



ZdK

Salzkörner

Materialien
für die Diskussion
in Kirche
und Gesellschaft

19. Jg. Nr. 3
28. Juni 2013

Editorial

Lebensqualität

Der Bericht der Enquete-Kommission "Wachstum – Wohlstand – Lebensqualität" des Bundestags, der im Juni vorgestellt wurde, ist in der Öffentlichkeit sang- und klanglos untergegangen. Trotz oder wegen des Wahlkampfes?

Der Bericht zeigt, dass die Konzentration auf das Bruttoinlandsprodukt zur Messung von Wohlstand und Lebensqualität in Deutschland nicht länger ausreicht. Deshalb wurden zehn Leitindikatoren entwickelt, die auch soziale und ökologische Aspekte wie Beschäftigung, Bildung oder Treibhausgasemissionen abbilden. Dies ist ein Riesenfortschritt in der Diskussion über die nachhaltigere Gestaltung von Wirtschaft und Gesellschaft. Jetzt kommt es darauf an, durch eine sachgerechte und verständliche Anwendung dieses Wohlstandsmaßes die nächsten Schritte für eine zukunftsfähige Bundesrepublik in einer globalisierten Welt zu gehen.

Die Enquete-Kommission hat in wichtigen Themenfeldern wie der Finanzmarktregulierung und der Klimapolitik ordnungspolitische Handlungsempfehlungen erarbeitet und Fördermaßnahmen für nachhaltige Lebensstile vorgeschlagen. Der Bericht mit seinen zahlreichen Sondervoten macht aber auch deutlich, wie unterschiedlich die Vorstellungen von den nächsten Schritten sind und wie gering der Konsens, über die allgemeinen Ziele hinaus, ist. Vielleicht geht es uns trotz aller berechtigten Sorgen und Probleme in Deutschland zurzeit so gut, dass wir die mittel- und langfristigen Herausforderungen und Risiken aus dem Blick verlieren. Das wäre fatal. Umso wichtiger ist es, den Bericht in großer Breite zu diskutieren und mit allen Akteuren aus Politik, Wissenschaft, Wirtschaft und (Zivil-)Gesellschaft um die Zukunftsgestaltung unserer Gesellschaft zu ringen. Als Christinnen und Christen haben wir – in unserer Verantwortung für die Schöpfung und für soziale (globale) Gerechtigkeit – die Pflicht, uns in diesen Diskurs aktiv einzubringen.

Stefan Vesper

Inhalt

Ungleiches in eine Gleichheit zwingen? _____ 2

Zum vollen Adoptionsrecht für gleichgeschlechtliche Partnerschaften

Alois Glück

Schutzrechte für Hausangestellte _____ 5

Auch für Osteuropäerinnen in der 24-Stunden-Pflege!

Bernhard Emunds

Passgenau auf Bedürfnisse reagieren _____ 7

Betriebliche Personalpolitik aus der Lebensverlaufsperspektive

Rebecca Habisch, Bernd Irlenbusch

Selig, die Frieden stiften _____ 9

Der gesellschaftliche Beitrag der katholischen Kirche im indischen Bundesstaat Assam

Stefan-B. Eirich

Nachrichten aus dem ZdK _____ 11

– ZdK um drei Mitglieder aus muttersprachlichen Gemeinden erweitert

– Ökumenische Tagung zum Ehrenamtlichen Engagement im Herbst in Köln

Projekt "Gleichgestellt in Führung gehen" _____ 12

Barbara Schramkowski

2 | Recht Adoption

Ungleiches in eine Gleichheit zwingen?

Zum vollen Adoptionsrecht für gleichgeschlechtliche Partnerschaften

Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur steuerrechtlichen Gleichstellung gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaften mit der Ehe hat zu einer erneuten Grundsatzdebatte über den Stellenwert von Ehe und Familie in Staat und Gesellschaft und über das Verhältnis zwischen Ehe und eingetragener Lebenspartnerschaft geführt. Im Zentrum steht die Frage, wie der Staat den Auftrag von Artikel 6, Satz 1 des Grundgesetzes "Ehe und Familie stehen unter dem besonderen Schutz der staatlichen Ordnung" ausfüllen will, gerade auch vor dem Hintergrund des Rufes nach absoluter Gleichstellung von gleichgeschlechtlichen Partnerschaften mit der Ehe, neben dem Einkommenssteuerrecht nun auch im Adoptionsrecht.

Die öffentliche Debatte über die Rolle von Ehe und Familie in unserer Gesellschaft wird häufig in einer kulturkämpferischen Sprache der gegenseitigen Abwertung und der Diffamierung ausgetragen. Sie entwickelt sich sehr schnell zu einer polarisierenden und mitunter verletzenden Auseinandersetzung über unterschiedliche Lebenswege. Und dies in einer Gesellschaft, die beansprucht, offen, liberal und tolerant zu sein. Damit fühlen sich Menschen schnell betroffen, abgewertet und zu einer Rechtfertigung ihres eigenen Lebensweges genötigt. Dieses Muster ist immer wieder festzustellen. Dies gilt insbesondere auch für die Forderung nach absoluter Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften. Deshalb brauchen wir an erster Stelle für die familienpolitischen Debatten wechselseitigen Respekt vor den unterschiedlichen Lebenswegen, Sensibilität für die Werte anderer Menschen und ihre Lebenssituation.

Wir brauchen aber auch den Mut, für unsere Überzeugungen einzustehen und Entwicklungen, die uns Sorge machen, zu benennen.

Keine Diskriminierung

Ich möchte zunächst mit Nachdruck feststellen, dass jeder Art von Diskriminierung gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaften und jeder Diskriminierung von Menschen, die sich zu ihrer Homosexualität bekennen, entschieden widersprochen werden muss. Auch für die gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaften muss gelten: Wenn Menschen füreinander verbindlich Verantwortung übernehmen, verdient dies Respekt und Anerkennung. Die Ablehnung einer völligen rechtlichen Gleichstellung darf aber nicht automatisch gleichgesetzt werden mit Diskriminierung. Das ist eine der Grundsatzfragen für die Debatte.

Im Hinblick auf versorgungsrechtliche Regelungen sind in den vergangenen Jahren ja schon entsprechende Konsequenzen gezogen worden

Die jetzt vom Bundesverfassungsgericht eingeläutete Änderung im Einkommenssteuerrecht folgt den zuvor vom Gesetzgeber vorgenommenen Anpassungen in einer gewissen Konsequenz. Gleichwohl hätte es auch gute Gründe dafür gegeben, das bisherige Ehegattensplitting beizubehalten, wie die Argumentation zweier Bundesverfassungsrichter in einem Sondervotum aufzeigt. Sie betonen, dass es einen engen Zusammenhang zwischen Ehe und Elternschaft gibt. Es ist – ganz im Gegensatz zu gleichgeschlechtlichen Partnerschaften – nach wie vor die Regel und nicht die Ausnahme, dass zur Verantwortung der Eheleute füreinander auch die gemeinsame Verantwortung für Kinder kommt. Das spricht für eine differenzierte steuerliche Behandlung.

