

caritaspanelReport
Befragungsrunde 2020
Ausgabe Nr. 2/2022
vom 9. Mai 2022

Herausgegeben von:
**Geschäftsstelle der Dienstgeberseite der
Arbeitsrechtlichen Kommission**
Dreisamstraße 15, 79098 Freiburg
Residenzstraße 90, 13409 Berlin
Telefon: (0761) 200-794
Telefax: (0761) 200-790
umfrage@caritas-dienstgeber.de
www.caritas-dienstgeber.de

Thema dieser Ausgabe:

Die Praxiswelt der Caritas im gesamtwirtschaftlichen und branchenspezifischen Vergleich: Zusammenführung von Befunden aus dem Caritaspanel und dem IAB-Betriebspanel 2020

Wichtige Information für alle Rechtsträger:
Caritaspanel 2022
Befragungszeitraum: 01.07.2022 – 30.09.2022
Weitere Infos unter:
www.caritas-dienstgeber.de/caritaspanel
Jede einzelne Teilnahme ist wertvoll!

Marcel Pietsch

Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Caritaspanel

Dr. Pascal Krimmer

Geschäftsstelle der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbands e.V.

Dr. Ute Leber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Nürnberg

Der Caritaspanel Ergebnisreport erscheint als E-Mail-Newsletter. Hiermit veröffentlichen wir in loser Folge die Ergebnisse des Caritaspanel 2020 – kompakt zusammengefasst jeweils über verschiedene Untersuchungsschwerpunkte. Das Caritaspanel wird in Kooperation mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) nach dem Vorbild des IAB-Betriebspanels erstellt. Der Newsletter kann über caritas-dienstgeber.de abonniert werden. Über Anregungen und Hinweise freuen wir uns.

Die Redaktion



**INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND
BERUFSFORSCHUNG**

Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

1 Thematischer Ausgangspunkt und Datengrundlage

Betriebliche Analysen kommen seit dem Jahr 2020 nicht um das dauerpräsenste Thema der Corona-Pandemie herum. Die Auswirkungen der virusbedingten Gefahrenlage und Gegenmaßnahmen auf betriebliche Strukturen und Abläufe fielen mitunter intensiv aus und erforderten in zahlreichen Branchen flächendeckende Anpassungen der Praxiskonditionen und personalpolitischen sowie strategischen Ausrichtungen. Der bis dato gültige Sicherheitsgrad betrieblicher Existenzen und Beschäftigungsformen konnte mancherorts plötzlich in Frage gestellt sein (vgl. Dettmann et al., 2021; Frodermann et al., 2020).¹

Erwerbstätige und Betriebe des Sozial-, Bildungs- und Gesundheitswesens sind seither der besonderen Herausforderung ausgesetzt, die verkomplizierte, multidimensionale Belastungslage mittels pflegerischer, medizinischer und (sozial)pädagogischer Kompetenzen konstruktiv zu bearbeiten. Hierdurch soll nicht allein der akuten, dynamischen Notlage über wiederkehrende letale Corona-Wellen hinweg entgegnet werden, sondern auch die Intensität prognostizierter sozialer Nachbeben nach Abklingen der Pandemie vermindert werden (vgl. Caviziel Schmitz & Krüger, 2020; Mairhofer et al., 2020). Der politische sowie öffentliche Fokus liegt im Kontext des COVID-19-Geschehens so stark wie lange nicht mehr auf den Realisierungskonditionen innerhalb der SAGE-Professionen, die den Großteil der caritasweiten Helfefelder ausmachen. In einer bundesweiten Befragung der Caritas im Dezember 2020 mit ca. 2.000 Bürger_innen wurde beispielsweise festgestellt, dass die Hälfte der Menschen aufgrund der Pandemie einen Rückgang von gesellschaftlichem Zusammenhalt und Zwischenmenschlichkeit wahrnimmt und gleichzeitig die politisch initiierte Stärkung sozialer Berufe als effektives Gegenmittel einschätzt (vgl. INSA CONSULERE, 2020; Geinitz, 2021).

Der vorliegende Report widmet sich einer vergleichenden Analyse relevanter Betriebs- und Beschäftigungsmerkmale in Caritas, Gesamtwirtschaft und SAGE-Branchen für das Pandemiejahr 2020. Ziel ist es, die für die Einrichtungen und Dienste der Caritas feststellbaren Werte mittels Gegenüberstellung mit Betrieben aus dem IAB-Betriebspanel neu einordnen und die beobachtbaren Entwicklungen innerhalb der Organisation besser bewerten zu können. Dabei konzentriert sich der Report auf drei ausgewählte, relevante Themenfelder: (1) Pandemieeffekte, (2) Teilzeit- und befristete Beschäftigung sowie (3) Berufsausbildung. Über den Benchmark sollen im Vorfeld der neuen Befragungsrunde zum Caritaspanel 2022 zudem die empirischen Befunde der aktuellen Programmwelle zusammengebunden und interessierten Praxisgestalter_innen erneut verfügbar gemacht werden.

