



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



caritaspanel*Report* Nr. 1/2021

vom 07. Juli 2021

Herausgegeben von:
**Geschäftsstelle der Dienstgeberseite der
Arbeitsrechtlichen Kommission**
Dreisamstraße 15, 79098 Freiburg

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 2020

Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Betriebslandschaft:

**Welche Rolle spielen Existenzgefährdung, Kurzarbeit und mobiles
Arbeiten in der Caritas?**



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

1. Thematischer Ausgangspunkt und Datengrundlage

„Nous sommes en guerre [...] contre un ennemi invisible“.¹ Mit diesen warnenden Worten adressierte beispielsweise Frankreichs Präsident Emmanuel Macron (2020) die Bevölkerung im März 2020. Bereits zu Beginn der letalen COVID-19-Pandemie war zu erahnen, dass Menschen weltweit mit schwerwiegenden Veränderungen der bisher bekannten Lebensgestaltung rechnen mussten. Verbunden mit wirtschaftlicher Rezession sowie präventiven Einschränkungen des öffentlichen Geschehens und sozialer Kontaktmöglichkeiten war und ist Erwerbsarbeit eine der am stärksten von der Pandemie betroffenen Dimensionen. Viele Betriebe standen vor der plötzlichen Herausforderung, passende beschäftigungs- und existenzsichernde Strategien einleiten zu müssen. Hierbei kam es branchenübergreifend auch zu alternativlosen Restrukturierungen bis dato dominierender Präsenzkultur (vgl. Grunau, Steffes & Wolter, 2020), so dass flexible technische Lösungen, wie z. B. Homeoffice-Muster und digitale Meetings, zunehmend Einzug in den Arbeitsalltag fanden.

Die große Verantwortung und Anstrengung von Akteur_innen aus dem Gesundheits-, Bildungs- und Sozialwesen zur Vermeidung weiterer gesellschaftlicher Implosionsprozesse müssen in diesem Zusammenhang hervorgehoben werden. Im medialen Fokus standen insbesondere Pflege(fach)kräfte, denen politische und öffentliche Anerkennung beispielsweise über kollektiven Applaus oder kritisch diskutierte Einmalzahlungen zukommen sollte. Laut einer vom deutschen Caritasverband beauftragten Studie mit über 2.000 Bundesbürger_innen befürchtet ca. die Hälfte pandemiebedingte Anstiege sozialer bzw. zwischenmenschlicher Probleme. Gleichzeitig erhofft man sich mittels politisch initiierten Verbesserungen der Praxisbedingungen konstruktive Lösungen durch zuständige Sozial-, Bildung- und Gesundheitspraktiker_innen (vgl. Geinitz, 2021). Es lässt sich schlussfolgern, dass Gefahren, Gegenmaßnahmen und „Nachbeben“ (Mairhofer, Peucker, Pluto, van Santen & Seckinger, 2020: 62) im Rahmen der COVID-19-Pandemie besondere Bedeutung für die Arbeitsfelder der Caritas innehaben (vgl. auch Buschle & Meyer, 2020; Meyer & Buschle, 2020).²

Der Schwerpunkt des gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) durchgeführten Caritaspanels 2020 lag folgerichtig auf den vielseitigen Effekten der bestimmenden Corona-Pandemie. Mehr als ein Jahr nach Ausbruch der Virusvariante können nun entscheidende Veränderungen von Prozessen und Strukturen in Einrichtungen der Caritas mittels empirischer Daten nachgezeichnet werden. Mit dem vorliegenden Report wird erstens der Frage nachgegangen, in welchem Ausmaß wirtschaftliche Negativfolgen bis hin zur Existenzgefährdung zu verzeichnen sind. Jene Informationen werden durch gesonderte Befunde zum Rückgriff auf die

¹ „Wir befinden uns im Krieg [...] gegen einen unsichtbaren Feind“

² Zur Verdeutlichung: Für das „Corona-“ bzw. „Lockdownjahr“ 2020 weist die Polizeiliche Kriminalstatistik z. B. auf einen deutlichen Anstieg gemeldeter Fälle sexuellen Kindesmissbrauchs hin. Insgesamt 14.600 entsprechende Straftaten (bzw. durchschnittlich 40 Vorfälle pro Tag) bedeuten einen Anstieg um 7 Prozent gegenüber 2019 (vgl. Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat, 2021). Die Dunkelziffer dürfte bei diesem tabuisierten, v. a. für die Opfer hochkomplexen Sachverhalt weitaus höher liegen.

personalpolitische Maßnahme der Kurzarbeit ergänzt. Ein zweites Hauptaugenmerk ist auf mobile Arbeitsformen gerichtet, wobei z. B. deren Rolle für die Bewältigung pandemiespezifischer Herausforderungen untersucht wird.³

Der zugrundeliegende Datensatz setzt sich aus 240 bundesweit teilnehmenden Rechtsträgern zusammen. Dabei werden 4.200 Einrichtungen und Dienste mit insgesamt fast 90.000 Beschäftigten repräsentiert. Diese in Relation zur Erhebungswelle 2018 leicht niedrigeren Beteiligungswerte lassen sich zu großen Teilen auf während der Pandemie verminderte zeitliche Ressourcen für eine Forschungsteilnahme zurückführen. Entsprechende direkte Rückmeldungen mehrerer interessierter Rechtsträger sind bei der Projektleitung eingegangen.

Besonders stark haben sich Akteure aus Nordrhein-Westfalen (37 Prozent) und Bayern (32 Prozent) beteiligt, die jeweils ca. ein Drittel des Teilnehmerfeldes ausmachen. Jeder achte befragte Rechtsträger (13 Prozent) ist in Baden-Württemberg aktiv. Die Beteiligung in den Regionalkommissionen Mitte, Nord und Ost fällt am niedrigsten aus. Zusammen bilden sie fast 20 Prozent des Teilnehmerfeldes ab. Trotz weiterhin hoher Teilnahme aus Nordrhein-Westfalen sind im Vergleich zum Jahr 2018 insbesondere in jener Region deutliche Rückgänge zu verzeichnen. Im Gegenzug prägen Rechtsträger aus Bayern den Datensatz im Jahr 2020 um einiges stärker als in den früheren Befragungsrunden.

