



**Dienstgeberseite  
der Arbeitsrechtlichen Kommission**  
des Deutschen Caritasverbandes e.V.



---

## **caritaspanel***Report* Nr. 2/2019

vom 14. Oktober 2019

Herausgegeben von:  
**Geschäftsstelle der Dienstgeberseite der  
Arbeitsrechtlichen Kommission**  
Ludwigstraße 36, 79104 Freiburg  
Münchener Straße 7, 60329 Frankfurt

Redaktion und Kontakt:  
Dr. Pascal Krimmer  
Telefon: (0761) 200-794  
Telefax: (0761) 200-790  
umfrage@caritas-dienstgeber.de  
www.caritas-dienstgeber.de

Ergebnisse der Befragungsrunde 2018

**Berufsausbildung bei der Caritas:  
Betriebliche Strategien gegen den Fachkräftemangel**



**INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND  
BERUFSFORSCHUNG**  
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

## 1. Auf dem Weg zur zufriedenen Caritas-Fachkraft: Ausbildungsstärke als eines der wichtigsten Betriebsmerkmale

Seit einigen Jahren bestimmt das Thema „Fachkräftemangel“ den öffentlichen und wissenschaftlichen Diskurs rund um die zukünftige Arbeitswelt stark mit.<sup>1</sup> Fachliche Prognosen hinsichtlich eines allgemeinen deutlichen Rückgangs der Anzahl sowie einer Alterung erwerbstätiger Personen werden flankiert durch regionale und berufsspezifische Personalschieflagen. Zahlreiche Quellen sagen insbesondere für das Gesundheits-, Sozial- und Erziehungswesen eine weitere Verschärfung der bereits vielerorts angespannten Personalsituation vorher.<sup>2</sup> Gleichzeitig prognostiziert die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen ihres Programms „BA 2020“ ein massives Potential zur Begegnung des Fachkräftebedarfs mittels zunehmender Ausbildungs- und Qualifikationsprozesse.<sup>3</sup>

Entsprechend genießt das Thema auch bei der Caritas hohe Priorität: 87 Prozent der Teilnehmer des Caritaspanels 2018 bewerten die Fachkräftegewinnung als zentrale Herausforderung für die kommenden Jahre. Die Akquise neuer und zufriedener Fachkräfte im Zuge der betrieblichen Ausbildung stellt folglich auch für Einrichtungen und Dienste der Caritas eine elementare Aufgabe dar, um für die Zukunft gut gewappnet zu sein.

Insgesamt haben die Caritas-Dienstgeber ihr Engagement in der Ausbildung in den letzten Jahren deutlich ausgebaut. So ist die Zahl der Auszubildenden zwischen 2012 und 2016 insgesamt um knapp 28 Prozent gestiegen.<sup>4</sup> Das Caritaspanel liefert nun detaillierte Ergebnisse zum Ausbildungsengagement. Mit dem vorliegenden Beitrag soll beleuchtet werden, inwieweit die große Bedeutung der betrieblichen Ausbildung bereits heute in der Caritas berücksichtigt wird und an welchen Punkten Aufholpotential zu erkennen ist. Ausbildungsrelevante Merkmale aus dem Caritaspanel 2018 werden hierfür nach primärem Hilfebereich, Betriebsgröße und Regionalkommission aufgegliedert und interpretiert. Zudem erfolgen mithilfe von Ergebnissen aus dem IAB-Betriebspanel 2017 branchenübergreifende Vergleiche.

---

<sup>1</sup> Vgl. z.B. Müller, S./ Dettmann, E./ Fackler, D./ Neuschäffer, G./ Slavtchev, V./ Leber, U./ Schwengler, B. (2018): IAB-Forschungsbericht 6/2018. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung; vgl. z.B. auch Bellmann L./ Crimmann, A./ Kohaut, S. (2012): Zeitarbeit aus betrieblicher Perspektive. In: Bouncken, R./ Bornewasser, M./ Bellmann, L. (Hg.): Die neue Rolle der Zeitarbeit in Deutschland. Mering: Rainer Hampp Verlag.

<sup>2</sup> Vgl. z.B. Conrads, R./ Holler, M./ Kistler, E./ Kühn, D./ Schneider, D. (2015): Das Gesundheits- und Sozialwesen. Eine Branchenanalyse. Stadtbergen: INIFES; vgl. auch Henn, S./ Lochner, B./ Meiner-Teubner, C. (2017): Arbeitsbedingungen als Ausdruck gesellschaftlicher Anerkennung Sozialer Arbeit. Frankfurt am Main: GEW.

