

caritaspanelReport
Befragungsrunde 2020
Ausgabe Nr. 3/2022
vom 7. Juni 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:
**Regionaler Caritas-Benchmark: Vergleich betrieblicher Entwicklungen
in Nordrhein-Westfalen und Süddeutschland**

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 Caritas-Dienstgeber

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

Es ist wieder soweit: Die Befragung zum neuen Caritaspanel 2022 steht in den Startlöchern und freut sich ab dem 1. Juli über die Partizipation möglichst vieler neuer sowie wiederholt teilnehmender Rechtsträger. Den thematischen Schwerpunkt der nunmehr fünften Forschungsrunde bilden Auswirkungen der Pandemie auf betriebliche Strukturen, v. a. im Kontext Personalpolitik und Berufsausbildung. Dabei kommt es zu einer deutlichen Vereinfachung sowie Kürzung des Gesamtfragebogens, so dass sich der Zeitaufwand für die Teilnahme verglichen mit vorherigen Wellen um einiges reduziert. Da die Befragungsgestaltung des zweijährlichen Untersuchungsprogramms dynamisch und nutzungsfreundlich erfolgen soll, wurden zudem Rückmeldungen und Wünsche aus der letzten Erhebungsrunde berücksichtigt. Auch im neuen Durchgang erhalten beteiligte Rechtsträger exklusives und umfassendes Ergebnismaterial zur empirischen Betriebsrealität im Deutschen Caritasverband. Betont werden muss: **Je mehr Rechtsträger teilnehmen, desto aussagekräftiger und wertvoller werden die empirischen Befunde für die zukünftige Gestaltung der Praxisbedingungen in der Caritas.**

Mit dem vorliegenden Report sollen noch einmal interessante, regionenspezifische Einblicke in die Praxislandschaft von 2020, d. h. dem Jahr des Pandemieausbruchs angeboten werden. Dabei wird die Situation von Einrichtungen und Diensten in Nordrhein-Westfalen mit jener in Süddeutschland verglichen. Auf diesem Weg sollen regionale Unterschiede hinsichtlich verschiedener relevanter Betriebsmerkmale innerhalb der Gesamtorganisation erkenntlich und evaluierbar werden. Als Themenkategorien werden Reaktionen auf die COVID-19-Pandemie, Beschäftigungsattribute, Attraktivitätsfaktoren, Altersstruktur, die Beschäftigung geflüchteter Personen sowie Berufsausbildung ausgewertet.

Abb. 1: Häufigkeitsverteilung der Rechtsträger nach Regionen, Anteile in %



Quelle: Caritaspanel 2020

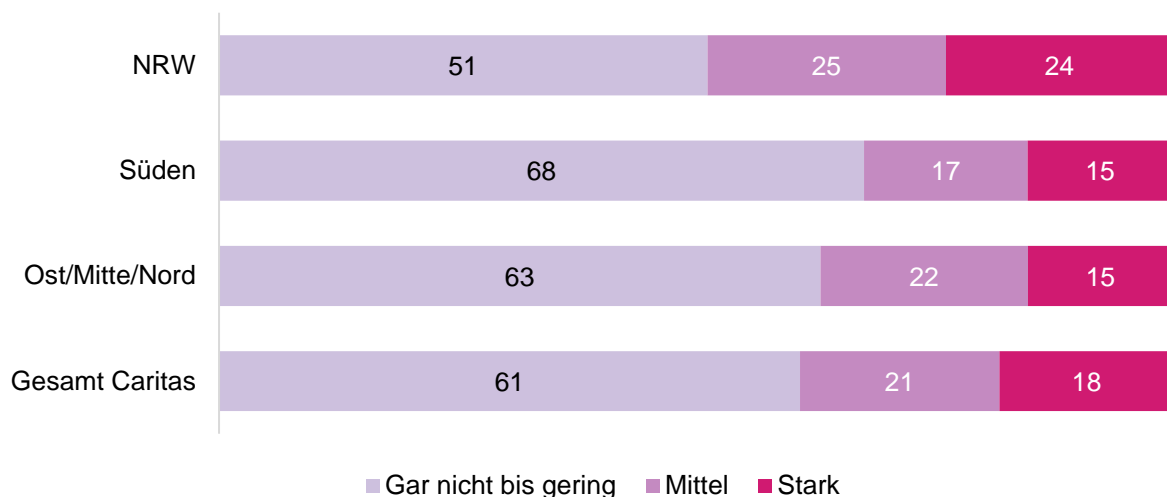
Als Datengrundlage für den regionalen Caritas-Benchmark stehen die Befragungsdaten des Caritaspanels 2020 zur Verfügung. Gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) wurden im vierten Quartal 2020 bundesweit 240 Rechtsträger aus verschiedensten Tätigkeitsfeldern zu einer Vielzahl interessanter Betriebsmerkmale befragt. Davon haben 37 Prozent ihren Sitz in Nordrhein-Westfalen, 32 Prozent in Bayern und 13 Prozent in Baden-Württemberg. Die restlichen Teilnehmenden verteilen sich auf die Regionalkommissionen Ost, Mitte und Nord (zusammen