Aufgeteilt nach primären Hilfebereichen, d. h. jenem Hilfebereich mit der höchsten Beschäftigtenzahl, bilden Rechtsträger der Altenhilfe mit einem Anteil von 35 Prozent die größte Gruppe. Mehr als jeder fünfte Teilnehmer (22 Prozent) ist primär in der Kinder- und Jugendhilfe tätig. 18 Prozent der Rechtsträger sind vor allem in den weiteren sozialen Hilfen, 11 Prozent in der Behindertenhilfe und Psychiatrie zu verorten. Die beiden Hilfebereiche der Gesundheitshilfe sowie Beratungsstellen werden von je 7,5 Prozent des Teilnehmerfeldes angegeben. Dabei muss erwähnt werden, dass vor allem die Gesundheitshilfe von größeren Einrichtungen geprägt wird und allein hier 21.000 Beschäftigte in das Caritaspanel 2020 einfließen. Hinsichtlich der Größenverteilung nach Beschäftigtenzahl lässt sich eine leichte Verschiebung in Richtung kleinerer Rechtsträger beobachten. Die Hälfte der Rechtsträger weist maximal 100 Mitarbeitende auf, was einen Anstieg jener Größenkategorie um über 5 Prozentpunkte bedeutet. Umgekehrt heißt dies jedoch auch, dass die Hälfte der Teilnehmer über 100 Arbeitnehmer_innen beschäftigt. 17 Prozent der Rechtsträger haben sogar über 500 Beschäftigte in ihren Reihen.

2. Wirtschaftliche Negativfolgen der Pandemie

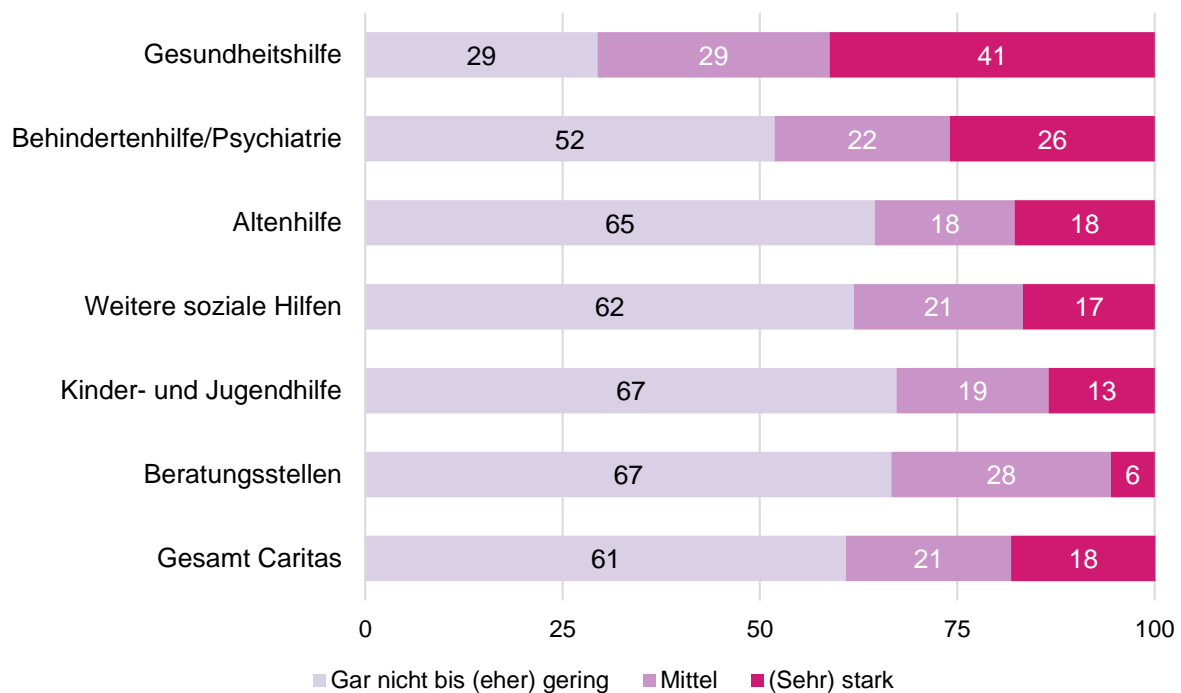
Gefragt nach dem Grad an Negativauswirkungen der im Kontext der Pandemie aufgekommenen wirtschaftlichen Krise berichten 61 Prozent aller Teilnehmer von keinen bis eher geringen

³ Einige der im weiteren Verlauf präsentierten Ergebnisse werden parallel bei Pietsch & Krimmer (2021a, 2021b) berichtet.

Negativfolgen. Jeder fünfte Rechtsträger (21 Prozent) bewertet die eigene Betroffenheit durch die Corona-Krise als mittelmäßig stark. Nur geringfügig seltener (18 Prozent) schätzen sich die Teilnehmer als stark oder sehr stark von Negativauswirkungen betroffen ein.

Aufgesplittet nach Regionalkommissionen zeigt sich, dass Rechtsträger aus Mitte mit einem Anteil von 72 Prozent besonders häufig keine bis eher geringe ökonomische Negativeffekte der Pandemie berichten. In jener Region sind lediglich 8 Prozent der Befragten stärker betroffen. Ein konträres Bild zeichnet sich in Nordrhein-Westfalen und Nord ab. Lediglich die Hälfte der Rechtsträger aus NRW wird aus wirtschaftlicher Sicht nicht bis eher gering durch die Corona-Pandemie tangiert. Ein Viertel gibt an, sich mit (eher) starken Negativauswirkungen auseinandersetzen zu müssen. Im Norden gelten 40 Prozent der Befragten als weniger, 30 Prozent hingegen als stärker betroffen.

Abb. 1: Wirtschaftliche Negativeffekte der Corona-Krise, Anteil Rechtsträger nach Hilfebereichen, in %



Quelle: Caritaspanel 2020

Gruppiert man das Teilnehmerfeld nach primären Hilfebereichen, gelten die Kinder- und Jugendhilfe (67/19/14) sowie Beratungsstellen (67/28/6) als relativ gering durch wirtschaftliche Negativeffekte betroffen. Demgegenüber fallen die Anteile stärker betroffener Rechtsträger in der Gesundheits- (29/29/41) sowie Behindertenhilfe (52/22/26) überdurchschnittlich hoch aus. Insbesondere die Werte der Gesundheitshilfe, welche Krankenhäuser, Hospize, Reha-Einrichtungen und Rettungsdienste umfasst, deuten auf stärkere Negativeffekte und somit eine potenziell angespannte

Ressourcenlage hin. Abbildung 1 stellt die Hilfebereiche hinsichtlich wirtschaftlicher Negativauswirkungen gegenüber.⁴

Rechtsträger, die mindestens mittelstark von der Pandemie betroffen sind, wurden darüber hinaus um eine Bewertung der gegenwärtigen Existenzbedrohung gebeten. Vier von fünf (79 Prozent) in der Pandemie ökonomisch mindestens mittelstark betroffenen Rechtsträger äußern dabei, dass sie nicht um ihr Fortbestehen bangen müssen. 15 Prozent können an dieser Stelle noch kein exaktes Urteil abgeben. 5 Prozent der mittel- bis sehr stark betroffenen Rechtsträger erleben ihre weitere Existenz eher in Frage gestellt. Bezogen auf alle teilnehmenden Rechtsträger bedeutet dies, dass 92 Prozent die Pandemie bisher ohne Existenzgefährdung überstanden haben. Demgegenüber schätzen 2 Prozent aller Teilnehmer ihr zukünftige Fortbestehen als gefährdet ein.