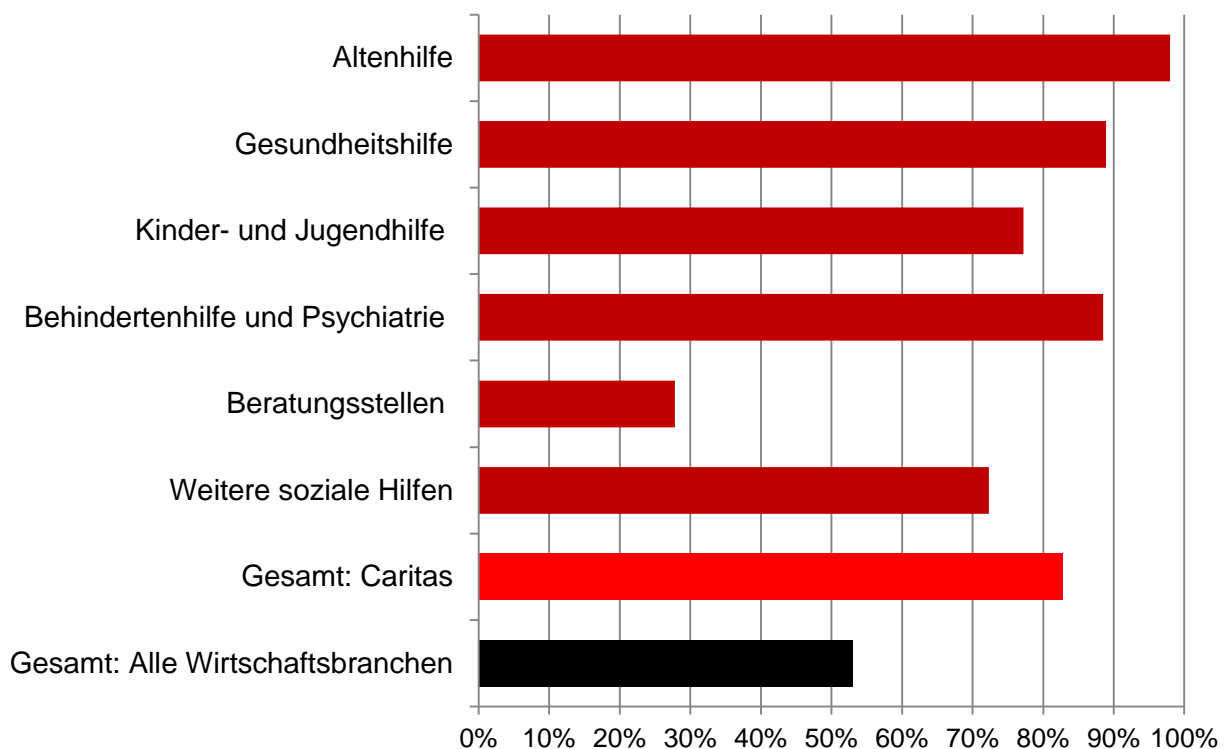
<sup>3</sup> Vgl. Bellmann, L./ Leber, U. (2017): Bildungsökonomik. Berlin und Boston: De Gruyter Oldenbourg.

<sup>4</sup> Vgl. Panjas, J. (2018): Mehr Einrichtungen, mehr Mitarbeiter, mehr Betreute: Zentralstatistik 2016, in Neue Caritas 18/2018. Freiburg: Deutscher Caritasverband e.V.

## 2. Die meisten erfüllen alle gesetzlichen Voraussetzungen als Ausbildungsbetrieb

Eine sehr große Mehrheit, nämlich 83 Prozent aller befragten Rechtsträger, gibt an, dass sie die aktuell gültigen gesetzlichen Voraussetzungen zur betrieblichen Ausbildung alleine oder im Verbund mit anderen bzw. überbetrieblichen Einrichtungen erfüllt. Damit liegen die Dienstgeber ganze 30 Prozentpunkte über dem Anteil aller Wirtschaftsbranchen in Deutschland (Stand 2017),<sup>5</sup> was als erstes Indiz eines besonders hohen Ausbildungsengagements in der Caritas eingeordnet werden kann.

**Abbildung 1: Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe**



Quelle: Caritaspanel 2018

Differenziert nach primären Hilfebereichen, d.h. jenem Tätigkeitsfeld mit der höchsten Anzahl Beschäftigter, sind die Ergebnisse wie folgt: Mit einem Anteil von 98 Prozent geben fast alle Teilnehmer aus der Altenhilfe an, dass die gesetzlichen Ausbildungsvoraussetzungen erfüllt werden – ein absoluter Spitzenwert für die medial und politisch zuletzt häufig negativ gekennzeichnete Disziplin.<sup>6</sup> In der Gesundheitshilfe sowie der Behindertenhilfe/ Psychiatrie sind es jeweils knapp unter 90 Prozent der Rechtsträger, die sämtliche Voraussetzungen erfüllen. In Tätigkeitsfeldern, die stärker akademisiert sind, liegen die Anteile hingegen unter dem organisationsinternen Durchschnitt.