19 Prozent). Als süddeutsche Gruppe werden fortan Rechtsträger aus Bayern und Baden-Württemberg zusammengefasst. Ergebnisse für die Regionalkommissionen Ost, Mitte und Nord werden in den weiteren Schaubildern gebündelt mitausgegeben, jedoch nur punktuell analysiert. Abb. 1 zeigt die regionenspezifische Zusammensetzung der teilnehmenden Rechtsträger 2020.

2 Pandemiebegleitende Effekte: mobiles Arbeiten, Kurzarbeit und weitere personalpolitische Reaktionen

Wie kaum ein anderes Ereignis der vergangenen Jahrzehnte hat sich die anhaltende globale Pandemie auf die Arbeitswelt in zahlreichen Branchen ausgewirkt (vgl. Dettmann et al., 2021). Um die Bedeutung der damit verlinkten wirtschaftlichen Krise für Akteur_innen der Caritas nachzuzeichnen, wurden die Befragten nach einer Bewertung ihrer Betroffenheit gebeten.

Abb. 2: Grad der Pandemie-Betroffenheit, Anteile an Rechtsträgern in %

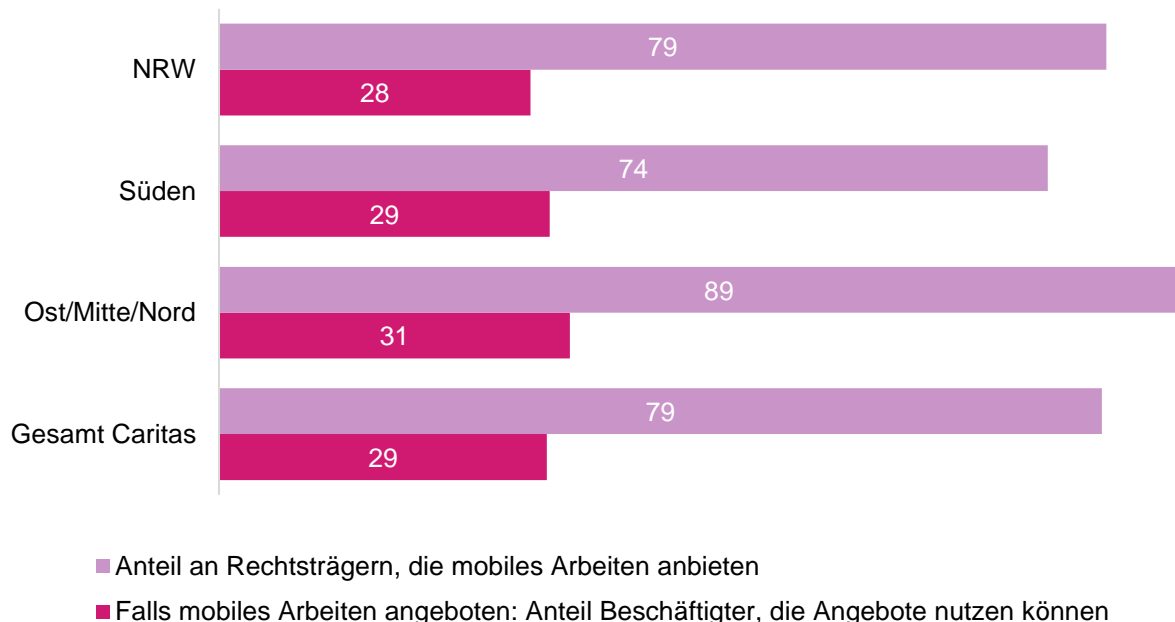


Es wird deutlich, dass sich Rechtsträger aus Nordrhein-Westfalen als überdurchschnittlich stark von der Corona-Krise betroffen einschätzen. Der Anteil jener, die keine oder nur geringe Effekte wahrnehmen, liegt zwar bei ganzen 51 Prozent, jedoch gleichzeitig 17 Prozentpunkte unter dem süddeutschen und 10 Prozentpunkte unter dem caritasweiten Referenzwert. Jeweils ein Viertel der nordrhein-westfälischen Rechtsträger bewertet die wirtschaftliche Betroffenheit als mittelstark oder sogar (sehr) stark. Im Süden schätzen sich zwei Drittel (68 Prozent) der Befragten als nicht oder nur in geringem Maße von ökonomischen Negativeffekten der Pandemie tangiert ein. Dies stellt mit einem Plus von 7 Prozentpunkten gegenüber dem organisationsweiten Durchschnitt eine überdurchschnittlich hohe Quote dar (siehe Abb. 2).

Bei der Einschätzung der Existenzgefahr in Zusammenhang mit der Corona-Krise geben hingegen unterdurchschnittlich viele Teilnehmende aus Nordrhein-Westfalen (2 Prozent) an, dass ihr Fortbestehen akut in Frage gestellt ist. In Süddeutschland sind dies ähnlich dem Durchschnitt 6 Prozent, in Ost/Mitte/Nord mit 12 Prozent sogar doppelt so viele Rechtsträger.

Um die Risikofaktoren der Corona-Pandemie für betriebliche Abläufe, Strukturen und Strategien bewältigen zu können, sind Arbeitgeber seit Frühjahr 2020 dazu aufgefordert, passende Lösungen in die Praxisgestaltung zu integrieren. Eine Maßnahme zur Verringerung gesundheitsgefährdender Kontaktmöglichkeiten stellen Homeoffice-Angebote als Form des mobilen Arbeitens dar (vgl. Bellmann et al., 2020; Frodermann et al., 2020, 2021).