Unterteilt in Regionalkommissionen scheinen Rechtsträger aus Baden-Württemberg die wirtschaftlichen Herausforderungen der Pandemie bisher besonders gut überstanden zu haben. 97 Prozent sehen sich gänzlich nicht gefährdet, 3 Prozent können sich noch kein genaues Urteil bilden, kein Rechtsträger gibt eine konkrete Gefahr des Fortbestehens an. In der kleineren Gruppe an Rechtsträgern aus der Regionalkommission Ost kann wiederum eine etwas weniger positive Situation vermutet werden. 10 Prozent sehen sich gefährdet, 80 Prozent hingegen nicht. Jene Ergebnislage kann aufgrund der wenigen Teilnehmer aus Ost (n = 10) jedoch erhöhter Varianz unterliegen und ist mit Vorsicht zu interpretieren.

Analysiert nach Hilfebereichen gelten Rechtsträger der Gesundheitshilfe (6 Prozent) und Behindertenhilfe (7 Prozent) nach eigener Einschätzung überdurchschnittlich häufig als in ihrer Existenz gefährdet. In der Kinder- und Jugendhilfe sowie in Beratungsstellen liegen hingegen keine Rechtsträger vor, die ihr Fortbestehen in Frage gestellt sehen.

3. Kurzarbeit und weitere personalpolitische Maßnahmen

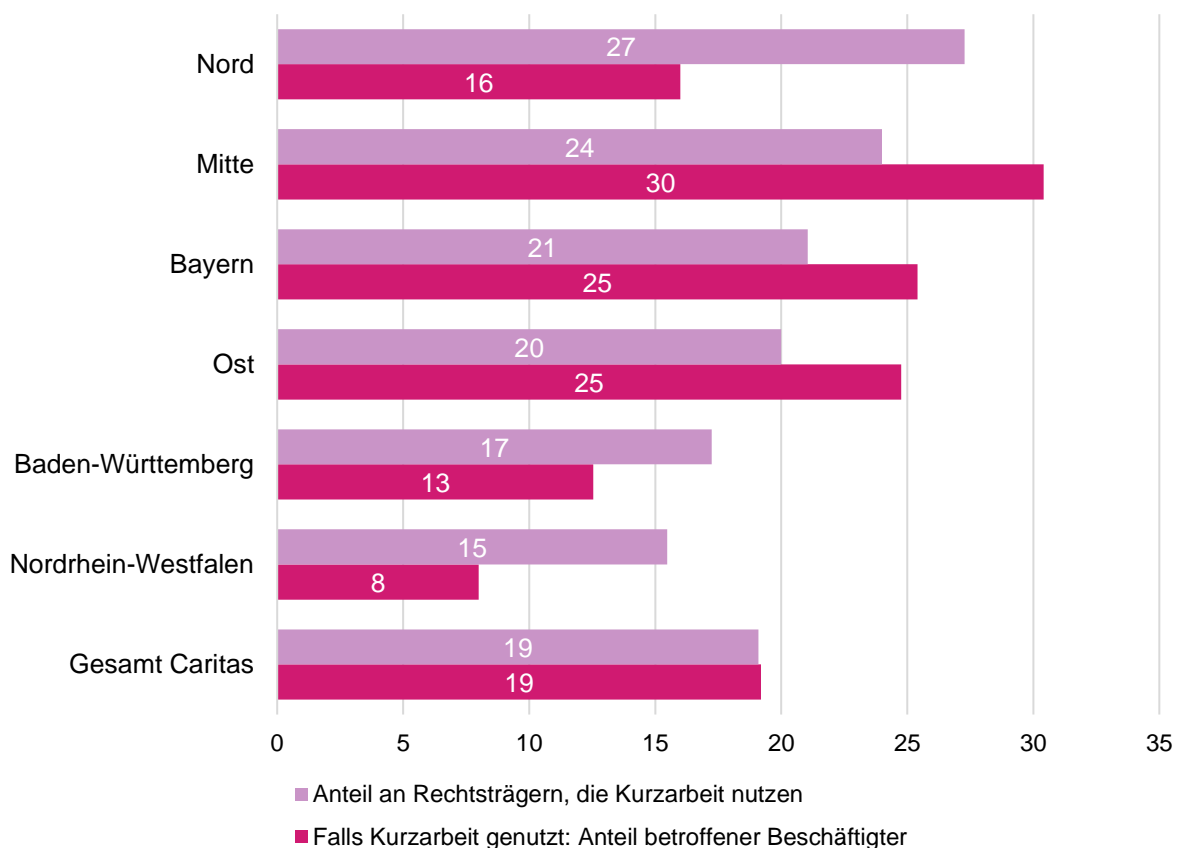
Eng verbunden mit Veränderungen der Arbeitswelt im Jahr 2020 ist das Thema Kurzarbeit mit Anspruch auf Kurzarbeitergeld nach dem SGB III. Allgemein wurde in jedem fünften (19 Prozent) Rechtsträger der Caritas auf jene beschäftigungs- sowie existenzsichernde personalpolitische Maßnahme zurückgegriffen. Dabei befanden sich weniger als 4 Prozent aller Beschäftigten tatsächlich in Kurzarbeit. Beschränkt man sich nur auf jene Rechtsträger, die tatsächlich Kurzarbeit genutzt haben, liegt der Anteil Beschäftigter in Kurzarbeit bei 19 Prozent.