Ein allgemeines Adoptionsrecht ist eine neue Dimension von grundsätzlicher Bedeutung.

Eine weit über die steuerlichen Regelungen hinausgreifende Dimension hat der Anspruch auf die absolute Gleichstellung gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaften mit Ehe und Familie. Wer diese Gleichstellung ablehnt oder äußerst skeptisch betrachtet und eine sorgfältige Debatte hierüber verlangt, spricht damit nach

Recht Adoption

meiner festen Überzeugung noch keine Diskriminierung aus! Es geht hier vielmehr um Grundsatzfragen der Gesellschaft. Dies zeigt sich auch in den Debatten in anderen Ländern und in anderen Kulturen, auch solchen, die nicht von der christlichen Tradition und Wertorientierung geprägt sind." Es geht um die Gewissheit einer Generationenfolge, ohne die der Mensch nicht Mensch ist, ohne die es weder die Bibel noch den Roman gäbe ...", wie Wolfgang Büscher zutreffend in "Die Welt" vom 14. Juni dieses Jahres schreibt.

Für den inneren Zusammenhalt der Gesellschaft ist es ganz wesentlich, dass solche Grundsatzfragen in gegenseitigem Respekt gründlich erörtert werden. Es geht hier um Positionen, die sich nicht einfach mit vordergründigen Zuordnungen im Sinne von modern oder traditionell, progressiv oder konservativ erledigen lassen.

Kindeswohl im Mittelpunkt

Diese gesamte Gleichstellungsproblematik zeigt sich gegenwärtig in der besonders sensiblen Frage nach dem vollen Adoptionsrecht für eingetragene Lebenspartner-schaften. Das volle Adoptionsrecht unterscheidet sich aber ganz grundsätzlich von der Sukzessivadoption in gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaften, deren Verbot das Bundesverfassungsgericht am 19. Februar dieses Jahres für verfassungswidrig erklärt hat.

Im Mittelpunkt jeder Adoptionsentscheidung muss, wie dies auch das Adoptionsrecht vorschreibt, das Kindeswohl stehen. Argumentationsmuster, die die Realität mangelnder Zuwendung zu Kindern in Familien mit Vater und Mutter einer fürsorglichen Zuwendung in gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaften gegenüberstellen, sind in der Sache falsch und intellektuell unredlich. Selbstverständlich gibt es bedauerliche Zuwendungsdefizite in Familien, dem kann man aber redlicherweise nicht gegenüberstellen, dass es in gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaften immer nur die gelungene Form des Zusammenlebens und der Erziehung gibt.

Ungleiches in Gleichheit zwingen?

Im Hinblick auf wichtige Fragestellungen und die notwendigen Klärungen seien hier einige Aspekte angesprochen:

Grundsätzlich gilt es festzustellen, dass die Gemeinschaft von Mann und Frau einzigartig ist. Sie allein ist es, in der neues menschliches Leben entstehen kann. Die Ehe als dauerhafte Gemeinschaft von Mutter und Vater ist es auch, in der Kinder die günstigsten Bedingungen für ihr Heranwachsen finden. Das ist auch die Grundlage für die dauerhafte Existenz einer Gesellschaft. Es ist doch eine kulturelle Errungenschaft, dass es die Ehe als die auf Dauer angelegte Verantwortungsgemeinschaft von Frau und Mann gibt, die der für den gesellschaftlichen Fortbestand notwendigen Elternschaft einen besonders stabilen institutionellen Rahmen gibt. Wird mit der Forderung nach völliger Gleichsetzung der Ehe und der gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaften in allen Bezügen nicht Ungleiches in eine Gleichheit gezwungen? Würden wir damit nicht ein zentrales gesellschaftliches Leitbild und Ordnungsmuster nivellieren?

Wer hat nun in dieser Debatte die Beweislast? Diejenigen, die verändern wollen – das ist eigentlich die normale Situation – oder diejenigen, die gegen diese Veränderungen Bedenken anmelden?

Ein weiterer Punkt, weshalb ich hinsichtlich des vollen Adoptionsrechts für gleichgeschlechtliche Paare große Bedenken habe, ist der für das Aufwachsen von Kindern wichtige Umgang mit beiden Geschlechtern. Seit Jahren wird immer wieder beklagt, dass die Kinder im Rahmen ihrer Sozialisation und Erziehung, etwa in der Kinderbetreuung oder in den Grundschulen, immer weniger Männer erleben und damit für sie das männliche Element des Zusammenlebens der Menschen zu wenig erfahrbar wird. Dies wird als Problem im Hinblick auf die Entwicklung der jungen Persönlichkeiten beschrieben und als Defizit entsprechend begründet. Wenn Männer nicht mehr präsent sind, leidet die ganze Gesellschaft, stellt bereits 1963 der Psychoanalytiker Alexander Mitscherlich in seiner Studie "Die vaterlose Gesellschaft" fest, der Einfluss unmittelbarer Vorbilder gehe verloren. Über eine lange Zeit war diese These Gegenstand vieler gesellschaftspolitischer Debatten. Welche Bedeutung hat die Polarität der Geschlechter dann im Hinblick auf die Entwicklung der Kinder und welche Konsequenz hat dies für den Anspruch in der grundsätzlichen Gleichstellung beim Adoptionsrecht?

4 Recht Adoption

Recht auf ein Kind?

Gerade im Hinblick auf das Kindeswohl stellen sich weitere Fragen, die in diesem Zusammenhang nur angerissen werden können. Welcher Anspruch ergibt sich aus der Gleichstellung im Sinne eines "Rechts auf ein Kind"? Wird hier nicht zu sehr von den Paaren her, die gern Eltern sein wollen, gedacht? Welche Konsequenzen ergeben sich aus der Weiterentwicklung der Reproduktionsmedizin? Wird es etwa einen Anspruch auf den Zugang zu all ihren Möglichkeiten auch für gleichgeschlechtliche Partnerschaften geben? Im Zusammenhang mit der gesetzlichen Regelung für die "vertrauliche Geburt" und die Diskussion über die Zukunft der sogenannten "Babyklappen" hat der Anspruch eines Kindes auf die Kenntnis seiner biologischen Herkunft eine große Rolle gespielt. Was bedeutet dies für die absehbar aufkommende Forderung nach dem Zugang gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaften zur Reproduktionsmedizin? Was bedeutet das für die Diskussion um die Leihmutterchaft, was bisher noch ziemlich einhellig abgelehnt wird?

