspruch auf Unterstützung bei der Familienpflegezeit ist weniger umfangreich als bei der Elternzeit. Für die betroffenen Mitarbeiter/innen und Unternehmen entstehen daraus spezifische Anforderungen, auf betrieblicher Ebene Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu treffen und auch im konkreten Einzelfall individuelle Lösungen zu finden.

2. Bewertung

Theologisch-ethische Dimension

Familie und Arbeit sind zentrale Bereiche unserer menschlichen Lebenswelt und trotz ihrer jeweiligen Eigenständigkeit wechselseitig aufeinander angewiesen.

Die Familie hat eine unersetzbare Bedeutung für den Einzelnen wie für die Gesellschaft. In der Familie lernt der Mensch, „was lieben und geliebt werden heißt, und was es konkret besagt, Person zu sein“ⁱⁱ. Das II. Vatikanum bezeichnet daher die Familie als „eine Art Schule reich entfalteter Humanität“ⁱⁱⁱ. Es liegt nahe, dass zwischen dem Wohlergehen der Familie und dem guten Funktionieren der Gesellschaft ein enger Zusammenhang besteht – die Familie ist die „Grund- und Lebenszelle der Gesellschaft“ⁱⁱⁱ. Die Familie ist in ihrer spezifischen Funktion unersetzbar. Aus diesem Grunde soll die Familie subsidiär unterstützt werden, indem ihr Hilfsmittel zur Verfügung gestellt werden, die sie benötigt, um ihre ureigenen Aufgaben selbst zu erfüllen^{iv}. Aufgrund ihrer Bedeutung für den Einzelnen und die Gesellschaft, ist die Familie „nicht für die Gesellschaft und den Staat da, sondern die Gesellschaft und der Staat sind für die Familie da“^v.

Wie die Familie ist die Arbeit ein zentraler Bereich unserer Lebenswelt. Unter „Arbeit“ wird in einem weiten Sinne jede menschliche Tätigkeit gemeint, die Menschen auch als Arbeit empfinden. Durch sie nimmt der Mensch als Abbild Gottes an der Mitgestaltung der Welt teil^{vi}. In unserer Arbeitsgesellschaft schafft die Erwerbsarbeit auch in Zukunft „den bei weitem wichtigsten Zugang zu eigener Lebensvorsorge und zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben“^{vii}. Zur Arbeit gehören neben der Erwerbsarbeit auch Formen der unbezahlten Arbeit, wie zum Beispiel die Familienarbeit. Im Blick auf die Beteiligungsgerechtigkeit ist es auffallend, dass es vorwiegend Frauen sind, welche die mit der Familienarbeit einhergehenden beruflichen und finanziellen Nachteile in Kauf nehmen. Die Familien- und Erwerbsarbeit sind in ihrer Bedeutung für die persönliche Lebensgestaltung gleichrangig. Aufgrund ihrer zentralen Bedeutung dürfen Familie und Erwerbsarbeit nicht gegenseitig ausgespielt werden. Beide Bereiche können nur gewinnen, wenn sie koordiniert zusammenwirken und ein gemeinsames Ziel verfolgen. Im Mittelpunkt steht die Frage, wie zumindest in Phasen hoher zeitlicher Beanspruchung durch Fürsorge- und Pflegeleistungen wirkliche Wahlfreiheit für Familien mit Blick auf die Vereinbarkeitsthematik ermöglicht werden kann. So sollen sich Einzelne und Paare möglichst frei für das Lebensmodell entscheiden können, welches ihnen jeweils die besten Möglichkeiten eröffnet, eine hohe Lebens- und Arbeitszufriedenheit zu erreichen. Anstrengungen und Ressourcen der Unternehmen und der Arbeitnehmer(innen) mit ihren Familien sind dafür genauso notwendig wie eine unterstützende, subsidiäre Familienpolitik, die nicht nur ein einziges Lösungsmodell für das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördert sondern Vielfalt zulässt.