Trotzdem sich Rechtsträger aus Nordrhein-Westfalen überdurchschnittlich häufig als ökonomisch (eher) stark durch die Pandemie betroffen einstufen, haben sie am seltensten auf Kurzarbeit zurückgegriffen. Der entsprechende Anteil an Rechtsträgern liegt hier bei 15 Prozent. Rechtsträger

⁴ Das in Schaubildern des vorliegenden Reports genutzte Farbschema basiert auf der Vorlage „3-class PuRd“ nach Brewer & Harrower (2013). Es ist z. B. auf seine Eignung bei Farbenblindheit sowie für Kopien in Graustufen geprüft.

aus Mitte (24 Prozent) und Nord (27 Prozent) haben hingegen am häufigsten Kurzarbeit eingesetzt. Konzentriert man sich auf jene Rechtsträger, die tatsächlich Kurzarbeit genutzt haben, weisen die Regionalkommissionen Mitte (30 Prozent), Bayern und Ost (je 25 Prozent) die höchsten Anteile betroffener Arbeitnehmer_innen auf. Besonders niedrige Personalanteile sind in Nordrhein-Westfalen (8 Prozent) und Baden-Württemberg (13 Prozent) anzutreffen. Angesichts eines hohen Verbreitungsgrads unter den Rechtsträgern fällt der Anteil von Kurzarbeit betroffener Beschäftigter in der Region Nord (16 Prozent) recht gering aus. Somit gilt: In NRW wurde sowohl gemessen am Anteil nutzender Rechtsträger als auch betroffener Beschäftigter trotz größerer wirtschaftlicher Negativwirkungen am seltensten auf das Mittel der Kurzarbeit zurückgegriffen. Aufgegliedert nach Hilfebereichen sticht die Behindertenhilfe und Psychiatrie mit einem besonders hohen Anteil an Rechtsträgern (41 Prozent) hervor, die Kurzarbeit eingesetzt haben. An dieser Stelle bestätigt sich im Gegensatz zur Konstellation in den Regionalkommissionen das Bild, dass besonders starke wirtschaftliche Nachteile und Risiken zu einem vermehrten Einsatz von Kurzarbeit führen können. In der Sammelkategorie weiterer sozialer Hilfen kann der niedrigste Anteil an Rechtsträgern (10 Prozent) beobachtet werden, die Kurzarbeit genutzt haben.

Abb. 2: Aufkommen von Kurzarbeit, Anteile nach Regionalkommissionen, in %



Quelle: Caritaspanel 2020

Der Anteil betroffener Mitarbeitender in tatsächlich Kurzarbeit nutzenden Rechtsträgern liegt im Handlungsfeld der Gesundheitshilfe überdurchschnittlich hoch: Mehr als die Hälfte des Personals

(56 Prozent) entsprechender Rechtsträger befand sich dort in Kurzarbeit. Da Krankenhäuser aufgrund der rechtlichen Rahmenbedingungen keine Kurzarbeit anmelden konnten, handelt es sich bei den betroffenen Rechtsträgern vermutlich im Wesentlichen um Anbieter von Rehaleistungen, die stark von angeordneten Schließungen betroffen waren. Der mit Abstand niedrigste Anteil von Kurzarbeit betroffener Beschäftigter ist mit einer relativen Häufigkeit von 8 Prozent in der Altenhilfe anzutreffen. Die Ergebnisse zum Aufkommen von Kurzarbeit in den verschiedenen Regionalkommissionen werden in Abbildung 2 zusammengefasst.

Am häufigsten wurde im Mai 2020 auf Kurzarbeit zurückgegriffen. Es folgen die umgebenden Monate April und Juni. Bei drei von vier aller nutzenden Rechtsträger (71 Prozent) wurde das Kurzarbeitergeld betriebsseitig aufgestockt. In der Hälfte dieser Fälle (47 Prozent) kam es zu einer Aufstockung auf 80 Prozent des vertraglich vereinbarten Lohns. Eine Aufstockung auf 100 Prozent wurde durch knapp ein Viertel (22 Prozent) der entsprechenden Rechtsträger berichtet. Auf eine Analyse nach Regionalkommissionen und Hilfebereichen wird an dieser Stelle aufgrund der nach mehreren Filterfragen zu geringen Gruppengrößen verzichtet.

Abseits von Kurzarbeit wurde nach dem Einsatz weiterer personalpolitischer Maßnahmen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie gefragt. Dabei zeigt sich, dass vor allem mildere Flexibilisierungsansätze von größerer Bedeutung waren bzw. sind. 92 Prozent der Rechtsträger, die mindestens geringe Pandemieauswirkungen verzeichnen, haben auf einen Abbau von Plus- bzw. einen Aufbau von Minusstunden zurückgegriffen. Fast zwei Drittel der Rechtsträger (61 Prozent) berichten, dass Beschäftigte den Einsatzbereich im selben Betrieb gewechselt haben. Fast die Hälfte der Teilnehmer (44 Prozent) berichtet zudem von der angeordneten Inanspruchnahme von Urlaub.⁵ Zu einem gezielten Abbau von befristeter Beschäftigung (9 Prozent) und Leiharbeit (6 Prozent), eingeschränkten Übernahmen erfolgreicher Ausbildungsabsolvent_innen (4 Prozent) oder betriebsbedingten Kündigungen (2 Prozent) kam es hingegen in relativ wenigen Rechtsträgern.

Betrachtet man jene Merkmale nach Regionalkommissionen, lassen sich leichte Verteilungsunterschiede feststellen. So spielen Wechsel des Einsatzbereichs in Baden-Württemberg (47 Prozent) und Nord (40 Prozent) eine vergleichsweise geringere Rolle als z. B. in Nordrhein-Westfalen (70 Prozent). Rechtsträger aus Baden-Württemberg berichten stattdessen überdurchschnittlich häufig von angeordneter Inanspruchnahme von Urlaub (67 Prozent), während jenes Mittel in Nord (20 Prozent) und Nordrhein-Westfalen (34 Prozent) seltener zum Einsatz kommt. Auf der anderen Seite des Häufigkeitsspektrums kommt es in der Region Mitte öfter zum Abbau befristeter Beschäftigungsverhältnisse (21 Prozent) und einer eingeschränkten Auszubildendenübernahme

⁵ Der Anordnung von Urlaub durch den Arbeitgeber sind rechtlich enge Grenzen gesetzt. Ausnahmen betreffen z. B. den Resturlaub aus dem Vorjahr, der zu einem Stichtag verfällt, oder auch den Zeitraum von festgelegten Betriebsferien. Auch bereits genehmigter Urlaub muss durch den Arbeitgeber nicht auf einseitigen Wunsch des Beschäftigten zurückgenommen werden.