Diese letzten Fragen betreffen natürlich ebenso heterosexuelle Paare mit unerfülltem Kinderwunsch, was die Notwendigkeit eines sensiblen Umgangs mit diesen Fragen nochmals unterstreicht.

Keine verträglichen Einzelfalllösungen

Mit diesen beispielhaften Anmerkungen und Fragen möchte ich vor allem eins verdeutlichen, dass es tatsächlich und schon heute einen erheblichen Bedarf an gründlicher Beratung anthropologischer, ethischer und rechtlicher Fragen gibt.

Hier werden zentrale Fragen für unsere Gesellschaft, Fragen nach unserem Menschenbild, unseren Wertvorstellungen und Leitbildern aufgeworfen, die sehr viele Menschen bewegen. Bei den anstehenden politischen Entscheidungen geht es nicht darum, möglichst verträgliche Einzelfalllösungen zu finden, sondern den ganzen Menschen und die gesellschaftliche Ordnung in den Blick zu nehmen und grundlegende Richtungsentscheidungen zu treffen.

Die Dynamik und die Brisanz der Debatte ergibt sich aus der Verknüpfung der drei wertgeladenen und emotionalen Begriffe Gleichheit – Gerechtigkeit – Diskriminierung. Ist Diskriminierung immer gegeben, wenn Unterschiedliches nicht im Sinne von Gleichheit geregelt wird?

Die Art, wie der Klärungsprozess abläuft und die politischen Entscheidungen getroffen werden, hat eine wesentliche Bedeutung für die innere Entwicklung unserer Gesellschaft, insbesondere auch für den inneren Frieden. Deshalb ist gerade für diesen Themenkreis eine entsprechende Kultur der Debatte und des wechselseitigen Respektes zwingend notwendig.

Dies erfordert auch eine entsprechende Zeit. Sicher ist ein Wahljahr ein ungeeigneter Zeitpunkt, solchen Diskussionen den angemessenen Raum und die notwendige Zeit zu geben. Wir erwarten aber von der Politik, dass so grundlegende Fragen auch entsprechend gründlich erörtert werden.

| Alois Glück
Präsident des ZdK

Arbeit Hausangestellte

Schutzrechte für Hausangestellte

Auch für Osteuropäerinnen in der 24-Stunden-Pflege!

Weitgehend unbeachtet von der Öffentlichkeit hat der Bundestag am 16. Mai ein Gesetz zur Ratifizierung der Konvention 189 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über die Rechte von "domestic workers" verabschiedet. Solche Hausangestellte haben in Entwicklungs- und Schwellenländern sehr viele Familien der Ober- und Mittelschichten. Auch bei uns nimmt die Beschäftigung in Privathaushalten wieder deutlich zu. Hier sind vor allem Migrantinnen beschäftigt, die für "Entlastung" bei der Wohnungsreinigung, der Kinderbetreuung und der Pflege sorgen sollen. Ihre Arbeitsverhältnisse sind oft ungeregelt und schlecht.

Die 2011 von der ILO beschlossene Konvention 189 rückt erstmals die Arbeitnehmer-Rechte der Hausangestellten in den Mittelpunkt. Hintergrund ist, dass die bezahlte Haushaltsarbeit sehr viel weniger formalen Regeln folgt als die Beschäftigung in Unternehmen. Dies spiegelt die besondere Bedeutung von Vertrauen wider, die der Arbeit in der Privatsphäre eines Anderen zukommt. Zugleich bedeutet dies aber, dass viele Schutzregeln für abhängige Beschäftigung nicht gelten oder so gut wie gar nicht durchgesetzt werden. Die "domestic workers", die zumeist schlecht über ihre Rechte informiert sind und sich nur selten zur Vertretung eigener Interessen organisieren, werden nicht als Arbeitnehmerinnen wahrgenommen – und entsprechend auch nicht wie Arbeitnehmerinnen geschützt. Dabei sind sie häufig auf die Erwerbstätigkeit angewiesen, so dass die Informalität ihre Abhängigkeit vom Arbeitgeber und ihre Verletzlichkeit für ausbeuterische Praktiken deutlich erhöht. Unfaire Bedingungen für Hausangestellte sind aber auch in den Industrieländern nicht selten – z. T. auch deshalb, weil aufenthaltsrechtliche Probleme oder die Verweigerung eines legalen Zugangs zum Arbeitsmarkt ihre Position weiter schwächen.

Ein Problem auch bei uns

Die geringe Aufmerksamkeit für den Ratifizierungsprozess der Konvention 189 in der deutschen Öffentlichkeit dürfte darauf zurückgehen, dass die Rechtlosigkeit von

"domestic workers" primär als ein Problem ferner Länder wahrgenommen wird. Übersehen wird, dass auch in Deutschland die Arbeitsbedingungen vieler zugewanderter Haushaltshilfen schlecht sind. Verbreitet sind solche Ungerechtigkeiten vor allem bei Arbeitnehmerinnen, die nicht legal im Land sind oder denen Erwerbsarbeit in Deutschland rechtlich verboten ist. Aber auch bei der 24-Stunden-Pflege in einem Privathaushalt, die sich in der Bundesrepublik seit einigen Jahren rasant ausbreitet, ist die Herausforderung, die Arbeitnehmerin zu schützen, besonders dringlich.

Irregularität wird nicht als Problem wahrgenommen

Zu den zuletzt genannten Arbeitsverhältnissen der ganz besonderen Art und zu ihrer Einbettung in die persönlichen Beziehungen zwischen den Pflegebedürftigen, den Angehörigen und den Pflegekräften hat das Oswald von Nell-Breuning-Institut der Hochschule Sankt Georgen im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung ein kleines sozialwissenschaftliches Forschungsprojekt durchgeführt (<http://www.sankt-georgen.de/nbi/publikationen/frankfurter-arbeitspapiere-fagsf/nr-61-51/nr-61/>).

In der Rhein-Main-Region wurden in vier Haushalten jeweils der zuständige Angehörige, die Pflegekraft und – sofern möglich – die Pflegebedürftige selbst befragt. Dabei wurde deutlich, dass das ambulante Pflegesetting dem Wunsch der Pflegebedürftigen entspricht und die Angehörigen davon ausgehen, dass sie eine reguläre Pflegearbeit in dem gewünschten Umfang nicht finanzieren könnten. Fast alle Beteiligten, auch die befragten Pflegekräfte, sahen in der 24-Stunden-Pflege eine Win-Win-Situation und nahmen die Irregularität nicht als Problem wahr.