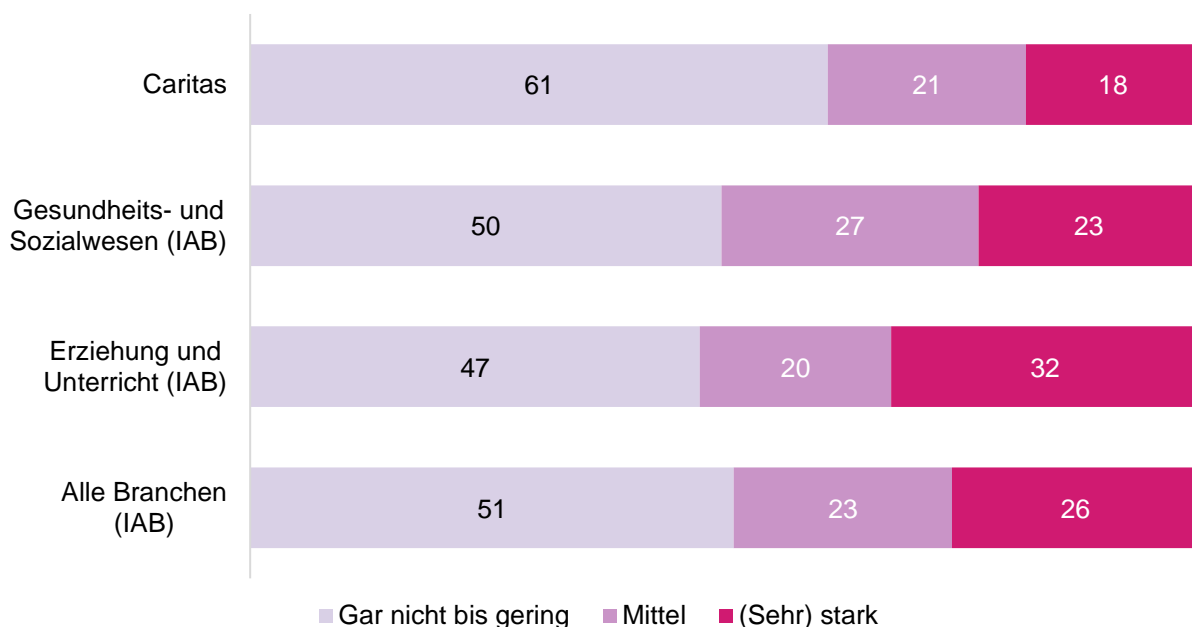
¹ Umfassende Analysen und Berichte zu Effekten der Pandemie auf Arbeitsmarkt und Betriebe bietet das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Sonderstudien und -serien unter https://www.iab.de/de/iab-aktuell/folgen_der_corona-krise_auf_den_arbeitsmarkt.aspx an.

Für die Betriebslandschaft der Caritas wird auf Daten des Caritaspanels 2020 mit 240 teilnehmenden Rechtsträgern zurückgegriffen, die im vierten Quartal 2020 in sämtlichen Regionalkommissionen und Hilfebereichen erhoben wurden. Als Referenzquelle werden die von Dettmann et al. (2021) veröffentlichten Resultate zur Grundausswertung des IAB-Betriebspanels 2020 herangezogen. Punktuell werden sie durch weitere Ergebnisse aus den begleitenden IAB-Studien „Betriebe in der Covid-19-Krise“ und „Leben und Erwerbstätigkeit in Zeiten von Corona“ ergänzt. Dabei ist in Abhängigkeit vom Detaillierungsgrad der Berichterstattung durch die Autor_innen leider nicht bei jedem Item eine exakte Gegenüberstellung möglich. Insgesamt haben sich am IAB-Betriebspanel im Jahr 2020 ca. 16.500 Betriebe aus sämtlichen Bundesländern und Wirtschaftsbranchen beteiligt (vgl. Bechmann et al., 2021; Dettmann et al., 2021).

2 Kurzarbeit und Homeoffice als pandemiebegleitende Effekte

Weniger als jeder fünfte Caritas-Rechtsträger (18 Prozent) schätzt ein, stark oder sehr stark von der COVID-19-Pandemie betroffen zu sein. Eine ebenso große Gruppe schätzt die Auswirkungen als mittelstark ein. Die große Mehrheit (61 Prozent) gibt an, gar keine oder höchstens geringe Negativeffekte zu erfahren.

Abb. 1: Grad der Pandemie-Betroffenheit in den Betrieben, Anteile in %

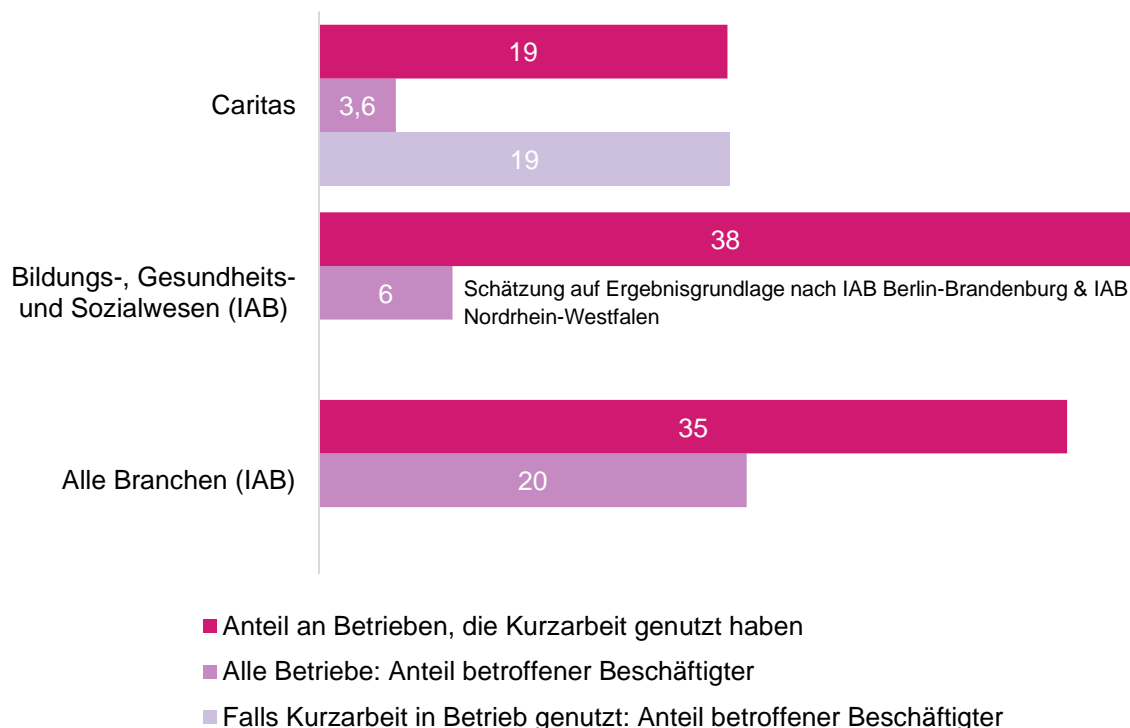


Im Branchenvergleich stellt dies eine recht positive Lage innerhalb der Caritas dar. Die Hälfte der Betriebe aus Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht sowie der Gesamtwirtschaft sieht keine oder nur eine geringe Betroffenheit. Gleichzeitig sind die Anteile jener, die stärkere

Auswirkungen der Pandemie wahrnehmen, wesentlich höher als in der Caritas ausgeprägt. Insbesondere im Bereich Erziehung und Unterricht ist der Anteil mit einem Plus von 14 Prozentpunkten (32 Prozent) deutlich vergrößert (vgl. Dettmann et al., 2021) (siehe Abb. 1). Dies dürfte hier auch am hohen Bedarf liegen, klassischerweise in Präsenz organisiertes Lernen mittels struktureller Modifikationen und ohne lange Vorlaufzeit in digitale Online-Formate umwandeln zu müssen. Besonders im Rahmen des ersten Lockdowns 2020 konnten äußerst herausfordernde Reorganisationsprozesse im Bildungswesen verzeichnet werden.