(14 Prozent). Rechtsträger aus Baden-Württemberg und Nord haben auf jene beiden Maßnahmen gänzlich verzichten können.

Rechtsträger der Altenhilfe (71 Prozent) und Behindertenhilfe (75 Prozent) haben Beschäftigte besonders häufig in anderen Betriebsbereichen eingesetzt. Im Gegenzug wurden in der Altenhilfe (36 Prozent) sowie in Beratungsstellen (33 Prozent) die Inanspruchnahme von Urlaub unterdurchschnittlich häufig angeordnet. Zum Abbau von Leiharbeit kam es vor allem in der Gesundheitshilfe (31 Prozent). Die eingeschränkte Übernahme erfolgreicher Ausbildungsabsolvent_innen (11 Prozent) und der Abbau befristeter Beschäftigung (22 Prozent) haben besonders häufig in den weiteren sozialen Hilfen stattgefunden.

4. Mobiles Arbeiten

Mobiles Arbeiten, d. h. ein von der Betriebsstätte entkoppeltes Erledigen von Arbeitsaufgaben, hat mit dem Hochschnellen virusbezogener Inzidenzwerte und der Etablierung entgegengerichteter Hygienemaßnahmen einen massiven Bedeutungsgewinn verzeichnen können (vgl. Grunau et al., 2020). Zum Befragungszeitpunkt im vierten Quartal 2020 berichtet nur jeder fünfte (21 Prozent) Teilnehmer, dass ihre Beschäftigten über keine Möglichkeiten des mobilen Arbeitens verfügen. Vier von fünf (79 Prozent) Rechtsträgern bieten demnach mindestens ein gängiges mobiles Arbeitsmuster an. In 72 Prozent aller Rechtsträger wird die Möglichkeit angeboten, im Sinne von Homeoffice oder Telearbeit von zuhause aus zu arbeiten. Über die Hälfte der Rechtsträger (53 Prozent) gibt zudem an, dass zumindest Teile des Personals von unterwegs aus ihrer Tätigkeit nachkommen können. Anzumerken ist, dass hiermit ausdrücklich keine Außeneinsätze, ambulanten Hausbesuche oder ähnliche zwangsweise von den Betriebsräumen abgetrennten Arbeitsaktivitäten gemeint sind, sondern z. B. die Erledigung administrativer bzw. weiterer computergestützter Tätigkeiten umfasst sein kann.

83 Prozent der Rechtsträger, die mobiles Arbeiten anbieten, berichten von einer Einführung oder Ausweitung vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie. Von diesen geben erneut 83 Prozent an, dass die ausgebauten mobilen Arbeitsstrukturen auch mit Ende der Corona-Krise beibehalten werden sollen. Nur 17 Prozent der Rechtsträger beabsichtigten demnach, größtenteils zu einer früheren Präsenzkultur zurückkehren zu wollen.

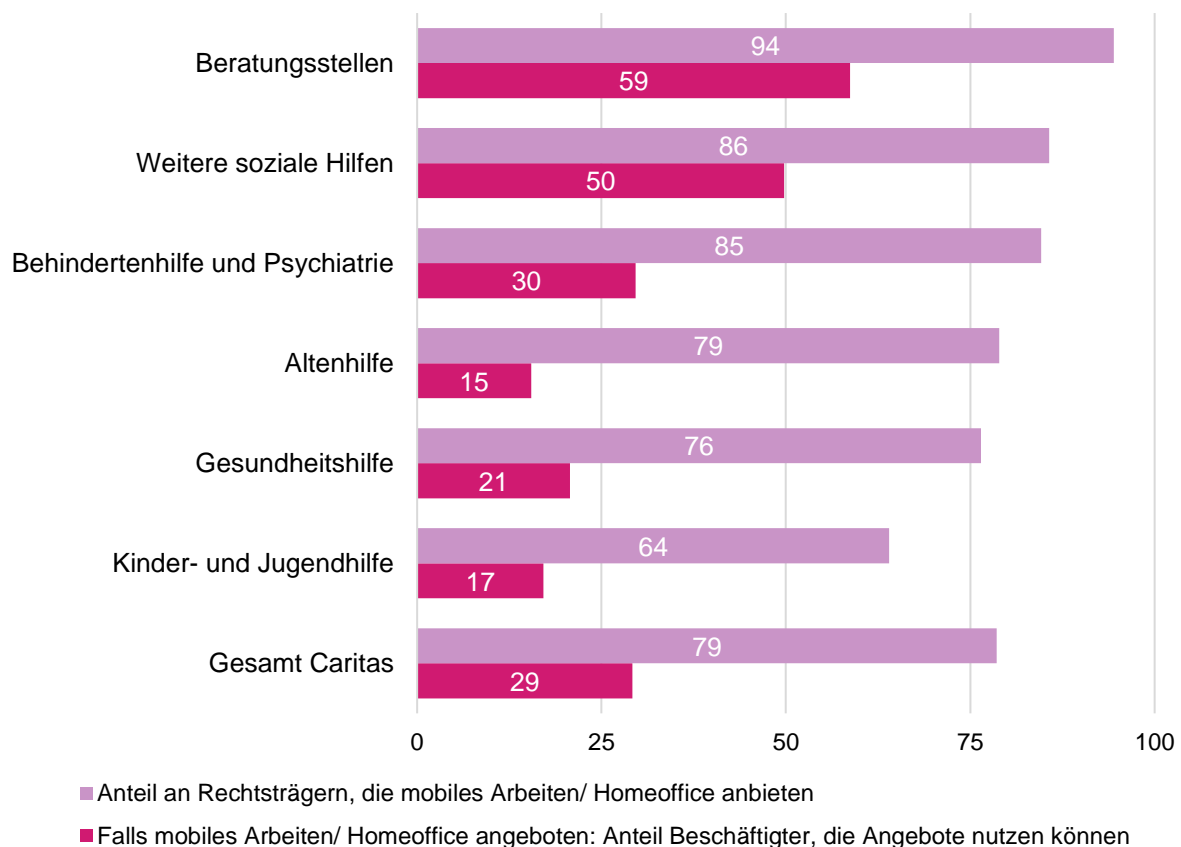
In Rechtsträgern der Caritas, deren Einrichtungen und Dienste mobiles Arbeiten und Homeoffice anbieten, kann fast jede_r dritte Beschäftigte (29 Prozent) tatsächlich von entsprechenden Arbeitsmustern Gebrauch machen. Hochgerechnet auf den Gesamtdatensatz können 20 Prozent aller Beschäftigten ihrer Arbeitstätigkeit von zuhause oder unterwegs aus nachkommen.