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

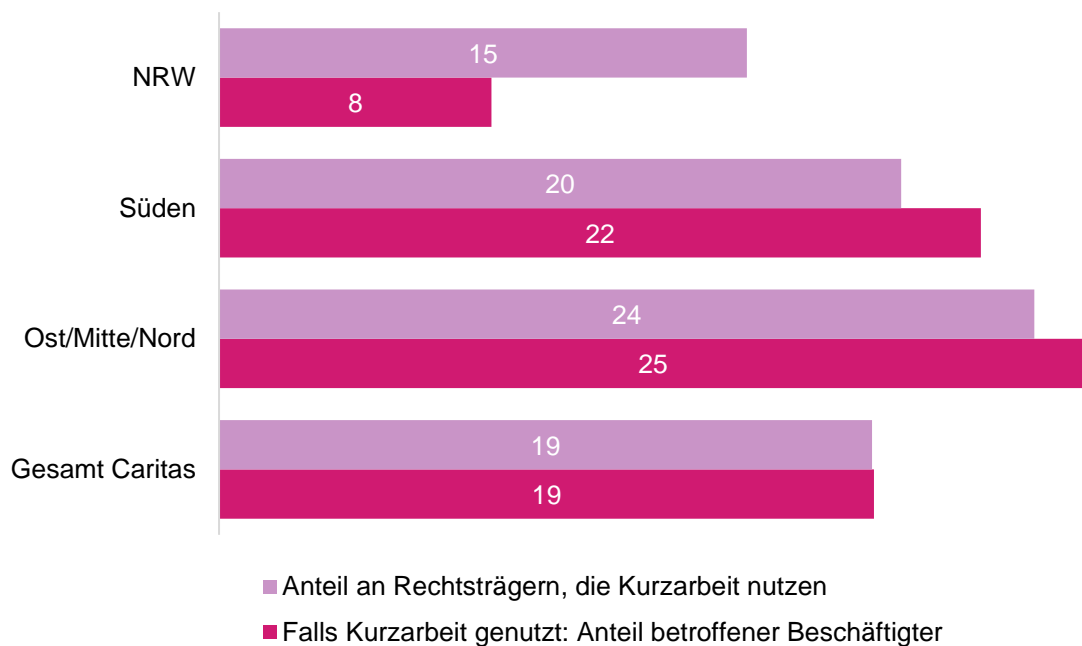


Quelle: Caritaspanel 2020

Bei der Verbreitung mobiler Arbeitsmuster liegen eher geringe Kontraste zwischen Süddeutschland und Nordrhein-Westfalen vor. Generell scheint die Häufigkeit entsprechende Arbeitsoptionen jedoch auf recht hohem Niveau ausgeprägt zu sein. Vier von fünf Rechtsträgern (79 Prozent) aus Nordrhein-Westfalen verfügen über Homeoffice oder ähnliche flexibilisierende Angebote. Dies entspricht dem organisationsweiten Mittelwert. Im Süden sind es immerhin drei Viertel der Rechtsträger (74 Prozent), die ein Vorhandensein von mobilen Formaten zurückmelden. Auffällig hoch verhält sich die Quote mit fast 90 Prozent hingegen in Ost, Nord und Mitte. Über alle Regionen hinweg kann ca. jede_r dritte Beschäftigte tatsächlich Homeoffice oder andere mobile Arbeitsmuster nutzen (siehe Abb. 3).