Gerechte Arbeitsbedingungen

Nun gehört es zu den zentralen Einsichten der Lehre vom gerechten Lohn, wie sie einige Päpste in ihren Sozialzyklen entfaltet haben, dass ein Arbeitsverhältnis nicht schon deshalb gerecht geregelt ist, weil es Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus freien Stücken eingegangen sind (grundlegend: Rerum Novarum 34). Vielmehr wird die Vermutung geäußert, dass es häufig zu Gerechtigkeitsproblemen kommt, wenn die beiden Vertragspartner unter sehr

6 Arbeit Hausangestellte

ungleichen Bedingungen leben. Und so ist es auch hier. Der starke Wunsch, am Wohlstand des Westens teilzuhaben, vor allem den eigenen Kindern eine solche Teilhabe zu ermöglichen, bedingt die Gefahr, dass sich Osteuropäerinnen, die auf dem Arbeitsmarkt ihres Landes keine Chance sehen, bei der 24-Stunden-Pflege auf problematische Arbeitsbedingungen einlassen.

Ein bei der 24-Stunden-Pflege verbreitetes Problem ist die hohe Prekarität des Arbeitsverhältnisses. Zumeist gibt es keinen schriftlichen Vertrag. Da es häufig um Schwarzarbeit geht, orientieren sich die Parteien nicht an arbeitsrechtlichen Standards. Regelungen zu Kündigungsfristen etwa werden nicht als bindend angesehen. Bei einigen Pflegekräften führt die hohe Unsicherheit des Erwerbs und der Wohnung zu einer beinahe vollständigen Ergebenheit gegenüber den Arbeitgebern. Das zeigt sich z. B. im Verzicht auf vereinbarte Ruhezeiten oder in der Bereitschaft, den Wünschen einer Demenzkranken auch dann nachzukommen, wenn sie als bedenklich eingeschätzt werden. Besser sind die Arbeits- und Lebensbedingungen in den Pflegesettings, in denen auch die persönlichen Beziehungen zwischen den Angehörigen und den Pflegerinnen stimmen. Im Forschungsprojekt war das dann der Fall, wenn sich Verwandte an der Pflege und Betreuung beteiligten.

Ruhezeiten

Eine besonders gravierende Gerechtigkeitslücke zeigte sich aber auch in diesen Pflegesettings: Den Pflegekräften wird keine Ruhezeit von mindestens 24 Stunden am Stück pro Woche eingeräumt. Das ist erstaunlich, insofern es dabei um eine basale Mindestvorschrift geht, die weltweit prinzipiell unumstritten ist. Das Fehlen einer solchen wöchentlichen Auszeit machte sich bei den Pflegekräften – die zumeist für zwei oder drei Monate im Pflegeeinsatz sind, dann für den gleichen Zeitraum in ihrer Heimat pausieren, um schließlich wieder in den Pflegeeinsatz zurückzukehren – sehr negativ bemerkbar: In den Phasen der Pflege ist ihr Alltag fast vollständig von den Wünschen und Bedürfnissen der Pflegebedürftigen be-

setzt. Manche haben das Gefühl, nur in den Zeiten außerhalb der Pflege wirklich zu leben.

Der Umstand, dass der Pflegekraft nicht wenigstens einmal pro Woche die Chance gegeben wird, einen ganzen Tag lang Abstand zu gewinnen, ist nicht nur aus ethischer, sondern auch aus juristischer Sicht hochproblematisch. Darüber ist sich auch die Bundesregierung im Klaren. In dem Bemühen, Angehörige, die sich bei der ambulanten Pflege Unterstützung aus Osteuropa holen, nicht zu kriminalisieren, vertritt sie die Auffassung, dass eine Ausnahmeregelung im deutschen Arbeitszeitgesetz (ArbZG §18 Abs. 1 Nr. 3), die ursprünglich für die Mitarbeiter/-innen in Kinderdörfern vorgesehen war, auch für die Arbeitnehmerinnen in der 24-Stunden-Pflege gelte. Und genau die an dieser Stelle des Arbeitszeitgesetzes genannte Gruppe nimmt sie von der Geltung der ILO-Konvention 189 aus (Bundestagsdrucksache 17/12951, S. 18).

Dies bedeutet: Mit der Konvention 189 verfolgt die ILO das Ziel, weltweit bewusst zu machen, dass die Arbeit von "domestic workers" Lohnarbeit ist und durch entsprechende Rechte geschützt werden muss. Erfreulich früh signalisiert die deutsche Politik, dieses Anliegen durch Ratifizierung der Konvention zu unterstützen. Was aber die "domestic workers" im eigenen Land angeht, formuliert die Bundesregierung für die Arbeitnehmerinnen in der 24-Stunden-Pflege eine Ausnahme – und damit ausgerechnet für eine Gruppe, die des Schutzes der Konvention besonders dringend bedarf. Nach Inkrafttreten sieht die ILO vor, dass die Regierungen regelmäßig über die Einhaltung der Konvention Bericht erstatteten und die Sozialpartner diese Einschätzungen kommentieren. Da werden die Gerechtigkeitslücken bei der 24-Stunden-Pflege noch eine Menge zu tun geben. Etwas Öffentlichkeit würde dabei nicht schaden!

| Prof. Dr. Bernhard Emunds,
Professor für Christliche Gesellschaftsethik und
Sozialphilosophie, Leiter des Oswald von Nell-
Breuning-Instituts, Mitglied des ZdK

Passgenau auf Bedürfnisse reagieren

Betriebliche Personalpolitik aus der Lebensverlaufsperspektive

Je älter die Menschen werden, desto mehr Generationen leben gleichzeitig in Deutschland. Jede von ihnen hat ihre eigene Geschichte und ihre eigenen Bedürfnisse. Um ihre Wettbewerbsposition zu sichern, entwickeln Betriebe zunehmend eine Lebensverlaufsperspektive und gehen möglichst passgenau auf die Bedürfnisse der einzelnen Generationen ein. Auch die Politik wird nicht daran vorbeikommen, die einzelnen Generationen in den Blick zu nehmen, um Rahmenbedingungen zu gestalten, die im Lebensverlauf stimmig sind.

In 2011 lebten 80,2 Millionen Menschen in Deutschland. In 2000 ging man noch von 82,2 Millionen aus. Der demographische Wandel ist in aller Munde und auch die Wirtschaft steht durch die schwindende Zahl an jungen Menschen vor der Herausforderung des drohenden Fachkräftemangels. Diesem kann nicht ausschließlich durch Förderung von Immigration begegnet werden. Unlängst haben sich die Unternehmen auf Arbeitskräfteressourcen besonnen, die lange ungenutzt geblieben sind: die Altersgruppe 50+ und die jüngeren Eltern, meist die Mütter, die wegen Ermangelung zufriedenstellender Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dem Arbeitsmarkt nur eingeschränkt zur Verfügung stehen.