Als interessant erweisen sich auch bei diesem Merkmal regionale Vergleiche. In den Kommissionen Ost (100 Prozent), Mitte (96 Prozent) und Baden-Württemberg (86 Prozent) bieten besonders viele Rechtsträger ihrem Personal mindestens eine Hauptform mobiler Arbeit an. In Nord (64 Prozent) und Bayern (68 Prozent) ist jener Anteil hingegen unterdurchschnittlich ausgeprägt. Eine pandemiebezogene Einführung bzw. Ausweitung mobiler Muster hat besonders häufig in

Nordrhein-Westfalen (95 Prozent) und Mitte (91 Prozent) stattgefunden. Rechtsträger aus Nord (100 Prozent) und Baden-Württemberg (89 Prozent) berichten darüber hinaus am häufigsten, dass die intensivierten mobilen Arbeitsstrukturen auch nach Überwinden der Pandemie beibehalten werden sollen.

Die höchsten Anteile an Mitarbeitenden, die in anbietenden Rechtsträgern tatsächlich auf mobiles Arbeiten zurückgreifen können, sind in Baden-Württemberg (41 Prozent), Nord (38 Prozent) und Mitte (35 Prozent) zu verorten. Am seltensten haben Praktiker_innen in Ost (18 Prozent) und Bayern (23 Prozent) die Möglichkeit, von zuhause oder unterwegs aus zu arbeiten. Jene Beschäftigtenanteile sind somit circa halb so groß wie in Baden-Württemberg.

Abb. 3: Verbreitung von mobilem Arbeiten/ Homeoffice, Anteile nach Hilfebereichen, in %



Quelle: Caritaspanel 2020

Bei den primären Hilfebereichen sind es Beratungsstellen (94 Prozent), weitere soziale Hilfen (86 Prozent) und die Behindertenhilfe/ Psychiatrie (85 Prozent), die überdurchschnittlich häufig mindestens eine Hauptform des mobilen Arbeitens anbieten. In der Kinder- und Jugendhilfe verfügen hingegen weniger als zwei von drei Rechtsträgern (64 Prozent) über entsprechende Optionen. Im Rahmen der COVID-19-Pandemie eingeführt oder ausgebaut wurden mobile Arbeitsformen besonders häufig in der Behindertenhilfe (100 Prozent), Beratungsstellen (94 Prozent) und der Gesundheitshilfe (92 Prozent). Beratungsstellen (88 Prozent) sind es auch, welche nach der

Pandemie an den aktuell ausgeweiteten mobilen Mustern überdurchschnittlich häufig festhalten möchten. Am seltensten treten entsprechende Absichten in der Kinder- und Jugendhilfe auf (75 Prozent). Somit sind in der Kinder- und Jugendhilfe mobile, digitale Arbeitsvarianten nicht nur am wenigsten ausgebaut, man visiert dort auch am ehesten eine Rückkehr zur Präsenzkultur an. In den Beratungsstellen scheinen Kompatibilität mit bzw. Affinität zu mobilen Arbeiten hingegen besonders hoch zu sein. Es kann darauf geschlossen werden, dass professionelle Kommunikations- und Beratungsprozesse während der Pandemie relativ erfolgreich über virtuelle, digitale Formate absolviert werden konnten. Entsprechende Befunde beschreiben z. B. auch Mairhofer et al. (2020) für Beratungstätigkeiten innerhalb der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe.

Bezogen auf die Anteile tatsächlich mobil arbeitender Beschäftigter festigt sich jener Eindruck. 59 Prozent der Mitarbeitenden in Beratungsstellen können von zuhause oder unterwegs aus ihrer Tätigkeit nachkommen. In den weiteren sozialen Hilfen liegt jener Wert bei 50 Prozent, so dass die Hälfte der Beschäftigten mobile Arbeitsformen nutzen kann. Die geringsten Personalanteile sind in der Altenhilfe (15 Prozent), Kinder- und Jugendhilfe (17 Prozent) und Gesundheitshilfe (21 Prozent) feststellbar. Abbildung 3 zeigt den Verbreitungsgrad mobiler sowie Homeoffice-Formate in den verschiedenen primären Hilfebereichen.

Jene Werte verdeutlichen, dass mobile Arbeitsmuster für die klassische Anwesenheitskultur aktuell eher ergänzenden als gänzlich substituierenden Charakter aufweisen. Auch kann auf das Vorliegen von Tätigkeiten geschlossen werden, die aufgrund ihrer spezifischen Arbeitsanforderungen in ihrer Gesamtheit nicht mobil ausführbar sind. Dies trifft insbesondere auf pflegende oder andere im direkten Kontakt mit Menschen zu erbringenden Tätigkeiten zu. Das durch die Rechtsträger anvisierte Beibehalten bereits etablierter mobiler, digitaler Arbeitsformen lässt dennoch auf einen zukünftigen Bedeutungsgewinn in der Praxisgestaltung schließen. Zudem liegen die Verbreitungsanteile deutlich über dem Niveau, welches das IAB vor Ausbruch der Corona-Pandemie für das Sozial-, Gesundheits- und Bildungswesen ausmachen konnte (vgl. Dettmann et al., 2019). Dies deutet erneut auf den unmittelbaren Konnex zwischen Pandemie, Digitalisierungsprozessen und räumlicher Dezentralisierung von Erwerbstätigkeiten in Caritas und SAGE-Feldern hin (vgl. Pietsch, Krimmer und Bellmann, 2020).