Danach befragt, ob jene Optionen erst im Rahmen der Pandemie eingeführt oder erweitert wurden, bejahen dies 95 Prozent der Teilnehmer_innen aus Nordrhein-Westfalen und nur 73 Prozent aus Süddeutschland. Über die Regionen hinweg ist man sich mit Anteilen von mehr als 80 Prozent einig, dass man auch nach Abklingen der Pandemie an den ausgebauten Homeoffice-Strukturen festhalten möchte. Somit scheint die COVID-19-Krise vor allem in Nordrhein-Westfalen als Booster für eine mobilere, digitale Aufgabenerledigung in den Helfefeldern der Caritas zu wirken (vgl. auch Piettsch & Bellmann, 2021).

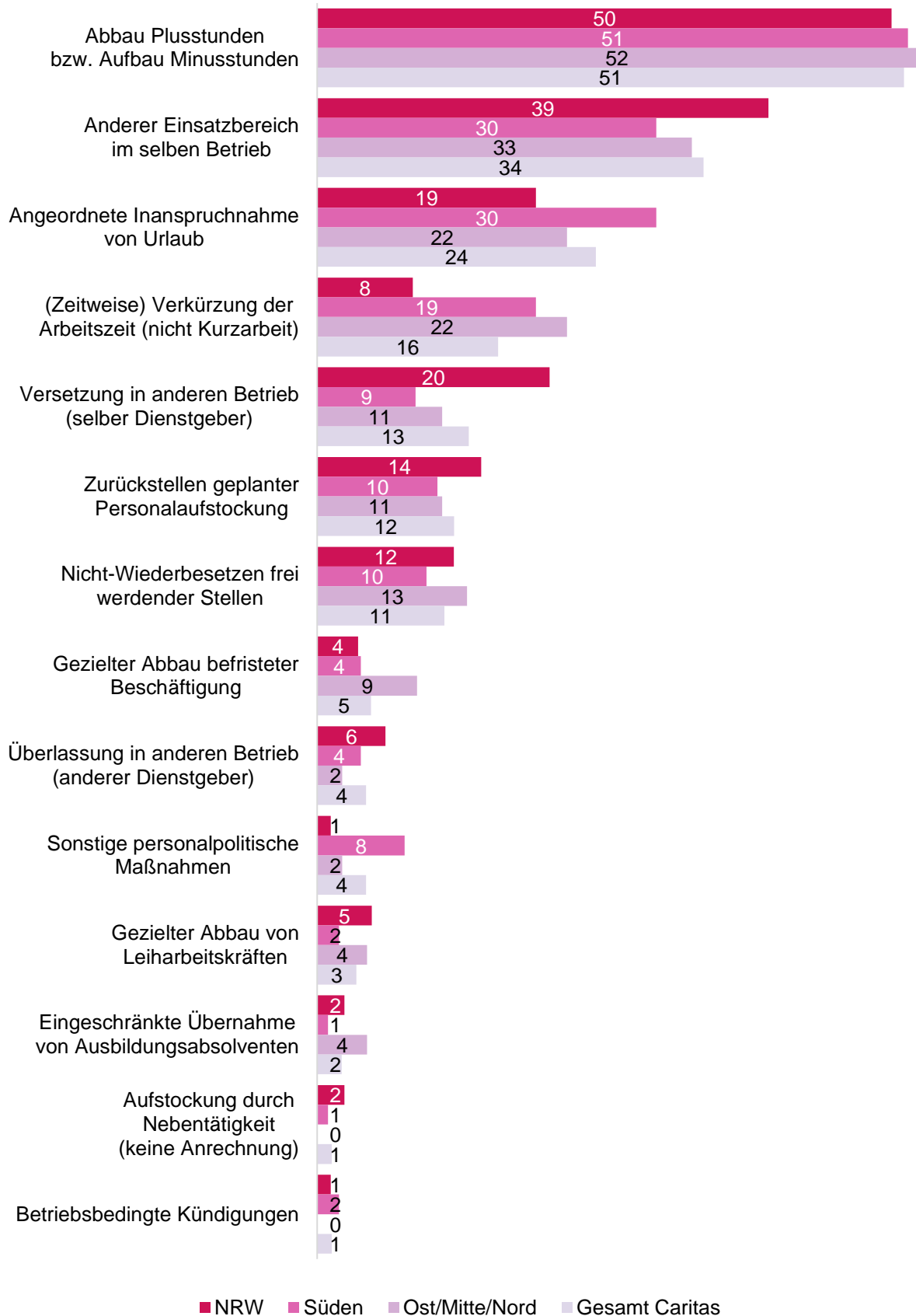
Abb. 4: Aufkommen von Kurzarbeit, Anteile in %