<sup>5</sup> Vgl. Müller et al. 2018, S. 65.

<sup>6</sup> Für eine detaillierte Analyse der Situation in der Altenhilfe siehe caritaspanelReport Nr. 1/2019

Mit Blick auf den Faktor Betriebsgröße überrascht es nicht, dass größere Einrichtungen und Dienste eher die gesetzlichen Kriterien erfüllen, als die kleineren. Dieser Zusammenhang tritt sowohl für den Größenindikator „Jahresumsatz“ als auch den Größenindikator „Beschäftigtenzahl“ auf. Teilt man die Rechtsträger nach Regionalkommissionen auf, sind nur geringe regionale Unterschiede zu erkennen. Einzig Betriebe aus Bayern heben sich mit einem Anteil von über 87 Prozent leicht nach oben ab, während Betriebe aus Mitte mit einem Anteil von 77 Prozent etwas seltener als im caritasweiten Durchschnitt ausbildungsberechtigt sind.

### 3. Dienstgeber bilden überdurchschnittlich viel aus

Analysiert man den Grad des Ausbildungsengagements, ist die Berücksichtigung der Ausbildungsbeteiligung unerlässlich. Sie gibt den Anteil der tatsächlich ausbildenden an allen prinzipiell ausbildungsberechtigten Betrieben an. Fast drei Viertel (72 Prozent) aller ausbildungsberechtigten Rechtsträger des Caritaspanels 2018 geben an, dass sie derzeit tatsächlich Auszubildende in ihren Reihen haben. Damit übertrifft man die Gesamtheit aller Wirtschaftsbranchen in Deutschland erneut um 20 Prozentpunkte. Doch nicht nur das: Auch im Vergleich mit dem Gesundheits- und Sozialwesen liegt die Caritas an dieser Stelle weit vorne. So geben im IAB-Betriebspanel 2017 nur 54 Prozent aller Gesundheits- und Sozialeinrichtungen an, dass sie bei Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen auch tatsächlich Personal ausbilden.<sup>7</sup>

Aufgegliedert nach Hilfebereichen wird deutlich, dass es erneut die Altenhilfe, Gesundheitshilfe und Behindertenhilfe sind, welche mit überdurchschnittlich hohen Anteilen hervorstechen. In allen drei Bereichen geben ca. 83 Prozent der Rechtsträger an, dass nicht nur alle Ausbildungsvoraussetzungen vorliegen, sondern darüber hinaus tatsächlich aktuell ausgebildet wird. Das Thema Ausbildung spielt dagegen erneut in der Kinder- und Jugendhilfe und den Beratungsstellen, d.h. stärker akademisierten Feldern, eine vergleichsweise untergeordnete Rolle. Dennoch bewegt man sich auch hier noch auf Höhe des wirtschaftsweiten Durchschnitts.

Die Betriebsgröße korreliert auch an diesem Punkt positiv und sehr stark mit der Ausbildungsbeteiligung. Ein höherer Jahresumsatz bzw. eine höhere Jahresbilanzsumme geht genauso mit einer stärkeren Ausbildungsbeteiligung einher, wie auch eine höhere Anzahl Beschäftigter. Beispielsweise geben nur 17 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe mit höchstens 25 Mitarbeitenden an, dass sie tatsächlich ausbilden. Bei Betrieben mit über 500 Beschäftigten steigt dieser Anteil auf ganze 96 Prozent.