Danach befragt, ob sogar eine Bedrohung der betrieblichen Existenz vorliegen könnte, sehen dies nur 2 Prozent der Caritas-Rechtsträger als realistische Konstellation. Aus dem IAB-Betriebspanel geht hingegen hervor, dass sich elf Prozent aller deutschen Betriebe in Gefahr betrachten. Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens (sechs Prozent) und aus Erziehung und Unterricht (fünf Prozent) melden dies seltener zurück, übersteigen aber dennoch den Referenzwert der Caritas (vgl. Dettmann et al., 2021). Folglich scheinen Caritas-Akteur_innen die wirtschaftlichen Belastungseinflüsse der Pandemie durchschnittlich durchaus besser als andere branchenspezifische Anbieter wegstecken zu können.

Abb. 2: Aufkommen von Kurzarbeit, Anteile in %



Quelle: Caritaspanel 2020; IAB-Betriebspanel 2020; IAB-Betriebsbefragung „Betriebe in der Covid-19-Krise“; IAB-Panelstudie „Leben und Erwerbstätigkeit in Zeiten von Corona“

Ein wichtiges Instrument zur Sicherung der Existenz bzw. Beschäftigung ist die Kurzarbeit nach SGB III. Im Organisationsradius der Caritas wurde dabei in jedem fünften Rechtsträger (19 Prozent) auf entsprechende Absicherungsmaßnahmen zurückgegriffen. Innerhalb jener nutzenden Einrichtungen war es ebenfalls jede_r fünfte Beschäftigte (19 Prozent), die oder der sich temporär in Kurzarbeit befand. Bezogen auf alle Rechtsträger der Caritas (d. h. auch jene ohne Kurzarbeit) leitet sich hieraus eine Gesamtquote von 3,6 Prozent an Beschäftigten ab, die sich 2020 in Kurzarbeit begeben haben.

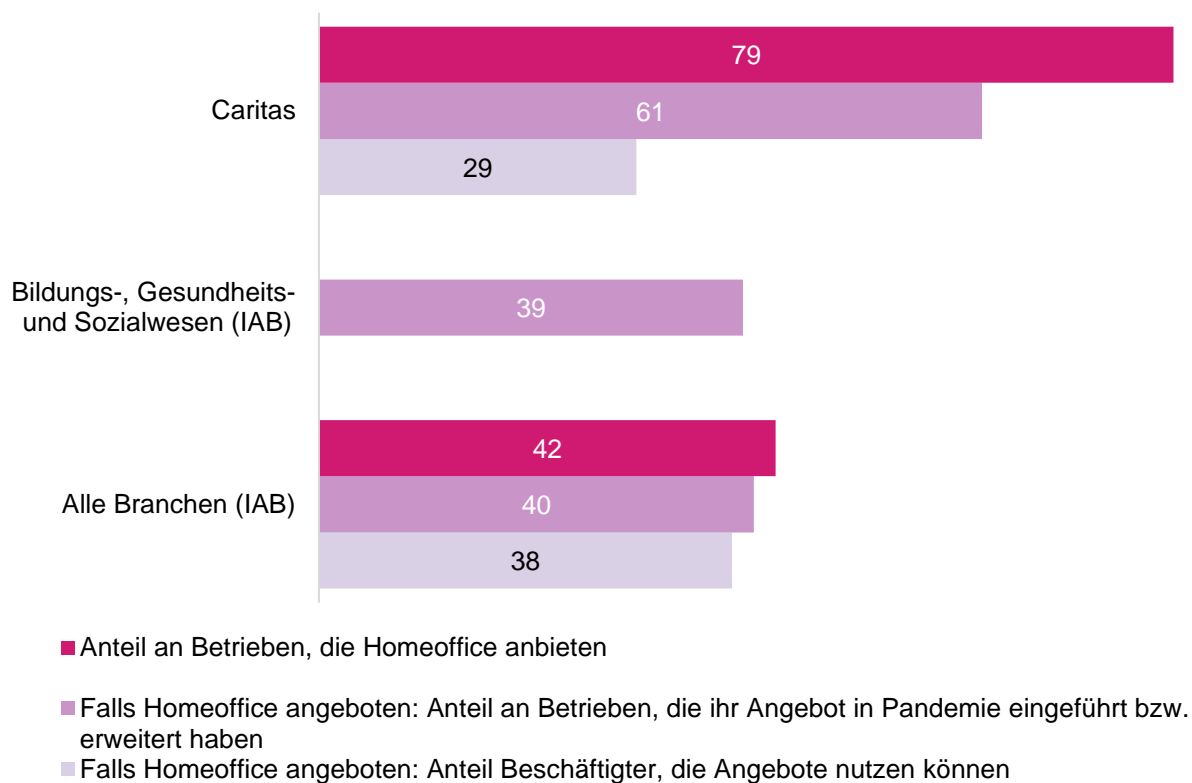
Nach Angaben des IAB liegt der Anteil an Betrieben aus dem Bildungs-, Sozial- und Gesundheitswesen, die Kurzarbeit installiert haben, bei 38 Prozent. Dies übersteigt den gesamtwirtschaftlichen Mittelwert in Höhe von 35 Prozent knapp, den caritasweiten Referenzwert hingegen um das doppelte (vgl. Bellmann, Kagerl et al., 2020). Sucht man einen gesamtwirtschaftlichen Vergleichswert zur Kurzarbeit-Quote bei Beschäftigten, kann auf Kruppe und Osiander (2020) zurückgegriffen werden. Ihnen zufolge befanden sich im Mai 2020 ganze 20 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland in Kurzarbeit. Verglichen mit jener gesamtwirtschaftlichen Quote fällt der caritasweite Referenzwert von 3,6 Prozent an Mitarbeitenden in Kurzarbeit folglich sehr gering aus. Ein bundesweiter branchenspezifischer Vergleichswert zum Anteil SAGE-Beschäftigter in Kurzarbeit wird in IAB-Publikationen in der Regel nicht ausgegeben.² Auf regionaler Ebene können punktuell Befunde berichtet werden – dabei natürlich ohne Anspruch auf Generalisierbarkeit, sondern lediglich als grober Orientierungsmaßstab. Für Berlin kann exemplarisch festgehalten werden, dass im April 2020 im Gesundheitswesen zwölf Prozent, in Erziehung und Unterricht fünf Prozent sowie im Sozialwesen zwei Prozent der Beschäftigten in Kurzarbeit waren. In Brandenburg befanden sich im April 2020 im Gesundheitswesen neun Prozent, in Erziehung und Unterricht fünf Prozent und im Sozialwesen vier Prozent des Personals in Kurzarbeit (vgl. Jost et al., 2021). Für Nordrhein-Westfalen wird berichtet, dass im April 2020 7 Prozent der Erwerbstätigen aus Erziehung und Unterricht sowie sechs Prozent aus dem Gesundheits- und Sozialwesen betroffen waren. (vgl. Sieglén et al., 2021). Bildet man hieraus ein arithmetisches Mittel, könnte man die Kurzarbeit-Quote bei Berufstätigen im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen vorsichtig im Bereich von ca. sechs Prozent schätzen (siehe Abb. 2)