Quelle: Caritaspanel 2020

Eine weitere zentrale Maßnahme zur Fortsetzung von Beschäftigungsverhältnissen stellt das Mittel der Kurzarbeit nach SGB III dar. Organisationsweit haben 19 Prozent aller Rechtsträger im Jahr 2020 darauf zurückgegriffen. In Nordrhein-Westfalen betrifft dies mit einer Quote von 15 Prozent weniger Betriebe, in Ost, Mitte und Nord mit 24 Prozent hingegen mehr Betriebe. Der Anteil für Süddeutschland entspricht dem Durchschnitt. Wichtig ist es jedoch auch, den Anteil der davon tatsächlich betroffenen Beschäftigten zu betrachten. Dieser liegt in Nordrhein-Westfalen mit 8 Prozent deutlich unter dem Wert für Süddeutschland, wo sich 22 Prozent des Personals 2020 in Kurzarbeit befanden (Siehe Abb. 4).

Abb. 5: Aufkommen weiterer personalpolitischer Maßnahmen, Anteile an Rechtsträgern in %



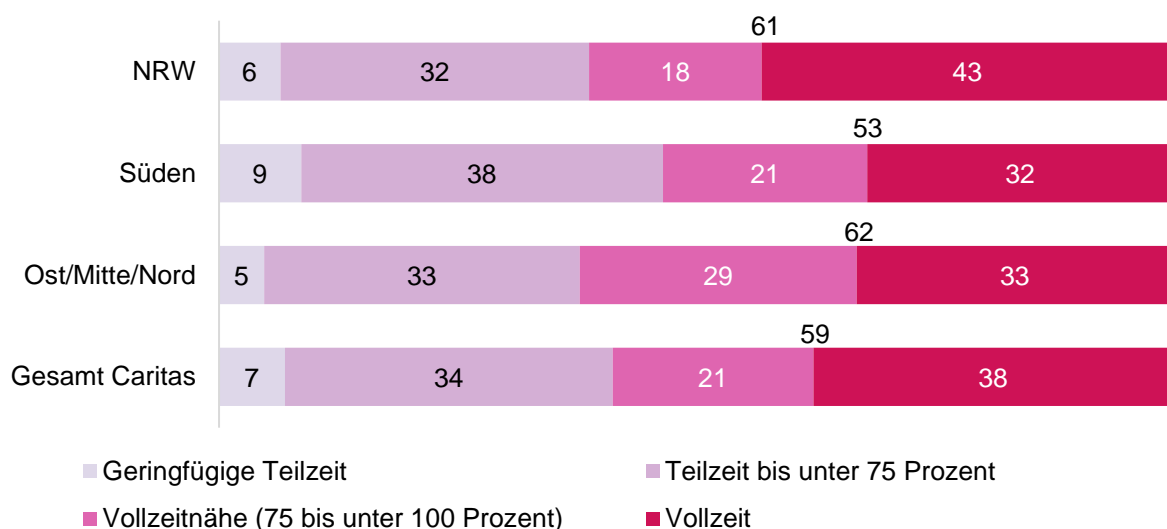
Quelle: Caritaspanel 2020

Neben Kurzarbeit kamen vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie weitere personalpolitische Maßnahmen in den Einrichtungen und Diensten zum Einsatz, wie in Abb. 5 dargestellt. Über alle Regionen hinweg war dabei der Abbau von Plusstunden bzw. Aufbau von Minusstunden auf Arbeitszeitkonten das meistgenutzte Mittel. Die Hälfte der Rechtsträger griff darauf zurück. In Nordrhein-Westfalen (39 Prozent) kam es zudem häufiger als im Süden (30 Prozentpunkte) zu Versetzungen in andere Bereiche im selben Betrieb. Die Inanspruchnahme von Urlaub wurde hingegen häufiger in Süddeutschland (30 Prozent) als in Nordrhein-Westfalen angeordnet (19 Prozent). Generell kann davon ausgegangen werden, dass auf personalpolitischer Ebene eher mildere, arbeitnehmer_innenfreundliche Reaktionen auf die pandemischen Bedingungen im Vordergrund standen. Maßnahmen zum Personalabbau haben dabei bisher keine zentrale Rolle gespielt.

3 Beschäftigungsumfänge und Befristungssituation

Als nächste Kategorie werden arbeitszeitbezogene Beschäftigungsumfänge vergleichend analysiert. Geringfügige Teilzeitbeschäftigung, d. h. 450 €- und Minijobs, spielt in allen Regionen eine untergeordnete Rolle. Stattdessen dominieren Beschäftigungsumfänge in Vollzeitnähe und Vollzeit, d. h. zwischen 75 und 100 Prozent einer Vollzeitstelle. Während in Süddeutschland mit einem Anteil von 53 Prozent mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden mindestens vollzeitnah eingestellt ist, sind es in Nordrhein-Westfalen fast zwei Drittel (61 Prozent).

Abb. 6: Beschäftigungsumfänge, Anteile Beschäftigter in %

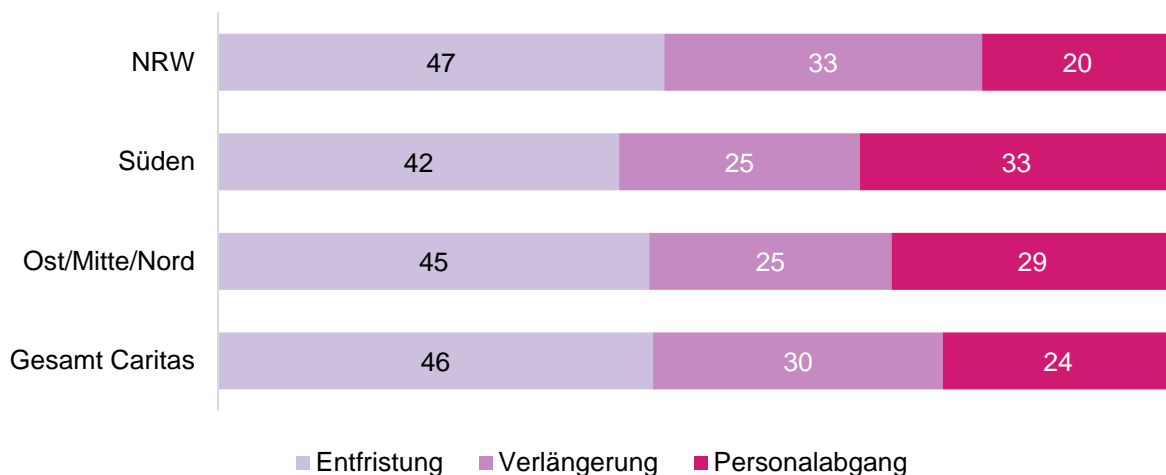


Quelle: Caritaspanel 2020

Die Quote befristet Beschäftigter unterscheidet sich nur marginal zwischen den Regionen und liegt zwischen 13 und 16 Prozent. Folglich befindet sich eine große Mehrheit von ca. 85 Prozent in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Die Befristungsquote bei Neueinstellungen liegt in Nordrhein-Westfalen analog zum caritasweiten Durchschnitt bei 55 Prozent. In Süddeutschland werden mit einem