Ausbildung als Investition für ein langes Leben

In einer Zeit, in der die durchschnittliche Lebenserwartung für neugeborene Jungen ca. 78 Jahre und für neugeborene Mädchen ca. 83 Jahre beträgt, ist eine solide, grundlegende Bildung eine Investition, deren Früchte das ganze (lange) Leben geerntet werden können. Unternehmen haben die Notwendigkeit dieser Grundlegung erkannt und bieten verstärkt betriebliche Ausbildungsprogramme und duale Studienprogramme an. Da Wissen jedoch teilweise veraltet, muss ein zusätzlicher Schwerpunkt auf lebenslanges Lernen gelegt werden. Deshalb fördern Unternehmen gerade ihre älteren Mitarbeiter vermehrt durch

Fortbildungen, um sie zum Beispiel mit neuen Technologien vertraut zu machen.

Entlastung in der Rush-Hour des Lebens

Die sogenannte Rush-Hour des Lebens ist die Zeit zwischen 20 und 40, in der die Menschen Ausbildung und Studium abschließen, heiraten, die Karriereleiter erklimmen und Kinder bekommen. Unternehmen unterstützen in dieser Zeit ihre Angestellten durch Feedbackrunden, Kompetenzberatung und Karriereplanung. Aktives Talentmanagement bindet die Arbeitnehmer nicht nur langfristig an das Unternehmen, sondern ermöglicht auch eine frühzeitige Nachfolgeplanung. Diese Investition in die eigene Belegschaft wird flankiert durch präventive gesundheitsfördernde Rahmenbedingungen, die Rücksicht auf die individuelle Belastbarkeit der Arbeitnehmer nehmen sollen. Bei einem Arbeitsleben bis potentiell über das 70. Lebensjahr hinaus, kann es für die Einzelnen und für die Unternehmen nur vordringlich sein, frühe körperliche und psychische Beschwerden, wie Rückenleiden oder Burnout, zu vermeiden.

Unterstützung in der Phase der Familiengründung

Ein Indiz für die aktuelle Überfrachtung der Rush-Hour des Lebens ist die geringe Kinderzahl hochqualifizierter junger Frauen. So bekamen im Jahr 2011 westdeutsche Akademikerinnen 38 Prozent ihrer Kinder im Alter von 35 Jahren oder älter. Häufig bedeutet ein später Einstieg in die Familienphase auch eine niedrigere Anzahl von Kindern. Um diese Phase früher zu ermöglichen, zeigen Unternehmen Müttern und Vätern Perspektiven für einen Wiedereinstieg in den Beruf auf, damit sie als Fachkräfte auf Dauer erhalten bleiben. Mittlerweile gibt es in deutschen Betrieben fast flächendeckend Arbeitszeitmodelle wie Teilzeit und Telearbeit, im Rahmen derer auf die Bedürfnisse der Eltern eingegangen werden kann. Ein innovatives Konzept ist das Jobsharing von Führungskräften. Wenn zum Beispiel ein Arbeitsplatz über die Regelarbeitszeit hinaus zu 120 Prozent besetzt sein soll, können sich zwei Mitarbeiter mit jeweils 60 Prozent eine Führungsposition teilen und somit mehr Zeit mit ihren Familien verbringen, aber auch jederzeit einen kompetenten Ansprechpartner am Arbeitsplatz garantieren. Solche und ähnliche Maßnahmen werden gerade nach Inanspruch-

8 Gesellschaft Demografie

nahme der Elternzeit, praktiziert. Aber schon während der Schwangerschaft führen viele Unternehmen Mitarbeitergespräche, um die Elternzeit und den Wiedereinstieg zu planen. Sie bieten an, während der Abwesenheit in Kontakt zu bleiben, zum Beispiel durch Zugang zum Intranet oder Teilnahme an Teambesprechungen, kurzen Projektarbeiten oder Mentoringprogrammen, bei denen Kontakte von werdenden Eltern mit Kollegen hergestellt werden, die selbst bereits einen Wiedereinstieg in den Beruf gemeistert haben.

Fachkräfte 50+ als Erfahrungsquellen

In der Förderung der Arbeitnehmer 50+, die lange als eine eher problematische Altersgruppe angesehen wurden (da sie für weniger produktiv und innovativ gehalten wurden), liegt heute in einigen Arbeitsfeldern ein Lösungsansatz für den drohenden und teilweise schon realen Fachkräftemangel. Dabei gilt es einerseits die Mitarbeiter der Altersgruppe 50 bis 65 gezielt zu unterstützen und andererseits die schon Pensionierten in sogenannten "Bridge Employments" für Projekte und bei Auftragsspitzen wieder an den Arbeitsplatz zu holen, wie durch den Einsatz in altersgemischten Teams oder als Trainer, Ausbilder oder Berater. Motivatoren für die Pensionäre sind weniger monetäre Anreize, sondern eher die Bedeutsamkeit der Tätigkeit, eine hohe Arbeitszeitflexibilität sowie der Wunsch, aktiv zu bleiben und das Fach- und Erfahrungswissen weitergeben zu können. Hierbei muss allerdings beachtet werden, dass diese Modelle nicht für alle Berufsgruppen anwendbar sind, da die Varianz der individuellen Leistungsfähigkeit gleichaltriger mit dem Alter steigt. Arbeitnehmer, die bis zu ihrer Pensionierung körperlich gearbeitet haben, können oft nur schwer in ihren Beruf zurückkehren. Auch kann die Kombination "älterer Silver Worker und junger Vorgesetzter" zu Kompetenzkonflikten führen. Die Anstrengungen der Unternehmen zeigen bereits erste Wirkung. In Deutschland geht mittlerweile jeder zehnte Bürger aus der Altersgruppe 65 bis 69 in der einen oder anderen Form einer bezahlten Beschäftigung nach – für Bürger mit Hochschulabschluss ist diese Zahl deutlich höher. Damit hat sich deren Erwerbsbeteiligung gegenüber 1996 verdoppelt. In Anbetracht

knapper Sozialkassen muss diese Entwicklung stärker ausgebaut werden: Prognosen zufolge wird im Jahre 2050 jeder dritte Einwohner Deutschlands 65 Jahre oder älter sein (aktuell ca. 20 Prozent).