Als nächstes kommt es zur Analyse betriebsseitiger Pro- und Contra-Argumente, die den Einsatz mobiler Arbeitsformen betreffen. Diese müssen nicht zwingend von gegenwärtigen Pandemiebedingungen abhängig sein, sondern können sich auf allgemeine Hintergründe beziehen. Befragt nach den Gründen für eine Nutzung nennen Rechtsträger vor allem eine optimierte Life-Domain-Balance und höhere Flexibilitätsspielräumen der Beschäftigten. Beide Faktoren spielen in mehr als 70 Prozent der Fälle eine zentrale Rolle. Fast zwei Drittel (61 Prozent) der Rechtsträger erhoffen sich eine Erhöhung ihrer Arbeitgeberattraktivität. Für fast die Hälfte der Teilnehmer liegt ein Hauptmotiv mobiler Arbeitsmuster in einsparbaren Fahrzeiten der Beschäftigten. Fast ein Drittel (30 Prozent) möchte seinen Arbeitnehmer_innen im Homeoffice die Nutzung eines ruhigeren Arbeitsorts ermöglichen. Je ein Viertel der Rechtsträger (24 Prozent) gibt an, dass Produktivitätssteigerungen oder eine verbesserte Nutzung vorgehaltener Büroflächen ausschlaggebende Gründe für den Rückgriff auf mobiles Arbeiten darstellen. 15 Prozent sehen einen großen Pluspunkt mobiler Muster in der erweiterten Erreichbarkeit ihrer Beschäftigten. Folglich konzentrieren

sich die häufigsten Argumente zugunsten mobiler Arbeitsformen vor allem auf arbeitnehmer- statt arbeitgeberseitige Interessen. Es ist davon auszugehen, dass Einrichtungen und Dienste der Caritas entsprechende mobile, digitale Arbeitsformate bei der Gewinnung und nachhaltigen Bindung qualifizierter Fachkräfte als aktiven Anreiz einbeziehen und diese Strategie in Zukunft weiter intensivieren möchten.

Gegen den Einsatz von mobiler Arbeit und Homeoffice entscheiden sich Rechtsträger insbesondere dann, wenn diese gänzlich inkompatibel mit der Tätigkeitsart erscheinen. 96 Prozent der nicht anbietenden Rechtsträger nennen dies als zentrales Motiv. Zu nennen sind hier erneut z. B. alle pflegenden Tätigkeiten, die nur im direkten Kontakt möglich sind und keine Dezentralisierung administrativer Vorgänge zulassen. Andere Argumente spielen hingegen eine untergeordnete Rolle. Weniger als jeder sechste betroffene Teilnehmer (16 Prozent) entscheidet sich entweder aufgrund fehlender notwendiger technischer Ausstattung oder aus Datenschutzgründen gegen mobile Angebote.

Aufgeteilt nach Regionalkommissionen lassen sich nur geringe regionale Unterschiede beobachten. Für den Bereich Nord fällt auf, dass ausgeweitete arbeitnehmerseitige Flexibilitätsspielräume (86 Prozent) noch höheren Stellenwert, Verbesserungen der Attraktivität und Life-Domain-Balance (je 43 Prozent) hingegen niedrigeren Stellenwert pro einer Implementierung besitzen. In Bayern spielt Produktivitätssteigerung (30 Prozent) eine etwas gewichtigere Rolle, in Nordrhein-Westfalen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (81 Prozent).

Die organisationsweiten Top-Argumente pro Homeoffice und mobilem Arbeiten scheinen in der Altenhilfe etwas seltener ausschlaggebend zu sein. Zwei Drittel der dortigen Rechtsträger zielen auf eine bessere Life-Domain-Balance, 59 Prozent auf erhöhte Flexibilitätsspielräume der Beschäftigten ab. Überdurchschnittlich häufig wird stattdessen auf eine größere Produktivität der Mitarbeitenden verwiesen (34 Prozent). Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird in der Gesundheitshilfe (85 Prozent), den Beratungsstellen sowie der Behindertenhilfe/ Psychiatrie (je 82 Prozent) überdurchschnittlich häufig als Motiv zugunsten mobiler Arbeitsvarianten angegeben. Optimierte Flexibilitätsspielräume für Beschäftigte spielen insbesondere in der Gesundheitshilfe (85 Prozent) sowie der Kinder- und Jugendhilfe (78 Prozent) eine wichtigere Rolle. In der Behindertenhilfe ersucht man zudem besonders häufig eine Steigerung der Arbeitgeberattraktivität (77 Prozent). Argumente gegen den Rückgriff auf mobile Muster werden aus dem bereits zuvor genannten Grund zu geringer verbleibender Gruppengrößen nicht nach Regionen und Hilfebereichen ausgegeben.

5. Resümee

Die multidimensionale Auswertung der durch die Corona-Pandemie gekennzeichneten Situation von Caritas-Betrieben weist sowohl auf einige Qualitätsmerkmale als auch Herausforderungen hin. Aus primär wirtschaftlicher Betrachtung scheinen teilnehmende Rechtsträger die Sonderbelastungen des Jahres 2020 relativ gut überstanden zu haben. Allerdings sollten insbesondere die

aus der Gesundheitshilfe - hierzu gehören z. B. auch von der Pandemie stark betroffene Rehaeinrichtungen - berichteten Negativauswirkungen nicht fallen gelassen werden. Gravierendere Existenznöte treten bisher erfreulicherweise nur sehr selten auf, müssen jedoch weiterhin im Auge behalten werden.

Die personalpolitische Maßnahme der Kurzarbeit wurde in einem eher niedrigen Grad eingesetzt. Insgesamt befanden sich lediglich 4 Prozent der Beschäftigten in Kurzarbeit. Relativ große Mitarbeiter_innenanteile sind in der Regionalkommission Mitte, eher kleine in Nordrhein-Westfalen festzuhalten. Auf die Hilfebereiche bezogen, haben besonders viele Rechtsträger der Behindertenhilfe auf Kurzarbeit zurückgegriffen. Die höchsten Personalanteile liegen allerdings in der Gesundheitshilfe, die niedrigsten in der Altenhilfe vor. Der Einsatz alternativer personalpolitischer Mittel konzentriert sich vor allem auf mildere Formen, wie z. B. den Abbau von Plus- bzw. Aufbau von Minusstunden sowie die angeordnete Inanspruchnahme von Urlaub.

Im Zusammenhang mit der Pandemie haben mobiles Arbeiten und Homeoffice einen immensen Bedeutungsgewinn erlebt. In weiten Teilen der Caritas wurden entsprechende Angebote ausgeweitet bzw. eingeführt, so dass vier von fünf Rechtsträgern mobile Muster aufweisen. In entsprechend aktiven Rechtsträgern hat fast ein Drittel der Beschäftigten die Möglichkeit, der Arbeitstätigkeit von zuhause oder unterwegs aus nachzugehen. In den Regionen Mitte sowie Baden-Württemberg können besonders hohe Anteile anbietender Rechtsträger sowie nutzender Beschäftigter verzeichnet werden. Bei den Hilfebereichen führen Beratungsstellen das Feld an, in der Kinder- und Jugendhilfe konnten sich mobile Arbeitsvarianten hingegen weniger stark etablieren. Abseits pandemiebezogener Bedingungen spiegeln sich Hauptgründe für den Einsatz v. a. in verbesserter Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Flexibilitätsspielräumen Mitarbeitender wider. Von einem Zuwachs des Stellenwerts mobiler Arbeitsformen in Caritas und SAGE-Feldern ist für die nähere Zukunft auszugehen.