Im Kontext der Corona-Pandemie stehen Homeoffice-Muster ebenfalls im öffentlichen Fokus. Mit ihnen soll eine Verringerung virusbezogener Kontakt- und Übertragungsmöglichkeiten erwerbstätiger Personen realisiert werden. Dies gilt sowohl für die verbrachte Zeit am betrieblichen Arbeitsplatz selbst als auch in den für Arbeitswege genutzten öffentlichen Verkehrsmitteln (vgl. Frodermann et al., 2020, 2021). Besonders in menschenhelfenden Berufen ist die Frage nach mobilen

² Absolute Zahlen zur Verbreitung von Kurzarbeit in verschiedenen Wirtschaftsbranchen finden sich allerdings im Informationsportal der Statistik der Bundesagentur für Arbeit unter <https://tinyurl.com/4m9zmtuc>.

Arbeitsformen, wie Homeoffice und Telearbeit, spannend, da in ihren klientenorientierten Interaktionen eine physische Anwesenheit der Fachkräfte zumeist üblich ist. Diskutiert wird allerdings, ob in Zukunft nicht größere Teile der anfallenden administrativen Tasks in die eigenen vier Wände der Beschäftigten verlegt werden können – auch um Flexibilitätswünschen rund um eine gelungene Life-Domain-Balance entgegenkommen zu können (vgl. z. B. BMFSFJ & DIHK, 2017; Pietsch et al., 2020).

Abb. 3: Verbreitung von Homeoffice, Anteile in %



Quelle: Caritaspanel 2020; IAB-Betriebspanel 2020; IAB-Betriebsbefragung „Betriebe in der Covid-19-Krise“

Das Caritaspanel 2020 zeigt, dass in nunmehr vier von fünf Rechtsträgern (79 Prozent) die Aufgabenerledigung von zuhause oder unterwegs aus ermöglicht wird. In jener Teilgruppe ist es fast ein Drittel (29 Prozent) der Mitarbeitenden, das jene Homeoffice-Optionen aktiv nutzen kann. Ein Vergleich jener Parameter mit IAB-Befunden zur gesamtwirtschaftlichen Lage verdeutlicht, dass zwar ein geringerer Anteil an Betrieben aller Branchen mit Homeoffice-Formaten ausgestattet ist (42 Prozent). In dieser Teilgruppe an Betrieben können jedoch mit einem Anteil in Höhe von 38 Prozent deutlich mehr Beschäftigte auf entsprechende Angebote zurückgreifen (vgl. Bellmann, Gleiser et al., 2020). Differenzierte Vergleichswerte für das Bildungs-, Sozial- und Gesundheitswesen liegen für 2020 an dieser Stelle leider nicht vor. Die aktuellsten branchenspezifischen Befunde entstammen dem IAB-Betriebspanel 2018, d. h. der vorpandemischen Zeit. Damals verhielt sich die Lage derart, dass ein Drittel (32 Prozent) der Betriebe in Erziehung und Unterricht und ein Fünftel

(20 Prozent) aus dem Gesundheits- und Sozialwesen mobile Muster angeboten hatten. Tatsächlich nutzen konnten diese in Erziehung und Unterricht 27 Prozent und im Gesundheits- und Sozialwesen 10 Prozent der Beschäftigten (vgl. Dettmann et al., 2019; Pietsch et al., 2020).

Für 2020 besteht eine detaillierte Vergleichsmöglichkeit zwischen Caritas und professionellem Umfeld bei der Frage, ob die Betriebe aufgrund der Pandemie Homeoffice-Optionen neu eingeführt oder ausgebaut haben. Eine massive Mehrheit von 83 Prozent der Caritas-Rechtsträger, die mobile Formate anbieten, meldet dies so zurück. Nach Bellmann et al. (2020b) liegt dieser Anteil sowohl in der Gesamtheit aller Branchen (40 Prozent) als auch im Bildungs-, Sozial- und Gesundheitswesen (39 Prozent) halb so hoch wie in der Caritas (siehe Abb. 3). Folglich wirkt die Pandemie bisher auch als Booster für die digitale, räumlich und zeitlich flexibilisierte Bewältigung von Arbeitsaufgaben in den Tätigkeitsbereichen der Caritas (vgl. Pietsch & Bellmann, 2021). In den kommenden Jahren wird es für beteiligte Akteur_innen vermutlich zunehmend wichtig sein, passende und auf die individuellen SAGE-Tätigkeiten abgestimmte Spielregeln zugunsten gelingenden, gesunden mobilen Arbeitens festzuhalten (vgl. Bellmann & Hübler, 2020).