Kommunikation und offene Unternehmenskultur als Wettbewerbsvorteil

Viele Maßnahmen gründen auf zu entwickelnden Unternehmenskulturen des Dialogs, um individuelle Zuschnitte auf Mitarbeiter zu ermöglichen. In eigens konzipierten Handbüchern werden Managern für verschiedene Kombinationen von "Lebensphase" und "Berufsphase" konkrete Unterstützungen für Mitarbeiter empfohlen. Auch wenn viele Unternehmen hier noch ein Stück des Weges vor sich haben, kristallisieren sich aus der Lebenslaufperspektive insbesondere folgende Handlungsfelder für die betriebliche Personalpolitik heraus: die flexible Gestaltung der Unternehmensorganisation und der Führungskonzepte, einzelfallorientierte Personalgewinnung und -entwicklung sowie Gesundheitsförderung. Erste Studien identifizieren bereits Wettbewerbsvorteile. In familienfreundlichen Unternehmen fallen die Mitarbeitermotivation und -bindung höher und die Fehlzeiten und Wiedereingliederungskosten niedriger aus.

Zur Sicherung des Standorts Deutschland wünschen sich immer mehr Unternehmen eine Politik, die ihre Lebensverlaufsperspektive teilt. Für Generationen mit unterschiedlichen Lebensverläufen müssen von Seiten der Politik stimmige Rahmenbedingungen gestaltet werden, wie zum Beispiel für grundlegende und weiterführende Bildung, Entzerrung der Rush-Hour des Lebens sowie die Erwerbsbeteiligung älterer Bürger. Soziale Mobilität im Bildungssystem, Mini-Job-Falle für Frauen, generationenspezifische Altersversorgung sowie Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit im Alter mit der zunehmenden Realität, dass ältere Bürger ihre noch älteren Verwandte pflegen, sind nur einige Stichworte.

| [Rebecca Habisch, Professor Dr. Bernd Irlenbusch, Lehrstuhl für Unternehmensentwicklung und Wirtschaftsethik, Universität Köln](#)

Selig, die Frieden stiften

Der gesellschaftliche Beitrag der katholischen Kirche im indischen Bundesstaat Assam

Von den Bundesstaaten in der nordöstlichsten Region Indiens, den "seven sisters of India", hat es im Westen nur Assam wegen des gleichnamigen Tees zu einiger Berühmtheit gebracht. Nachrichten über die aktuelle innenpolitische Lage aus diesem Teil des indischen Subkontinents finden jedoch nur extrem selten die Aufmerksamkeit der Medien. Dabei gibt die hochexplosive Mischung aus ethnischen Konflikten und religiösen Spannungen in dieser Region zu großer Sorge Anlass. Der Vermittlertätigkeit des katholischen Bischofs der im westlichen Assam gelegenen Diözese Bongaigaon ist die zeitweilige Eindämmung eines vor genau zwölf Monaten erneut eskalierten Konflikts zwischen muslimischen Armutsflüchtlings aus Bangladesch und der einheimischen Stammesbevölkerung zu verdanken. Rektor Stefan-B. Eirich, der im vergangenen Januar die Region mit Dr. Ludger Kaulig, einem der beiden Islambeauftragten des Bistums Münster, bereiste, berichtet von diesem Musterbeispiel für die segensreiche gesamtgesellschaftliche Wirkung, die Katholiken selbst in der Rolle einer auf alle Bevölkerungsgruppen verteilten krassen Minderheit (1,4 Prozent der Gesamtbevölkerung) entfalten können.

In der Nacht vom 21. auf den 22. Juli 2012 kommt es in Assam zwischen Angehörigen des tibetobirmanischen Stamms der Bodo, der mit ca. 40 Prozent das größte der indigenen Völker im Staat bildet, und immigrierten Muslimen aus Bangladesch zu blutigen Zusammenstößen. Diese fordern in den folgenden Wochen über 90 Tote und lösen mit mehr als 400.000 Menschen eine der größten innerindischen Fluchtwellen der letzten Jahrzehnte aus. Betroffen sind beide Konfliktparteien. Zahlreiche der hastig eingerichteten 270 Flüchtlingscamps existieren noch Anfang 2013. Die Lage ist weiterhin sehr angespannt, da die Ursachen des Problems zu einem Großteil im Dauerkonflikt zwischen der indischen Bundesregierung und Bangladesch gründen, zugleich aber auch das Ergebnis einer unglücklichen Bevölkerungspolitik der Zentral- wie der Regionalregierung sind. Als reichster der sieben Bundesstaaten im Nordosten Indiens ist Assam von den Ein-

wanderungswellen und späteren Flüchtlingswellen aus Ostpakistan, dem heutigen Bangladesch, über Jahrzehnte hinweg besonders betroffen.

Angst vor Verlust der Identität

Anfang der 1980er Jahre formiert sich die militante Bewegung zur Befreiung Assams, die United Liberation Front of Assam (ULFA), die der Unionsregierung in Neu-Delhi eine bewusste Siedlungspolitik zuungunsten der indoarianischen Mehrheitsbevölkerung (Assamesen) und die Ausplünderung der natürlichen Ressourcen, insbesondere der reichen Öl- und Gasvorkommen, vorwirft. Quer-gelagert zu dieser Auseinandersetzung und sie zusätzlich verschärfend sind die wiederholten Proteste der Bodos gegen die "Überfremdung" ihrer Gebiete nicht nur durch bengalische Muslime, sondern auch durch den intensiven Zuzug stammesfremder Bevölkerungsgruppen (vor allem Assamesen). Die aus diesem Zweifrontenkonflikt resultierende Fremdenfeindlichkeit der Bodo ist Ausdruck einer tief empfundenen Angst vor dem Verlust des bislang sicheren Zugriffs auf Land, Wasser, Wege und andere natürliche Ressourcen, vor allem aber vor dem Verlust der eigenen Identität.

Gewaltausbrüche

In der hier nur notdürftig skizzierten brisanten Gemengelage kommt es immer wieder zu großflächigen Gewaltausbrüchen. Im Jahr 2008 fliehen rund 80.000 Menschen vor den bewaffneten Auseinandersetzungen zwischen Angehörigen der Bodos und den Immigranten. Anlass für die jüngste Welle der Gewalt im Sommer 2012 ist die geplante Errichtung einer Moschee mitten im an der Grenze zu Bhutan gelegenen Kernland der Bodos. Der Ermordung von vier muslimischen Aktivisten folgt der gewaltsame Tod von vier ehemaligen Freiheitskämpfern. Eine Welle von Gewalt und Gegenwärt überzieht daraufhin schnell fast die ganze Region und löst durch die gezielte Vernichtung von Häusern und Ernteerträgen die erwähnten Flüchtlingsströme aus.