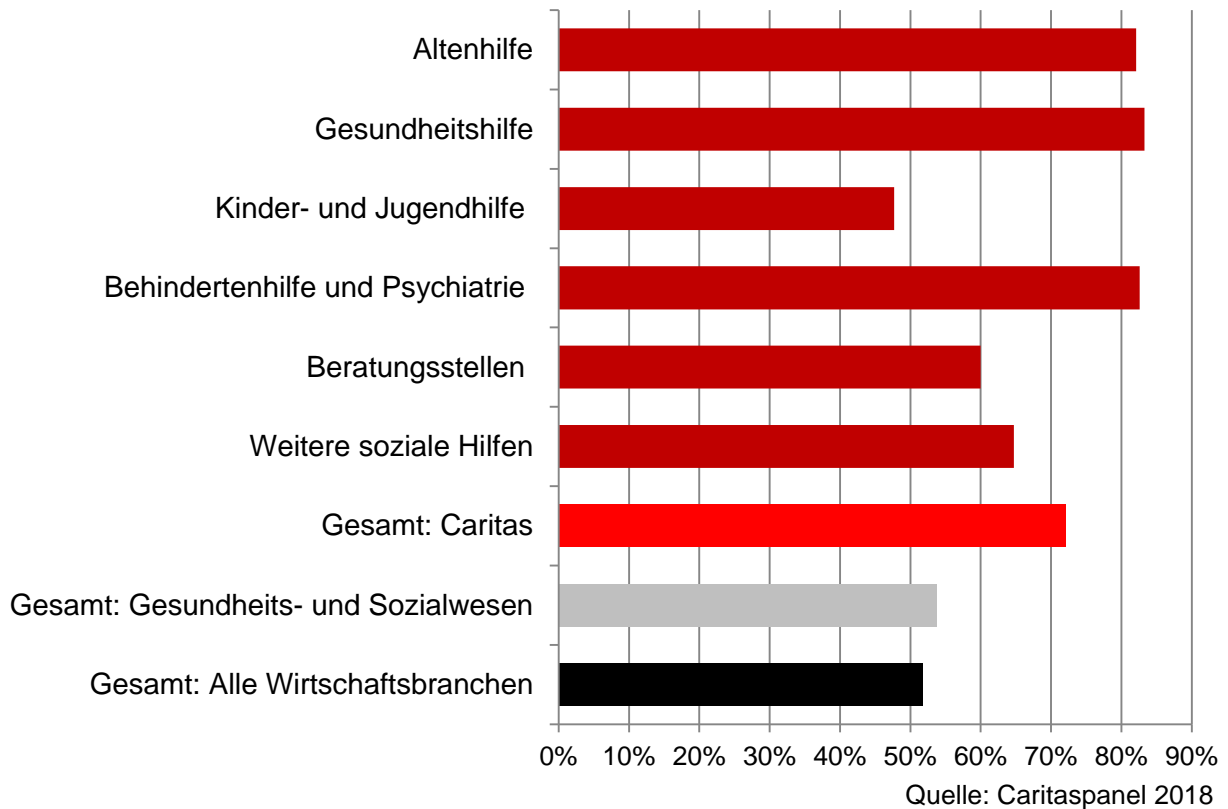
Im Gegensatz zum vorherigen Abschnitt zeigen sich für die Ausbildungsbeteiligung größere regionale Unterschiede. Rechtsträger aus Nordrhein-Westfalen nehmen mit einem Anteil tatsächlich ausbildender Betriebe in Höhe von 90 Prozent die klare Spitzenposition ein. Dahinter folgen Baden-Württemberg (79 Prozent) und die bei der Voraussetzungserfüllung noch leicht zurückliegende Regionalkommission Mitte (75 Prozent). Eine unterdurchschnittliche Ausbildungsbetei-

---

<sup>7</sup> Vgl. Müller et al. 2018, S. 123.

ligung weisen demgegenüber Rechtsträger aus Nord (58 Prozent) und Bayern (46 Prozent) auf. Letztere Regionalkommission belegte bei der Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen noch den ersten Rang.

**Abbildung 2: Anteil der tatsächlich ausbildenden Betriebe**



Mit dem Caritaspanel 2018 wurde zudem gemessen, ob die ausbildungsberechtigten Betriebe für das Ausbildungsjahr 2017/18 selbst, d.h. nicht nur durch überbetriebliche Einrichtungen, neue Ausbildungsverträge abgeschlossen haben. Jene Ergebnisse decken sich mit den soeben dargestellten Werten. Demnach sind es überdurchschnittlich häufig Betriebe aus der Alten-, Gesundheits- und Behindertenhilfe, größere Betriebe sowie Betriebe aus Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg, die tatsächlich selbst neue Ausbildungsverträge abgeschlossen haben.