3 Teilzeit-, geringfügige und befristete Beschäftigung

Der Blick auf die Beschäftigungsumfänge innerhalb der Caritas zeigt, dass 38 Prozent der Arbeitnehmer_innen in Vollzeit und 21 Prozent vollzeitnah beschäftigt sind. Addiert ergibt dies einen mehrheitlichen Anteil von fast 60 Prozent an Beschäftigten mit einem Arbeitszeitumfang von mindestens 75 Prozent einer Vollzeitstelle. Zwei von fünf Praktiker_innen (41 Prozent) sind in einem Umfang aktiv, der nicht mehr in der Nähe von Vollzeit liegt. Versteht man Teilzeit als striktes Merkmal sämtlicher Beschäftigungsumfänge unterhalb 100-prozentiger Vollzeit, liegt die Teilzeitquote in der Caritas bei 62 Prozent. Geringfügige Beschäftigung spielt eine untergeordnete Rolle und macht sieben Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse aus.

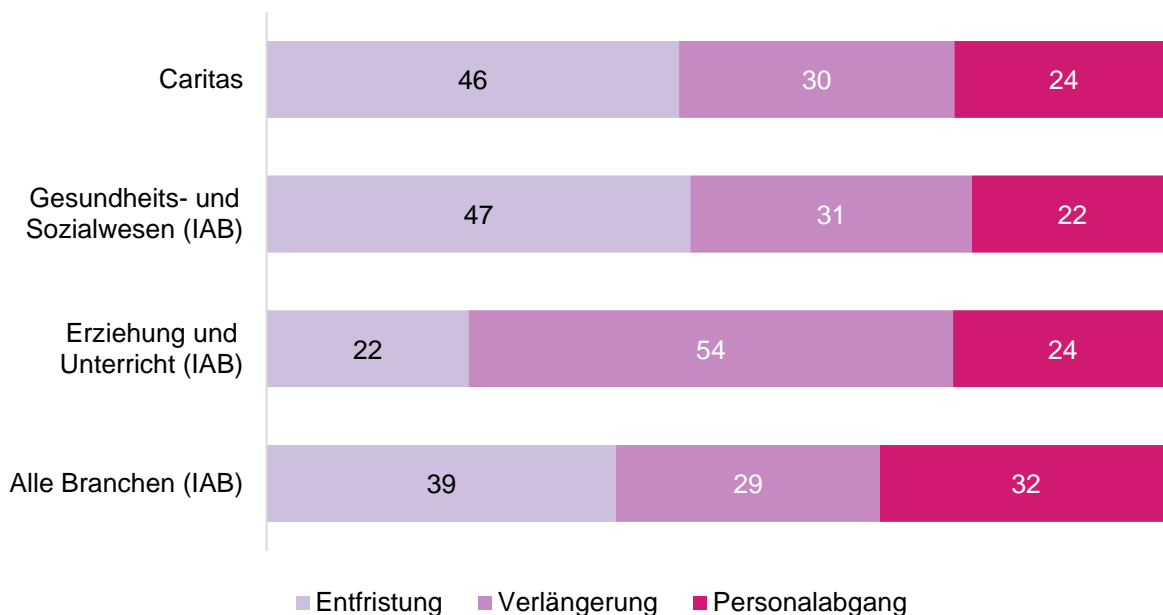
Im IAB-Betriebspanel wird Teilzeit pauschal als Beschäftigung mit geringerem Stundenumfang als die tariflich oder betrieblich definierte Regelarbeitszeit (= Vollzeit) ausgelegt – unabhängig von ihrer tatsächlichen Nähe zu jener 100 Prozent-Marke. Die Teilzeitquote liegt über alle Branchen hinweg bei 21 Prozent. Im Erziehungs- und Unterrichtswesen (39 Prozent) und Gesundheits- und Sozialwesen (41 Prozent) ist sie hingegen überdurchschnittlich hoch ausgeprägt. Allerdings unterschreiten jene branchenspezifischen Referenzwerte die Teilzeitquote aus dem Caritaspanel deutlich. Insofern ist auf eine stärkere Verbreitung von gänzlichen Vollzeitstellen in benachbarten SAGE-Organisationen außerhalb der Caritas zu schließen.

Die Quote geringfügiger Beschäftigung kann wirtschaftsweit mit zwölf Prozent angegeben werden. In Erziehung und Unterricht sind 8 Prozent, im Gesundheits- und Sozialwesen elf Prozent der Belegschaft geringfügig, d. h. in einem sogenannten 450 €- bzw. Minijob beschäftigt (vgl. Dettmann et

al., 2021). Jene Anteile liegen über jenem der Caritas, die somit sowohl im gesamtwirtschaftlichen als auch branchenspezifischen Vergleich eine unterdurchschnittlich hoch ausgeprägte Quote geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse aufweist.

Befristungen machen in der Caritas 15 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse aus. 85 Prozent des vorhandenen Personals verfügen folglich über einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Bei Neueinstellungen kommt es in 56 Prozent der Fälle zu einer Befristung, wobei jener Wert in Relation zu 2018 um sieben Prozentpunkte gesunken ist. Zu den Konstellationen bei Ende einer zeitlich terminierten Beschäftigung lässt sich folgendes festhalten: Fast die Hälfte (46 Prozent) der befristet Beschäftigten wird mit Ablauf des Vertrags unbefristet übernommen. 30 Prozent werden demgegenüber erneut befristet, d. h. ihr Beschäftigungsverhältnis verlängert. Ein Viertel (24 Prozent) der befristeten Verhältnisse münden in einem Personalabgang.