Ökumenische Friedensinitiative

Das Konfliktgebiet liegt im Bereich der westassamesischen Diözese Bongaigaon, die gewissermaßen das Epi-

zentrum der hochkomplexen Verwerfungslinien markiert. Angesichts des schnell eskalierenden Konflikts bricht Bischof Thomas Pulloppillil die jährlichen Exerzitien mit den Priestern seines Bistums ab und reist in das Konfliktgebiet, um sich zusammen mit den Vertretern anderer Kirchen persönlich ein Bild von der Flüchtlingskatastrophe zu machen und die ersten Hilfslieferungen für die notdürftigen Auffanglager zu organisieren. Es gelingt ihm als Vertreter der einzigen nicht an Stammes- und Verwaltungsgrenzen gebundenen Institution, über die religiösen und ethnischen Konfliktlinien hinweg eine dauerhafte Unterstützung für alle Betroffenen zu etablieren. Der größte Erfolg der bischöflichen Initiative ist jedoch die Einrichtung der ökumenischen Friedensorganisation "Inter Church Peace Mission" (ICPM), der neben der katholischen Kirche die Northern Evangelical Lutheran Church, die Christian Revival Church, die Bodo Baptist Church und die Garo Baptist Church angehören. Allein das Zustandekommen dieses Bündnisses unter den bislang wenig aneinander interessierten, teilweise sogar offen konkurrierenden Glaubensgemeinschaften wird in der regionalen Medienöffentlichkeit als starkes Zeichen für die Glaubwürdigkeit der christlichen Friedensinitiative bewertet.

Am 4. September 2012 versammeln sich im Bischofs- haus von Bongaigaon drei führende Vertreter muslimischer Organisationen und fünf Repräsentanten des Bodo-Stammesverbands, um nach Wochen der Gewalt und bürgerkriegsähnlichen Zuständen die Chancen für eine Beendigung des Konflikts auszuloten. Als Ergebnis dieses von Bischof Thomas moderierten Gesprächs ergeht noch am selben Tag ein gemeinsamer Appell an alle Menschen im Krisengebiet, sich um die Eindämmung des Konflikts zu bemühen. Den Worten folgen Taten: Durch ihr gemeinsames Auftreten werben Muslime und Bodos für den Frieden unter der Bevölkerung und sorgen für eine neutrale Verteilung der Hilfsgüter sowie eine medizinische Grundversorgung. Seit Oktober herrscht im betroffenen Gebiet nicht zuletzt durch die massive Präsenz des indischen Bundesheeres eine angespannte Ruhe, die jedoch immer wieder durch Straßenblockaden und Streiks gefährdet

wird. Den Mitgliedern der ökumenischen Friedensinitiative ist klar, dass sie vorerst nur einen Teilerfolg erzielt haben. Die größte Gefahr für eine gedeihliche Koexistenz der Konfliktparteien liegt in der Furcht der Bodo, auch im eigenen Land in die Position einer Minderheit zu geraten. Mit großer Anspannung warten deshalb die Kontrahenten auf die Veröffentlichung des Wählerverzeichnisses für die Kongresswahl im Jahr 2014. Die entscheidende Frage lautet dann, wie realistisch die einzelnen Listen Auskunft über die Zusammensetzung der Bevölkerung geben und welche Gruppe mit Blick auf die Regionalwahlen ein Jahr später die besten Chancen hat, sich als beherrschende Mehrheit in Assam durchzusetzen.

Friedensstifter im Sinne der Bergpredigt

Neben dieser aktuellen Friedensinitiative leistet die Kirche in Assam auf einem anderen Feld seit Jahrzehnten einen Beitrag zum Frieden: dem der Erziehung und Bildung. Mit 28 großen Einrichtungen, die von der Elementarschule bis hin zur Universität reichen, bieten die Diözese Bongaigaon sowie die entsprechenden Ordensgemeinschaften vor allem Kindern und Jugendlichen in den strukturell benachteiligten Grenzgebieten zu Bhutan und Bangladesch die Chance, aus dem tödlichen Konflikt um Primärressourcen zu entkommen. Die Schulen in kirchlicher Trägerschaft stehen prinzipiell allen Bevölkerungsgruppen offen, so dass katholische Kinder sich auch hier in der Position einer Minderheit befinden. Bei unserer Rundreise durften wir erleben, mit welcher Aufmerksamkeit vor Ort die sozialen, sprachlichen, kulturellen und religiösen Differenzen zwischen den Kindern wahr- und ernstgenommen werden. Diese Vielfalt stellt den Ausgangspunkt für den eigentlichen Bildungsprozess dar, der die Kenntnis der eigenen Wurzeln, den Respekt vor dem Anderen und die Entwicklung einer fruchtbaren und fairen Streitkultur mit einschließt. Pointiert lässt sich sagen, dass in diesen Schulen die zukünftigen Friedensstifter und Friedensstifterinnen im Sinne der Bergpredigt heranwachsen.

| [Stefan-B. Eirich, Rektor im ZdK](#)

ZdK um drei Mitglieder aus muttersprachlichen Gemeinden erweitert

Vom Juni dieses Jahres an hat das Zentralkomitee der deutschen Katholiken seine Repräsentanz katholischer Laienarbeit durch die Aufnahme von drei Mitgliedern aus dem Bereich der katholischen muttersprachlichen Gemeinden erweitert.

Nachdem die Vollversammlung des ZdK im Mai in Münster eine entsprechende Statutenänderung beschlossen hatte, der die Deutsche Bischofskonferenz im Juni zugestimmt hat, werden zukünftig drei Vertreter des neu gegründeten Bundespastoralrats der muttersprachlichen Gemeinden Mitglieder im ZdK. Der Bundespastoralrat wählte Chukwuemeka Ani (Afrikanische Katholiken), José Alberto Haro Ibanez (Spanisch sprechende Katholiken) und Prof. Dr. Piotr Maloszewski (Polnisch sprechende Katholiken).

In Deutschland leben derzeit rund sieben Millionen Ausländer sowie weitere knapp neun Millionen Menschen mit deutschem Pass, die einen Migrationshintergrund haben. Mehr als zwei Millionen Menschen ohne deutschen Pass sind römisch-katholisch oder gehören einer mit Rom unierten Kirche an; ebenfalls sind weitere knapp drei Millionen Deutsche mit Migrationshintergrund katholisch. Das heißt: Fast jeder fünfte Katholik in Deutschland ist mit einer anderen Muttersprache als der deutschen aufgewachsen.

Derzeit gibt es in Deutschland über 400 muttersprachliche Gemeinden in zirka 30 Sprachgruppen, in denen fast 500 Priester und Ordensleute, die von ihren jeweiligen Heimatbischofskonferenzen oder Ordensoberen entsandt worden sind, als Seelsorger wirken. Die größten Gruppen unter ihnen sind die polnisch-, kroatisch-, italienisch-, spanisch- und portugiesischsprachigen Katholiken. Die muttersprachlichen Gemeinden sind für die Migranten Gemeinschaft und Lebensraum, in dem sie gerade auch mit ihrer Sprache und Glaubenstradition Beheimatung und Zuwendung erfahren, ihr eigenes kulturelles und religiöses Leben pflegen und so ihre Identität finden können.