#### 4. Ausbildungsplätze werden zumeist erfolgreich besetzt

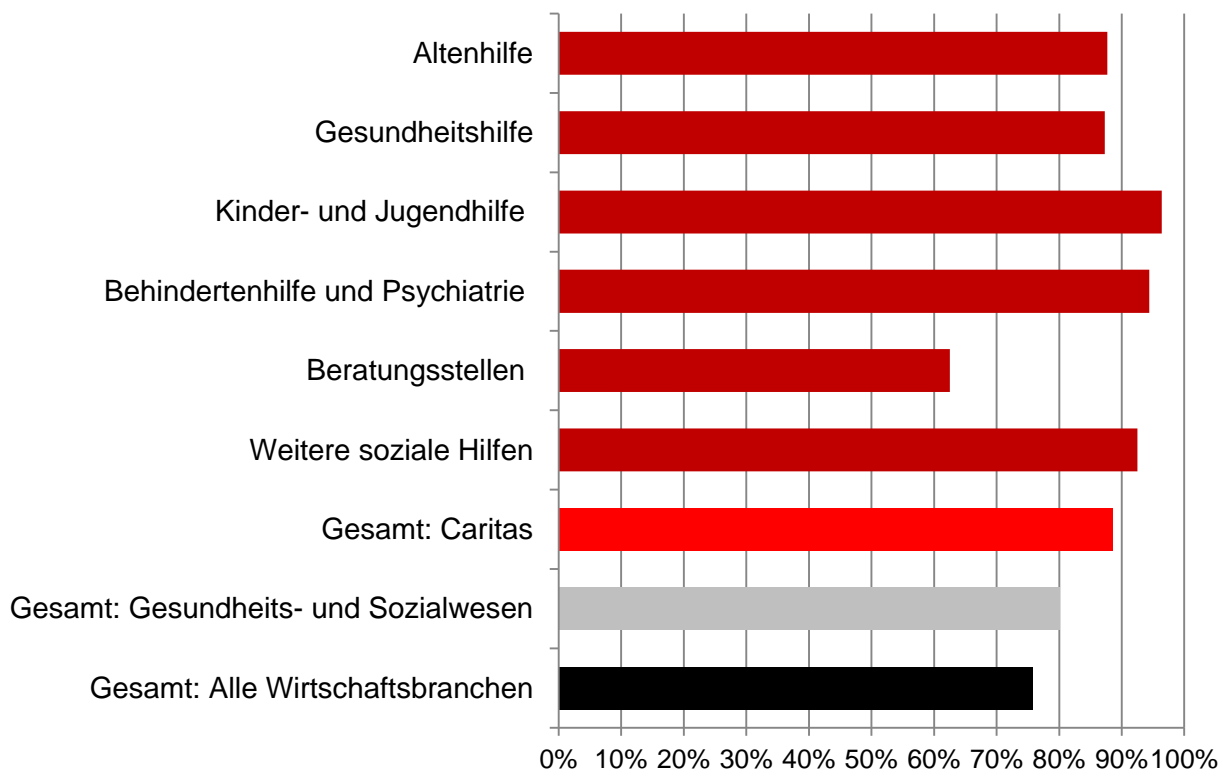
Die Caritas-Dienstgeber sind als Ausbilder bei jungen Berufsanwärtern offenbar beliebt: Denn 89 Prozent aller angebotenen Ausbildungsplätze konnten durch die Betriebe der Caritas erfolgreich besetzt werden. Vergleicht man jenen Wert mit der Gesamtheit aller Wirtschaftsbranchen (76 Prozent) sowie dem Gesundheits- und Sozialwesen (80 Prozent)<sup>8</sup> wird klar, dass es sich bei der Besetzungsquote um ein deutliches Qualitätsmerkmal der Caritas handelt. Die Abbrecher-

<sup>8</sup> Vgl. Müller et al. 2018, S. 124.

quote ist niedrig: Insgesamt wurden 11 Prozent aller im Ausbildungsjahr 2017/18 abgeschlossenen Ausbildungsverträge vorzeitig aufgelöst oder nicht angetreten, d.h. dass rund neun von zehn Auszubildenden ihre Ausbildung bis zum Schluss durchziehen und erfolgreich abschließen. Als ungefährender Vergleichswert kann aus dem Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018 des BIBB bezogen auf alle Ausbildungsberufe eine Auflösungsquote in Höhe von ca. 19 Prozent für die ersten zwölf Ausbildungsmonate berechnet werden.<sup>9</sup>

Die Kinder- und Jugendhilfe sowie die Behindertenhilfe/ Psychiatrie stechen als jene Hilfebereiche hervor, die mit einer Besetzungsquote von jeweils ca. 95 Prozent fast alle Stellen für das Ausbildungsjahr 2017/18 vergeben konnten. Dies korrespondiert mit besonders geringen Werten bei der Quote vorzeitiger Auflösungen (KJH: 6 Prozent; Behindertenhilfe: 9 Prozent). Einzig das Tätigkeitsfeld der Beratungsstellen liegt mit einer Besetzungsquote von 63 Prozent etwas weiter unter dem Durchschnitt. Hier wurden zudem 29 Prozent aller zunächst vergebenen Ausbildungsplätze vorzeitig aufgelöst, was als Erklärungsfaktor der verringerten Besetzungsquote gelten kann.