Abb. 4: Konstellationen bei Ablauf befristeter Beschäftigungsverhältnisse, Anteile in %



Quelle: Caritaspanel 2020; IAB-Betriebspanel 2020

Aus dem IAB-Betriebspanel 2020 geht hervor, dass die gesamtwirtschaftliche Befristungsquote bei sechs Prozent liegt (vgl. Dettmann et al., 2021; Hohendanner, 2021a). In Erziehung und Unterricht beträgt sie 13 Prozent, im Gesundheits- und Sozialwesen acht Prozent. Der Anteil befristeter an allen Neueinstellungen ist mit 38 Prozent in allen Branchen sowie 40 Prozent im Sozial- und Gesundheitswesen um einige Prozentpunkte niedriger als in der Caritas ausgeprägt. In Erziehung und Unterricht werden ähnlich wie in der Caritas etwas mehr als die Hälfte (53 Prozent) aller neuen Mitarbeitenden befristet eingestellt (vgl. Hohendanner, 2021a, 2021b). Der Benchmark verdeutlicht an dieser Stelle somit zunächst eine überdurchschnittlich stark ausgeprägte Befristungspraxis in

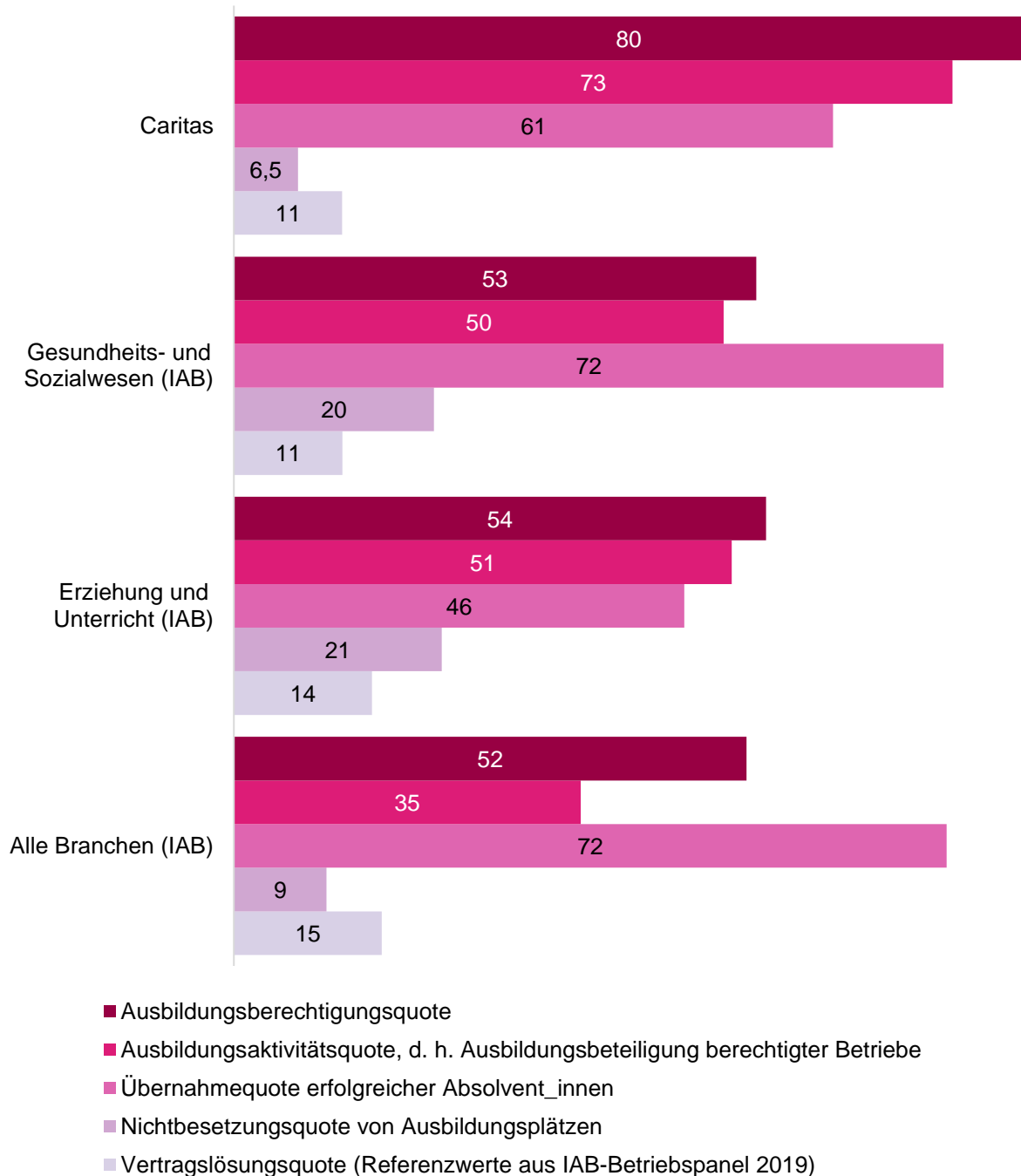
der Caritas, vergleicht man sich mit anderen brancheninternen und -übergreifenden Betrieben. Positiver schneiden Einrichtungen und Dienste der Caritas ab, betrachtet man die aus dem IAB-Betriebspanel gewonnen Befunde zu Szenarien bei Ablauf befristeter Beschäftigungsverhältnisse. So tendiert man in der Unterrichts- und Erziehungsbranche deutlich häufiger zu Verlängerungen statt Entfristungen. In der Gesamtheit aller Branchen fällt vor allem der dort erhöhte Anteil von Personalabgängen bei Befristungsende auf (vgl. Hohendanner, 2021a, 2021b) (siehe Abb. 4). Folglich kommt es in der Caritas zwar recht häufig zu Befristungen, jedoch in erhöhtem Umfang auch zu Entfristungen. Zudem gilt: Drei von vier befristet Beschäftigten (76 Prozent) werden bei Vertragsende durch die Caritas weiterbeschäftigt, statt den Betrieb zu verlassen.