Plus von 6 Prozentpunkten 61 Prozent der neuen Mitarbeitenden zunächst befristet eingestellt. Am niedrigsten fällt sie mit einer Höhe von 50 Prozent in Ost/Mitte/Nord aus. Schaut man mit Abb. 7 auf die drei denkbaren Szenarien bei Ablauf befristeter Beschäftigungsverhältnisse (d. h. Entfristung, Verlängerung und Abgang), fällt für Nordrhein-Westfalen auf, dass nur jeder fünfte Vertragsablauf (20 Prozent) tatsächlich zu einem Personalabgang führt. In Süddeutschland trifft dies auf jeden dritten Vertragsablauf (33 Prozent) zu, was eine überdurchschnittlich hohe Quote ausdrückt. Die Entfristungsquoten befinden sich in allen Regionen auf einem soliden, hoch ausgeprägten Niveau. Somit gilt in Nordrhein-Westfalen noch deutlicher als in den anderen Regionen: Gut jeder zweite befristete Vertrag wird bei Ablauf in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis umgewandelt.

Abb. 7: Konstellationen bei Ablauf befristeter Beschäftigungsverhältnisse, Anteile in %

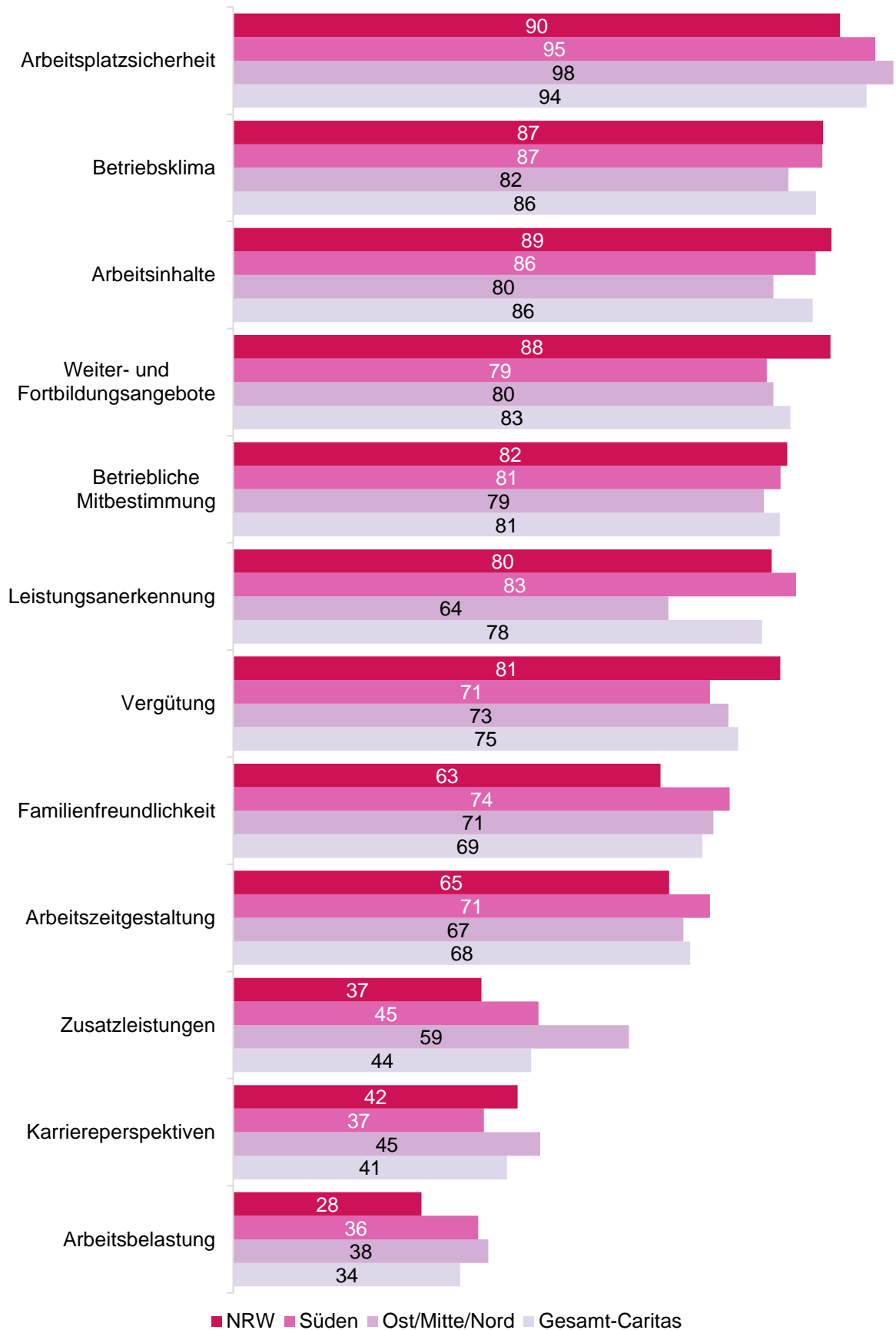


Quelle: Caritaspanel 2020

4 Arbeitsplatzattraktivität und Altersstruktur

In Zeiten verstärkten Fachkräftebedarfs und erhöhten Wettbewerbsdrucks erscheint es für Organisationen des Sozial- und Gesundheitswesens von besonderer Bedeutung, sich als attraktiver Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt präsentieren und qualifiziertes Personal dadurch nachhaltig