**Abbildung 3: Besetzungsquote von Ausbildungsplätzen**



Quelle: Caritaspanel 2018

<sup>9</sup> Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hg.) (2018): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn: BIBB. (Anmerkung: In der genannten Publikation werden nicht angetretene Ausbildungsplätze nicht aufgeführt)

Zieht man als Unterscheidungsfaktor die Betriebsgröße heran, erweisen sich größere Betriebe leicht erfolgreicher bei der Ausbildungsstellenbesetzung. Während Rechtsträger der jeweils niedrigsten Kategorie (bis zu 2 Mio. € Umsatz bzw. bis zu 25 Beschäftigte) 83 Prozent der Ausbildungsplätze vergeben können, liegt die Besetzungsquote in den höchsten Kategorien bei ca. 90 Prozent. Bei der Auflösungsquote lässt sich an dieser Stelle erkennen, dass sich die kleinsten Betriebe positiv abheben. So mussten Betriebe mit bis zu 25 Beschäftigten keine einzige vorzeitige Beendigung hinnehmen. Bei Betrieben mit maximal zwei Millionen Euro Jahresumsatz liegt die Auflösungsquote bei unter 6 Prozent. Für höhere Kategorien ist an dieser Stelle kein klares Muster erkennbar.

Im regionalen Vergleich lassen sich ebenfalls leichte Unterschiede ausmachen. Die Regionalkommissionen Nord und Ost (jeweils 96 Prozent) stechen gemeinsam mit Bayern (94 Prozent) positiv hervor. Die Regionalkommission Mitte liegt mit einer Besetzungsquote von 82 Prozent ein paar Prozentpunkte unter dem caritasweiten Durchschnitt – jedoch immer noch über den Vergleichswerten des IAB-Betriebspanels. Auch sind es die Regionen Nord und Ost, die in Relation zur Anzahl besetzter Ausbildungsplätze besonders wenige vorzeitige Vertragsauflösungen berichten (jeweils 7 Prozent). Währenddessen wurden in Nordrhein-Westfalen 12 Prozent aller vergebenen Ausbildungsstelle nicht angetreten bzw. vorzeitig aufgelöst.

## 5. Übernahmequote deutet Aufholpotential an

Organisationsweit übernehmen Betriebe der Caritas deutlich mehr als die Hälfte aller Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss (58 Prozent). Dieser Anteil kann im Vergleich zur Gesamtwirtschaft als eher niedrig angesehen werden – hier liegt die Übernahmequote gemäß IAB-Betriebspanel 2017 bei 74 Prozent. Auch im externen Sozial- und Gesundheitswesen wurden im Jahr 2017 fast drei Viertel aller Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss übernommen (73 Prozent). In Relation zur ebenfalls relevanten Branche „Erziehung und Unterricht“ (38 Prozent) sind Caritasbetriebe wiederum stärker positioniert.<sup>10</sup> Des Weiteren ist zu berücksichtigen, dass fast ein Drittel aller auszubildenden Caritas-Rechtsträger ein Ausbildungsengagement über Bedarf aufweisen und folglich tendenziell ein Plus an Absolventen vorliegt.