4 Berufsausbildung

In Zeiten verstärkten Fachkräftebedarfs gewinnt die betriebliche Berufsausbildung zunehmend an Bedeutung, um neue Beschäftigte nachhaltig gewinnen zu können. Vier von fünf Rechtsträgern (80 Prozent) der Caritas erfüllen die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung. Diese Quote liegt fast 30 Prozentpunkte über dem gesamtwirtschaftlichen Vergleichswert (52 Prozent) sowie dem Vergleichswert für das Gesundheits- und Sozialwesen (53 Prozent) und dem Bereich Erziehung und Unterricht (54 Prozent) (vgl. Dettmann et al., 2021). Die Ausbildungsaktivitätsquote, d. h. der Anteil tatsächlich ausbildender Betriebe an allen berechtigten Betrieben liegt in der Caritas bei 73 Prozent. Somit nutzen drei von vier befugten Einrichtungen und Diensten ihre Möglichkeiten zur Ausbildung aktiv. Wirtschaftswert trifft dies nur auf ein Drittel (35 Prozent) aller Betriebe in Deutschland, in Erziehung und Unterricht (51 Prozent) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (50 Prozent) auf die Hälfte zu (siehe Abb. 5) (vgl. Dettmann et al., 2021). Folglich kann beim Thema Berufsausbildung auf überdurchschnittlich intensives Engagement der Caritas-Rechtsträger geschlossen werden.

Der Anteil der nach erfolgreichem Abschluss übernommenen Auszubildenden liegt für den Bereich der Caritas bei 61 Prozent, was einem Anstieg um drei Prozentpunkte seit 2018 gleichkommt. Hiermit nimmt man eine mittlere Position zwischen Erziehung und Unterricht (46 Prozent) und Gesundheits- und Sozialwesen bzw. allen Branchen (jeweils 72 Prozent) ein. In deutlichem Kontrast zur Caritas ist die Übernahmekquote gegenüber dem Vorjahr in allen drei Referenzrubriken teils massiv gesunken (vgl. Dettmann et al., 2021).

Abb. 5: Indikatoren zur betrieblichen Berufsausbildung, in %



Quelle: Caritaspanel 2020; IAB-Betriebspanel 2019-2020

Sehr erfolgreich zeigt man sich in der Caritas auch bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen. Nur 6,5 Prozent der angebotenen Stellen bleiben offen, 93,5 Prozent können an Bewerber_innen vergeben werden. In der Gesamtheit aller Branchen liegt der Anteil offener Ausbildungsplätze mit einer Höhe von 9 Prozent laut IAB-Betriebspanel 2020 ähnlich niedrig, in Erziehung und Unterricht (21 Prozent) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (20 Prozent) fällt er hingegen deutlich höher aus (vgl. Dettmann et al., 2021).

Mit der Vertragslösungsquote wird ausgedrückt, wie hoch der Anteil letztendlich nicht angetretener oder vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge ausfällt. Stellt man jene abgebrochenen den nachhaltig besetzten Ausbildungsstellen gegenüber, ergibt sich für die Caritas-Rechtsträger eine Quote in Höhe von elf Prozent im Jahr 2020. Dass dennoch fast 95 % aller Plätze vergeben wurden, verdeutlicht erneut den hohen Erfolgsgrad beim Abschluss neuer Ausbildungsverträge.

Für das Jahr 2020 liegen leider keine Vergleichswerte aus dem IAB-Betriebspanel vor, da jenes Item nicht genutzt wurde. Die neuesten nutzbaren Befunde datieren vom IAB-Betriebspanel 2019. Leber und Schwengler (2021) berichten, dass vor Pandemieausbruch wirtschaftsweit 15 Prozent aller Ausbildungsverhältnisse vorzeitig gelöst wurden. Die Quoten in Erziehung und Unterricht (14 Prozent) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (elf Prozent) lagen ebenfalls leicht über oder identisch dem caritasweiten Schnitt.

Insgesamt kann das Themenfeld der Berufsausbildung als wertvolles Attraktivitäts- und Qualitätsmerkmal der Caritas-Betriebe bewertet werden. Angesichts verkomplizierter Fachkräftegewinnung bei steigender Angebotsnachfrage im Sozial-, Bildungs- und Gesundheitswesen muss der Qualifikationsweg mittels betrieblicher Ausbildung in Zukunft weiter intensiviert im Fokus personalpolitischer Strategien stehen.

5 Resümee

Ziel des vorliegenden Reports war die vergleichende Analyse der Betriebslandschaft in Caritas, externem Sozial-, Bildungs- und Gesundheitswesen sowie Gesamtwirtschaft. Organisationsintern zeigt sich, dass man die mit der Corona-Pandemie verbundene wirtschaftliche Krise vergleichsweise gut bewältigen kann. Kurzarbeit als betriebsseitige Reaktion spielt eine weniger wichtige Rolle, eher kam es zum verstärkten Ausbau von Homeoffice-Angeboten für Beschäftigte. Teilzeitemfänge, zu denen auch vollzeitnahe Arbeitszeiten gehören, treten in der Caritas häufiger als im restlichen Bildungs-, Sozial- und Gesundheitswesen auf. Beim Thema befristeter Beschäftigung kann resümiert werden, dass sie einerseits von relativ großer personalpolitischer Bedeutung zu sein scheint, für Mitarbeitende andererseits überdurchschnittlich gute Chancen auf eine unbefristete Übernahme bestehen. In der Kategorie Berufsausbildung gibt der Benchmark z. B. besonders positive Werte hinsichtlich Ausbildungsberechtigung bzw. -beteiligung oder Stellenbesetzung für Betriebe der Caritas aus.

Die empirische Rekonstruktion der organisationsweiten Betriebsrealität mittels Caritaspanel wird ab 1. Juli 2022 in ihre fünfte Runde gehen. Dabei gilt: **Je mehr Rechtsträger teilnehmen, desto aussagekräftiger und wertvoller werden die empirischen Befunde für die zukünftige Gestaltung der Praxisbedingungen in der Caritas.** Neben weiteren befragungstechnischen Vereinfachungen sollen aktuelle, relevante betriebliche Entwicklungen, insbesondere rund um die Bedeutung der

Corona-Pandemie für gesundheitliche und soziale Arbeitsfelder berücksichtigt werden. Zentrale Informationen, eine Newsletter-Anmeldung sowie bisherige wissenschaftliche Veröffentlichungen zum Caritaspanel finden Interessierte auf der offiziellen Website <https://caritas-dienstgeber.de/infothek/caritaspanel>.