In Deutschland ist die sogenannte "Ausländerseelsorge"

als Missionen anderer Muttersprache in den einzelnen Diözesen verankert und in die Gremien eingebunden. Jede Mission sollte nach den pastoralen und rechtlichen Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz darüber hinaus "einen Pastoralrat / Pfarrgemeinderat haben, der u.a. die Präsenz, Mitarbeit und Mitverantwortung der Laien im Leben der Mission artikuliert und fördert. (Arbeitshilfe der DBK, Nr. 171, S.36)". Am 22. Juni 2013 haben die von den Gemeinden entsandten Laienvertreterinnen und -vertreter den Bundespastoralrat muttersprachlicher Gemeinden gegründet, der die Mitglieder ins ZdK wählte.

Ökumenische Tagung zum ehrenamtlichen Engagement im Herbst in Köln

In diesem Jahr laden die Kirchen zum dritten Mal zu einer ökumenischen Tagung ein, die das ehrenamtliche Engagement in den Mittelpunkt stellt. Die Veranstaltung "Gefordert und gefördert: Wie selbstbestimmt ist ehrenamtliches Engagement?" findet vom 20. bis 21. September 2013 in Köln statt.

Gäste aus Politik, Zivilgesellschaft, Wirtschaft und Kirchen diskutieren bei der ökumenischen Tagung über ehrenamtliches Engagement angesichts sozialstaatlicher, biographischer und kirchlicher Veränderungen, darunter Lutz Stroppe, (Staatssekretär im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend), Dr. Ursula Weidenfeld (Journalistin), Bernd Neuendorf (Staatssekretär im Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen), Brigitta Wortmann (BP Europa SE) und Prof. Dr. Matthias Sellmann (Ruhr-Universität Bochum). Veranstalter sind die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) und das ZdK. Angesprochen sind erneut ehrenamtlich und hauptamtlich Tätige aus Projekten, Kirchengemeinden, Initiativen und diakonischen Unternehmen, aus Verbänden, Landeskirchen und Diözesen. Neben dem Programm der Tagung mit Vorträgen, Diskussionsrunden und Arbeitsgruppen werden im Foyer des Maternushauses innovative Projekte ehrenamtlichen Engagements präsentiert.

Das detaillierte Programm und weitere Informationen sind zu finden unter: www.wir-engagieren-uns.org.



ZdK

Zentralkomitee
der deutschen Katholiken

ZdK | Zentralkomitee der deutschen Katholiken
Postfach 24 01 41. D 53154 Bonn

Projekt "Gleichgestellt in Führung gehen"

Frauen in Führungspositionen der Caritas

Frauen erlangen zwar mittlerweile höhere Bildungsabschlüsse als Männer, stellen in Führungspositionen in zentralen gesellschaftlichen Bereichen jedoch weiter eine Minderheit dar – vor allem auf den obersten Hierarchieebenen. Dieses Phänomen spiegelt sich auch in der Caritas wieder. Obwohl rund 80 Prozent der Mitarbeiter(innen) weiblich sind, dominieren auf Führungsebenen eindeutig Männer. So werden zum Beispiel nur zwei von 27 Diözesan-Caritasverbänden von Frauen geleitet, und 74 Prozent der Positionen in geschäftsführenden Vorständen und Aufsichtsorganen sind durch Männer besetzt.

Als ursächlich für diese Situation werden im wissenschaftlichen Diskurs verschiedene Faktoren benannt: Neben den Folgen von Mutterschaft, traditionellen familiären Rollenmustern, defizitären Vereinbarkeitskulturen sowie starren Karrierepfaden in Unternehmen spielen auch vorherrschende Bilder von Führungskräften eine Rolle, die auf Frauen wenig zutreffen. So wird Frauen vielfach zugeschrieben, sie seien weniger durchsetzungsfähig und kompetent im Hinblick auf Führungsaufgaben. Auch eine geringere Aufstiegsorientierung wird als Ursache für die Geschlechtersegregation benannt. Nachweisbar zeigt sich der Verzicht auf Vielfalt in den Führungsetagen jedoch als nachteilig für den Unternehmenserfolg.

Das Projekt

Aufgrund der Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen entschied die Delegiertenversammlung der Caritas im Jahr 2011, dass sie von "den Unternehmen der Caritas (erwartet), dass sie Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in ihren Vorständen, Geschäftsführungen und Aufsichtsgremien ergreifen". Zur Umsetzung dieses Beschlusses wurde das Projekt "Gleichgestellt in Führung gehen" initiiert, das durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, den Europäischen Sozialfond sowie Eigenmittel des Deutschen Caritasverbandes gefördert wird. Ziel ist die Schaffung von Voraussetzungen für die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen.

Dazu ermittelt eine Untersuchung der Katholischen Hochschule Freiburg Erfolgsfaktoren und Herausforderungen für die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen, um Maßnahmen im Projekt zu konkretisieren. Im Zentrum steht die Beteiligung von fünf Caritas-Pilotstandorten. Ihnen werden relevante Instrumente der Personal- und Organisationsentwicklung zur Verfügung gestellt. Über Workshops und Coachings sollen Voraussetzungen für die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen geschaffen werden. Darüber hinaus wird eine Fortbildung für Nachwuchsführungsfrauen angeboten sowie ein Mentoringprogramm aufgebaut und ein Netzwerk für Führungsfrauen initiiert.

Rollen- und Karrieremuster verändern

Zentral für die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit auf Leitungsebenen wird aber nicht nur sein, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern und Frauen mittels Coaching oder Mentoring zu fördern. Im Kern geht es darum, gewohnte Rollen- und Karrieremuster in Frage zu stellen und Unternehmenskulturen so zu gestalten, dass Führungspositionen für Frauen attraktiver werden. Dies funktioniert nur, wenn Männer und Frauen gemeinsam an einem Strang ziehen und unter anderem Männer mehr Fürsorgeverantwortung in den Familien übernehmen, ohne dafür von den Unternehmen ins "Karriereaus" befördert zu werden.

| Dr. Barbara Schramkowski

Projektleitung "Gleichgestellt in Führung gehen"
des Deutschen Caritasverbandes

Pressestelle Hochkreuzallee 246. 53175 Bonn
Postfach 24 01 41. 53154 Bonn

Tel. +49. (0) 228. 38 297 - 0. Fax +49. (0) 228. 38 297 - 48
Mail presse@zdk.de Web www.zdk.de

Herausgeber
Dr. Stefan Vesper Generalsekretär

Redaktion
Theodor Bolzenius Pressesprecher

Nachdruck frei / Belegexemplar erbeten

Alle Ausgaben der "Salzkörner" finden Sie auch auf unserer Internetseite:
www.zdk.de/veroeffentlichungen/salzkoeerner