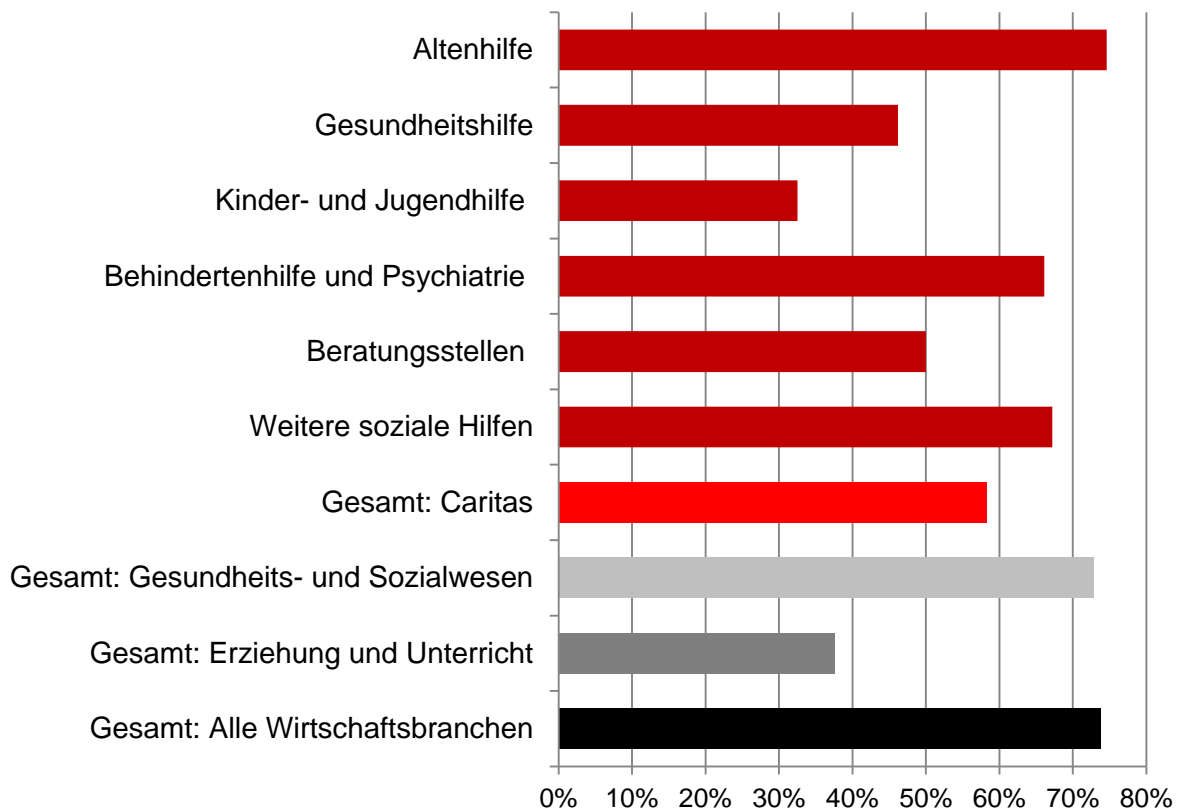
Im primären Hilfebereich der Altenhilfe haben Auszubildende der Caritas besonders hohe Chancen, nach erfolgreichem Abschluss im Betrieb weiterbeschäftigt zu werden. Die Übernahmequote liegt dort bei 75 Prozent und übersteigt somit sämtliche relevanten Vergleichswerte aus dem IAB-Betriebspanel. Auch in der Behindertenhilfe/ Psychiatrie werden zwei von drei Auszubildenden übernommen (66 Prozent), caritasweit eine überdurchschnittlich hohe Quote. Demgegenüber werden in der Gesundheitshilfe etwas weniger als die Hälfte (46 Prozent) und in der Kinder- und Jugendhilfe ein Drittel (33 Prozent) aller Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss im Betrieb weiterbeschäftigt. In der Gesundheitshilfe kann das Ausbildungsengagement über Bedarf zudem als besonders hoch eingestuft werden: 46 Prozent aller dort verankerten Betriebe

---

<sup>10</sup> Vgl. Müller et al. 2018, S. 124.

bilden über dem eigentlichen Bedarf aus, was als Erklärungsfaktor für die unterdurchschnittlich hohe Übernahmequote eingeschätzt werden darf.<sup>11</sup>

**Abb. 4: Übernahmequote von Auszubildenden**



Quelle: Caritaspanel 2018

Gemessen an der Betriebsgröße kann für Betriebe, die einen niedrigeren Jahresumsatz aufweisen, eine leicht höhere Übernahmequote festgestellt werden. In Einrichtungen und Diensten mit dem geringsten Umsatz werden 65 Prozent aller Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss weiterbeschäftigt, in der höchsten Kategorie sind dies weniger als 58 Prozent. Festgemacht an der Beschäftigtenzahl unterscheiden sich kleinere Betriebe hinsichtlich der Übernahmequote indes nicht wesentlich von größeren Betrieben. Weniger überraschend ist der Befund, dass die (sowohl gemäß Umsatz als auch Beschäftigtenzahl) kleinsten Betriebe relativ selten über Bedarf ausbilden. Das höchste Ausbildungsengagement über Bedarf weisen tendenziell die mittelgroßen Einrichtungen der Caritas auf.

Differenziert nach Regionalkommission können Ost (69 Prozent), Bayern (67 Prozent) und Nord (65 Prozent) mit hohen Übernahmequoten auf sich aufmerksam machen. Hier werden teils über zwei Drittel aller erfolgreichen Auszubildenden in den Betrieb übernommen. In Baden-

<sup>11</sup> Ein wesentlicher Grund hierfür sind die vielen Schulen insbesondere im Bereich der Pflegeberufe, die von Rechtsträgern der Caritas betrieben werden.



Württemberg liegt die Übernahmequote aktuell bei vergleichsweise niedrigen 47 Prozent. Zudem auffällig: Trotz der hohen Übernahmerate in der Region Ost geben dort über 41 Prozent der Teilnehmer an, über Bedarf auszubilden. Ein überdurchschnittlich hohes Ausbildungsengagement über Bedarf weist zusätzlich Nordrhein-Westfalen auf (40 Prozent).