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 zehn 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. 89.000 Beschäftigte repräsentiert.

Die fünfte Befragungsrunde des Caritaspanels wird voraussichtlich am 01.07.2022 starten und zwölf Wochen lang andauern. Im Anschluss an verschiedene Schwerpunktanalysen werden die empirischen Resultate über den caritaspanelReport und weitere geeignete Fachmedien, z. B. neue caritas und ZAT, veröffentlicht.

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

Quellen

- Bechmann, S.; Tschersich, N.; Ellguth, P. & Kohaut, S. (2021): *Methoden- und Feldbericht zum IAB-Betriebspanel – Welle 28 (2020)* (FDZ-Methodenreport 07/2021 DE). https://doku.iab.de/fdz/reporte/2021/MR_07-21.pdf (06.04.2022).
- Bellmann, L. & Hübler, O. (2020): Homeoffice braucht klare Regeln (11.09.2020). *IAB-Forum*, <https://www.iab-forum.de/homeoffice-braucht-klare-regeln/> (06.04.2022).
- Bellmann, L.; Gleiser, P.; Kagerl, C.; Koch, T.; König, C.; Leber, U.; Pohlen, L.; Roth, D.; Schierholz, M.; Stegmaier, J.; Aminian, A.; Backhaus, N. & Tisch, A. (2020): Potenzial für Homeoffice noch nicht ausgeschöpft (21.12.2021). *IAB-Forum*, <https://www.iab-forum.de/potenzial-fuer-homeoffice-noch-nicht-ausgeschoepft/> (06.04.2022).
- Bellmann, L.; Kagerl, C.; Koch, T.; König, C.; Leber, U.; Schierholz, M.; Stegmaier, J. & Aminian, A. (2020): Kurzarbeit ist nicht alles: Was Betriebe tun, um Entlassungen in der Krise zu vermeiden (25.09.2020). *IAB-Forum*, <https://www.iab-forum.de/kurzarbeit-ist-nicht-alles-was-betriebe-tun-um-entlassungen-in-der-krise-zu-vermeiden/> (06.04.2022).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) & Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. (DIHK) (Hg.) (2017): *Nur das Ergebnis zählt! Leitfaden für mobiles Arbeiten in Betrieben* (2. Auflage). Berlin.
- Caviziel Schmitz, S. & Krüger, P. (2020): «Kinderleben zu Corona-Zeiten». *Erste Befunde zum Befinden und Verhalten von Kindern in der (deutschsprachigen) Schweiz während der Pandemie*. Luzern: Hochschule Luzern.
- Dettmann, E.; Diegmann, A.; Mertens, M.; Müller, S.; Plümpe, V.; Leber, U. & Schwengler, B. (2021): *Die deutsche Wirtschaft in der Pandemie. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2020* (IAB-Forschungsbericht 11/2021). <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2021/fb1121.pdf> (06.04.2022).
- 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). <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2019/fb1019.pdf> (06.04.2022).
- Frodermann, C.; Grunau, P.; Haas, G. & Müller, D. (2021): *Homeoffice in Zeiten von Corona: Nutzung, Hindernisse und Zukunftswünsche* (IAB-Kurzbericht 5/2021). <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-05.pdf> (06.04.2022).

- Frodermann, C.; Grunau, P.; Haepf, T.; Mackeben, J.; Ruf, K.; Steffes, S. & Wanger, S. (2020): *Online-Befragung von Beschäftigten: Wie Corona den Arbeitsalltag verändert hat* (IAB-Kurzbericht 13/2020). <https://doku.iab.de/kurzber/2020/kb1320.pdf> (06.04.2022).
- Geinitz, C. (2021): Caritas beklagt soziale Kluft durch Corona. Umfrage des Verbands (13.01.2021). *FAZ.NET*, <https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/umfrage-caritas-beklagt-soziale-kluft-durch-corona-17142675.html> (06.04.2022).
- Hohendanner, C. (2021a): Befristungen im zweiten Jahr in Folge rückläufig (26.04.2021). *IAB-Forum*, <https://www.iab-forum.de/befristungen-im-zweiten-jahr-in-folge-ruecklaeufig/> (06.04.2022).
- Hohendanner, C. (2021b): Befristete Beschäftigung in Deutschland 2020 // April 2021. *Aktuelle Daten und Indikatoren*. Hg. vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB). http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/ADul_Befristete_Beschaeftigung_2020.xlsx (06.04.2022).
- INSA CONSULERE (Hg.) (2020): *Befragung im INSA Meinungstrend im Auftrag des Deutschen Caritasverband e. V.. Erfurt*.
- Jost, O.; Seibert, H. & Wiethölter, D. (2021): *Arbeitsmarkt in Berlin-Brandenburg: Coronabedingter Beschäftigungseinbruch nach langjährigem Wachstum* (IAB Regional - IAB Berlin-Brandenburg 2/2021). http://doku.iab.de/regional/BB/2021/regional_bb_0221.pdf (06.04.2022).
- Kruppe, T. & Osiander, C. (2020): Kurzarbeit in der Corona-Krise: Wer ist wie stark betroffen? (30.06.2020). *IAB-Forum*, <https://www.iab-forum.de/kurzarbeit-in-der-corona-krise-wer-ist-wie-stark-betroffen/> (06.04.2022).
- Leber, U. & Schwengler, B. (2021): *Betriebliche Ausbildung in Deutschland: Unbesetzte Ausbildungsplätze und vorzeitig gelöste Verträge erschweren Fachkräftesicherung* (IAB-Kurzbericht 3/2021). <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-03.pdf> (06.04.2022).
- 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.
- Pietsch, M. & Bellmann, L. (2021): Caritas-Rechtsträger: Mobiles Arbeiten wird immer beliebter. *neue caritas*, 122(16): 38.
- Pietsch, M.; Krimmer, P. und 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 (ZAT)*, 8(4): 111-115.

Sieglen, G.; Roth, D. & Carl, B. (2021): *Auswirkungen der Covid-19-Krise auf den Arbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen* (IAB Regional – IAB Nordrhein-Westfalen 1/2021).
http://doku.iab.de/regional/NRW/2021/regional_nrw_0121.pdf (06.04.2022).