Gesellschaftliche Dimension

Das Spannungsfeld zwischen den gestiegenen Flexibilitäts- und Mobilitätsanforderungen einerseits und dem Bedürfnis der Familien nach verlässlichen Lösungen für die Vereinbarkeit familiärer und beruflicher Anforderungen andererseits wirft die drängende gesellschaftliche Frage auf, wie familiäre und berufliche Anforderungen miteinander vereinbar bleiben. Gefordert werden hier alle relevanten Akteure: der Staat, die Arbeitgeber und die Familien selbst. Aufgabe des Staates ist es gesetzliche Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, dass eine bessere Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Aufgaben gewährleistet ist. Bei der Gestaltung dieser Rahmenbedingungen hat der Gesetzgeber auf Basis der beobachtbaren und prognostizierbaren gesellschaftlichen Anforderungen und Entwicklungen sowohl auf die Interessen und Pflichten der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer(innen) und deren Familien Rücksicht zu nehmen. Die Arbeitgeber und Mitarbeitenden haben die Aufgabe, den gesetzlichen Rahmen so zu nutzen, dass die Balance der Interessen gewahrt bleibt. Auf diese Weise wird eine einseitige Überforderung vermieden.

Unternehmerische Dimension

Eine Schlüsselrolle bei der Vereinbarkeit von Arbeitsleben und Familie kommt den Unternehmen und damit den Dienstnehmern und Dienstgebern zu. Sie müssen Arbeitsstrukturen schaffen, die auch Rücksicht auf familiäre Belange nehmen. Familienfreundlichkeit ist dabei nicht nur eine wichtige Voraussetzung dafür, dass Arbeitnehmer(innen) ihre beruflichen und familiären Interessen miteinander in Einklang bringen können, sondern wird angesichts der demografischen Entwicklung auch zunehmend zur Bedingung, um qualifizierte Mitarbeiter/innen finden und halten zu können.

Familienfreundliche Maßnahmen stellen eine lohnenswerte Investition für die Unternehmen dar, mit deren Hilfe ihre Wettbewerbsfähigkeit gesteigert werden kann. Familienfreundlichkeit ist nicht umsonst zu haben. Die Dienstgeber haben ihren Beitrag zu leisten.

Durch Familienfreundlichkeit am Arbeitsplatz gewinnen alle: die Familien selbst, die Unternehmen, die Kolleginnen und Kollegen und schließlich die ganze Gesellschaft.

3. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

(1) Caritas als Mitgestalter von Kirche, Politik und Gesellschaft

„Als Wohlfahrtsverband der katholischen Kirche wirkt der Deutsche Caritasverband an der Gestaltung des kirchlichen und gesellschaftlichen Lebens mit. Er steht in der Mitverantwortung für die sozialen Verhältnisse in Deutschland und tritt in dieser Rolle gesellschaftlichen und politischen Entwicklungen entgegen, die zu Benachteiligung von Einzelnen und Familien oder zur Ausgrenzung gesellschaftlicher Gruppen führen“ (Leitbild des Deutschen Caritasverbandes, Abschnitt I. Ziele und Aufgaben, Absatz 23). Eine nachhaltige an den Bedürfnissen und Interessen von Familien orientierte Familienpolitik zählt zu den zentralen sozialpolitischen Forderungen des Deutschen Caritasverbandes.

(2) Caritas als Arbeitgeber

Der Deutsche Caritasverband fordert nicht nur auf der politischen und gesellschaftlichen Ebene Familienfreundlichkeit ein, sondern wird auch selbst im eigenen Anstellungsbereich aktiv. Die über 500.000 beruflichen Mitarbeiter(innen) der Caritas, die in den Diensten und Einrichtungen der rechtlich selbstständigen Träger tätig sind, müssen betriebliche und familiäre Anforderungen miteinander in Einklang bringen. Über drei Fünftel der Beschäftigten sind in stationären Einrichtungen und damit oftmals im Schichtdienst tätig, gut vier Fünftel der Beschäftigten sind Frauen.