## **6. Schlussbewertung: Caritas als starke Ausbildungsorganisation**

Für den bereits heute in vielen Branchen und insbesondere dem Gesundheits- und Sozialsektor beobachtbaren Fachkräftemangel möchten die Dienstgeber der Caritas gut vorbereitet sein und effektive Strategien umsetzen können. Ein Beispiel dafür ist die hohe Ausbildungsstärke der Organisation. An vielen Stellen sind die Einrichtungen und Dienste dabei bereits heute überdurchschnittlich erfolgreich und engagiert. Bei der Ausbildungsberechtigung und-beteiligung bewegen sich die befragten Betriebe des Caritaspanels 2018 über den gesamtwirtschaftlichen Zahlen und übertreffen in gleicher Weise die externen Betriebe aus dem Sozial- und Gesundheitswesen. Parallel dazu kann die Caritas als besonders erfolgreich bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen eingeschätzt werden. Dies lässt die Schlussfolgerung zu, dass die große Mehrheit der Betriebe bereits heute die wachsende Bedeutung des betrieblichen Ausbildungsengagements erkannt hat und großen Wert auf die hauseigene Fachkräftegewinnung legt.

Nichtsdestotrotz muss kontinuierlich in die Zukunft investiert werden, so dass die in den präsentierten Bereichen zumeist besonders gut ausgeprägten Ausbildungsmerkmale aufrechterhalten oder sogar weiter verbessert werden können. Auch beim Thema Weiterbeschäftigung von Auszubildenden gilt es, ein Stück weit aufzuholen und Bedingungen zu schaffen, die eine noch höhere Übernahmequote begünstigen können. Als positives Beispiel sticht hierbei z.B. der Hilfebereich der Altenhilfe hervor. Durch die wachsende Bedeutung sozialer und gesundheitlicher Berufe im Kontext des demographischen Wandels warten zahlreiche neue Aufgaben und Herausforderungen auf die Betriebe der Caritas. Gleichzeitig beweisen diese, dass viel Wert auf die Ausbildung qualifizierten Personals gelegt wird, um auch in Zukunft als kompetenter Akteur Menschen in komplexen Lebenslagen unterstützen zu können. Die durch die Bundesagentur für Arbeit im Programm „BA 2020“ dargestellte Abfederung des Fachkräftemangels mittels Ausbildung und Qualifikation ist in den Strukturen und Abläufen vieler Caritasbetriebe bereits Realität und kann auch in den kommenden Jahren dabei helfen, dem Bedarf an Personal gut vorbereitet zu begegnen. Die überdurchschnittlich erfolgreiche Besetzung von Ausbildungsplätzen belegt die Attraktivität der Caritas-Dienstgeber als Ausbilder. Im Wettbewerb um talentierte Berufseinsteiger ist dies ein wichtiger Vorteil, der auch in Zukunft bewahrt und ausgebaut werden sollte.

*Marcel Pietsch, Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Caritaspanel  
Dr. Pascal Krimmer, Geschäftsstelle der Dienstgeberseite*

## Über das Caritaspanel

Seit 2015 baut die Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes e.V. gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) eine neue Datenbasis mit Informationen über die Rechtsträger der Caritas mit ihren Einrichtungen und Diensten auf. Ziel ist es, ein besseres Verständnis für aktuelle Entwicklungen, Problemfelder, Qualitätsmerkmale und Zukunftsperspektiven der Dienste und Einrichtungen der Caritas generieren zu können. Das Caritaspanel bildet dadurch eine wichtige und unverzichtbare Grundlage für die tarifpolitische Arbeit der Dienstgeberseite.

Insgesamt wurden für das Caritaspanel 2018 2.511 Rechtsträger angeschrieben. Davon haben sich 281 Rechtsträger an der Umfrage beteiligt. Die Rücklaufquote liegt somit bei 11,2 Prozent. Vier Fragebögen konnten aufgrund von nicht plausiblen bzw. unvollständigen Angaben bei der Auswertung nicht berücksichtigt werden. Insgesamt basiert die Auswertung auf 277 Fragebögen. Dabei werden ca. 130.000 Beschäftigte repräsentiert. Die Befragungsrunde zum Caritaspanel 2018 fand vom 15.07.2018 bis 31.10.2018 statt. Mit den Themen „Arbeitsplatzattraktivität“ und „Digitalisierung“ wurden die Befragungsschwerpunkte gegenüber den Vorjahren erweitert.

Die nächste Befragungsrunde ist für das Jahr 2020 geplant.

caritaspanelReport erscheint als E-Mail-Newsletter. Hiermit veröffentlichen wir in loser Folge die Ergebnisse des Caritaspanel 2018, informieren über weitere in diesem Zusammenhang relevante Themen und blicken voraus auf zukünftige Befragungsrunden. Der Newsletter kann über [caritas-dienstgeber.de](http://caritas-dienstgeber.de) abonniert werden. Über Anregungen und Hinweise freuen wir uns.

Die Redaktion