Somit kann von stark dynamischen Veränderungsprozessen innerhalb der Einrichtungen und Dienste der Caritas seit Ausbruch der Corona-Pandemie im Frühjahr 2020 ausgegangen werden. Arbeitnehmer_innen und Arbeitgeber_innen der Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbranche sind in der Erfüllung professioneller Mandate ohne Zweifel gesteigerten Anforderungen ausgesetzt. Auch auf mögliche negativ konnotierte gesellschaftliche Spätfolgen der Pandemie wurde hingewiesen. Nichtsdestotrotz können in der global bestimmenden Krise Ansätze neuer Chancen und Potenziale ausgemacht werden. Die Ausweitung zukunftsträchtiger mobiler Arbeitsmuster, mit denen insbesondere attraktive Anreize für neues und bereits vorhandenes Personal verbunden sind, kann als ein Beispiel hierfür verstanden werden.

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

Quellen

- Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (2021): *Polizeiliche Kriminalstatistik 2020. Ausgewählte Zahlen im Überblick*. Berlin.
- Buschle, C. & Meyer, N. (2020): Soziale Arbeit im Ausnahmezustand?! Professionstheoretische Forschungsnotizen zur Corona-Pandemie. *Soziale Passagen*, 12(1): 155–170.
- Brewer, C. & Harrower, M. (2013): *ColorBrewer 2.0. Color Advice for Cartography*. Pennsylvania State University. <https://colorbrewer2.org> (Abrufdatum: 27.05.2021).
- Dettmann, E.; Fackler, D.; Müller, S.; Neuschäffer, G.; Slavtchev, V.; Leber, U. & Schwengler, B. (2019): *Fehlende Fachkräfte in Deutschland – Unterschiede in den Betrieben und mögliche Erklärungsfaktoren: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2018* (IAB-Forschungsbericht, 10/2019). Nürnberg.
- Geinitz, C. (2021): Umfrage des Verbands: Caritas beklagt soziale Kluft durch Corona (13.01.2021). *FAZ.NET*, <https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/umfrage-caritas-beklagt-soziale-kluft-durch-corona-17142675.html> (Abrufdatum: 27.05.2021).
- Grunau, P.; Steffes, S. & Wolter, S. (2020): Homeoffice in Zeiten von Corona: In vielen Berufen gibt es bislang ungenutzte Potenziale (25.03.2020). *IAB-Forum*, www.iab-forum.de/home-office-in-zeiten-von-corona-in-vielen-berufen-gibt-es-bislang-ungenutzte-potenziale/ (Abrufdatum: 27.05.2021).
- Macron, E. (2020): *Emmanuel Macron : "Nous sommes en guerre" contre le coronavirus - Covid-19*. Hochgeladen am 16.03.2020 von FRANCE 24 [YouTube]. <https://www.youtube.com/watch?v=5wYyJckGrdc> (Abrufdatum: 27.05.2021).
- Mairhofer, A.; Peucker, C.; Pluto, L.; van Santen, E.; Seckinger, M. & Gandlgruber, M. (2020): *Kinder- und Jugendhilfe in Zeiten der Corona-Pandemie. DJI-Jugendhilfeb@rometer bei Jugendämtern*. München: Deutsches Jugendinstitut e.V.
- Meyer, N. & Buschle, C. (2020): *Soziale Arbeit in der Corona-Pandemie: Zwischen Überforderung und Marginalisierung. Empirische Trends und professionstheoretische Analysen zur Arbeitssituation im Lockdown* (IUBH Discussion Papers – Sozialwissenschaften, 1[4]).
- Pietsch, M. & Krimmer, P. (2021a): *Caritaspanel 2020: Report zur Grundausswertung. Tabellarische Ergebnisse der vierten Befragungsrunde*. Freiburg: Geschäftsstelle der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbands e.V.
- Pietsch, M. & Krimmer, P. (2021b, im Erscheinen): Empirische Einblicke in die Betriebslandschaft der Caritas unter globalen Pandemiebedingungen. *Zeitschrift für Arbeitsrecht und Tarifpolitik in kirchlichen Unternehmen*.

Pietsch, M.; Krimmer, P. & Bellmann, L. (2020): Die Bedeutung der Corona-Pandemie für das mobile Arbeiten in Caritas und SAGE-Berufen. Ein Ausblick auf die neue Befragungsrunde des Caritaspanels 2020 unter Zusammenfassung bisheriger Forschungsergebnisse. *Zeitschrift für Arbeitsrecht und Tarifpolitik in kirchlichen Unternehmen*, 8(4): 111-115.

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.

Die Befragung zum Caritaspanel 2020 hat aufgrund der Corona-Pandemie erst im vierten Quartal 2020 und unter erschwerten Rahmenbedingungen stattgefunden. Gleichzeitig war es aber auch möglich, aktuelle, mit der Corona-Pandemie verbundene Themenkomplexe abzufragen. Insgesamt wurden in der vierten Befragungsrunde 2.490 Rechtsträger angeschrieben. Davon haben sich 242 Rechtsträger an der Umfrage beteiligt. Die Rücklaufquote liegt somit bei knapp 10 Prozent. Zwei Fragebögen konnten aufgrund von nicht plausiblen bzw. unvollständigen Angaben bei der Auswertung nicht berücksichtigt werden. Insgesamt basiert die Auswertung auf 240 Fragebögen. Dabei werden ca. 90.000 Beschäftigte repräsentiert.

Alle bisherigen und zukünftigen Ausgaben des caritaspanelReports stehen kostenfrei zur Verfügung unter <https://caritas-dienstgeber.de/themen/caritaspanel.html>. Interessierte haben dort zudem die Möglichkeit, sich für den Newsletter (inklusive Zusendung der aktuellen Reportausgaben) anzumelden und sich über Ergebnisse vergangener Befragungsrunden zu informieren.

caritaspanelReport erscheint als E-Mail-Newsletter. Hiermit veröffentlichen wir in loser Folge die Ergebnisse des Caritaspanel 2020, informieren über weitere in diesem Zusammenhang relevante Themen und blicken voraus auf zukünftige Befragungsrunden. Der Newsletter kann über caritas-dienstgeber.de abonniert werden. Über Anregungen und Hinweise freuen wir uns.

Die Redaktion