Die Schaffung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen ist auch Teil des Selbstverständnisses der Unternehmen der Caritas, das in den Leitlinien für Unternehmerisches Handeln in der Caritas formuliert wird (Leitlinie 9, veröffentlicht in neue caritas 20/2008).

Damit familienbewusste Arbeitsstrukturen in den Diensten und Einrichtungen der Caritas etabliert werden, muss sich die erste Führungsebene der Unternehmen und Verbände (Vorstands-, Geschäftsführungs- und Aufsichtsorgan) explizit zu dieser Zielsetzung bekennen und ein Maßnahmenpaket beschließen. Um die Verbindlichkeit zu erhöhen, sollte diese Zielsetzung auch gegenüber der breiten Öffentlichkeit zum Beispiel im jährlichen Geschäftsbericht kommuniziert werden. Die Förderung familienbewusster Arbeitsstrukturen wird damit Bestandteil der an die Träger der Caritas gerichteten Transparenzanforderungen (siehe Transparenzstandards für Caritas und Diakonie, veröffentlicht in neue caritas 21/2010).

Zur Förderung familienbewusster Arbeitsstrukturen ist es unverzichtbar:

1. Eine Verbands- und Unternehmenskultur ist zu schaffen, die sich glaubwürdig zur Förderung familienbewusster Arbeitsstrukturen bekennt. Dies geschieht insbesondere dadurch, dass die Familienfreundlichkeit in das Leitbild und die strategischen Ziele integriert wird.
2. Die Gewährleistung von Familienfreundlichkeit als Führungsaufgabe ist zu etablieren. Dies geschieht durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen und die Berücksichtigung des Themas Familienfreundlichkeit in den Zielvereinbarungsgesprächen zwischen Führungskraft und Mitarbeiter(inne)n.
3. Ein wirksames und an den Strukturen und Bedürfnissen der eigenen Organisation und ihrer Mitarbeiter(innen) orientiertes Maßnahmenpaket ist zu entwickeln und konsequent umzusetzen. Die jeweiligen Mitarbeitervertretungen sind aktiv in die Ziel- und Maßnahmenentwicklung einzubinden.
4. Die Familienfreundlichkeit ist in das Qualitätsmanagement der Organisation zu integrieren und die Option der Zertifizierung als familienfreundliche Organisation zu prüfen.
5. Die Vereinbarkeit ist auch im Caritas-Tarif zu berücksichtigen. Im Rahmen der Tarifgestaltung durch die Arbeitsrechtliche Kommission kann dies auch in Form einer Öffnungsklausel für die Betriebsparteien geschehen.

6. Lokale Netzwerke innerhalb der Caritas, der Sozialwirtschaft und darüber hinaus sind zu initiieren, um vom gemeinsamen Erfahrungsaustausch zu profitieren und gemeinsame Lösungen zu erarbeiten.
7. Die Umsetzung ist als Aufgabe des Deutschen Caritasverbandes und seiner Gliederungen und Mitglieder zu begreifen. Dazu gehört die regelmäßige Evaluation der Umsetzung.

ⁱ Johannes Paul II, Enz. Centesimus annus, 39: AAS 83 (1991) 841.

ⁱⁱ II. Vatikanisches Konzil, Pastoralkonst. Gaudium et spes, 52: AAS 58 (1966) 1067

ⁱⁱⁱ II. Vatikanisches Konzil, Dekr. Apostolicam actuositatem, II: AAS 58 (1966) 848.

^{iv} Ursula Nothelle-Wildfeuer, Arbeit und Familie aus der Sicht der christlichen Ethik, in: Roman Herzog Institut (Hg.), Wie viel Familie verträgt die moderne Gesellschaft?, 2011, S. 68-82.

^v Päpstlicher Rat für Gerechtigkeit und Frieden, Kompendium der Soziallehre der Kirche, Nr. 214

^{vi} Vgl. Gen 1,26-28; Ps 8,5-7; Laborem exercens Nr. 4.

^{vii} Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz und Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland (Hg.): Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit. Wort des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Deutschen Bischofskonferenz zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Deutschland, 1997, Nr. 151. Siehe auch Nr. 152.