an sich binden zu können (vgl. Pietsch & Krimmer, 2021a). Nach dem Vorhandensein eines Zertifikats befragt, das den Rechtsträger als besonders guten oder attraktiven Arbeitgeber auszeichnet, kann dies jede_r fünfte Teilnehmende (20 Prozent) aus Nordrhein-Westfalen bejahen. In Süddeutschland liegt der Referenzwert mit einer Höhe von 8 Prozent um einiges niedriger. In Ost, Mitte und Nord verfügen 13 Prozent der Befragten über ein entsprechendes Arbeitgeber-Zertifikat.

Abb. 8: Arbeitsplatzattraktivität, Anteil an Rechtsträgern, die Aspekt als attraktiv bewerten, in %

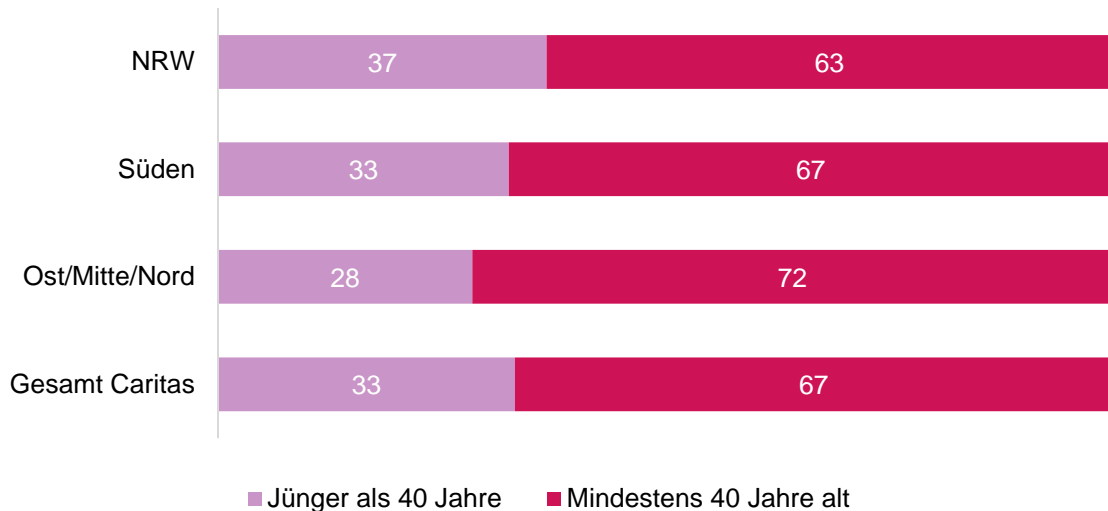


Quelle: Caritaspanel 2020

Bei der Bewertung der Attraktivität relevanter Arbeitsaspekte zeigen sich einige Gemeinsamkeiten, jedoch an manchen Stellen auch regionale Kontraste. Etwas seltener als in den Vergleichsgruppen wird in Nordrhein-Westfalen (90 Prozent) der allgemeine Top-Faktor der Arbeitsplatzsicherheit als attraktiv bewertet. Das gleiche gilt für das Schlusslicht, die Arbeitsbelastung: Nur etwas mehr als jeder vierte (28 Prozent) nordrhein-westfälische Rechtsträger bewertet den Belastungsgrad als attraktiv, während es in Süddeutschland mehr als jeder dritte ist (36 Prozent). Weiter- und Fortbildungsangebote werden in Nordrhein-Westfalen hingegen überdurchschnittlich häufig als attraktiv bewertet (88 Prozent). Auffällig ist auch, dass Rechtsträger aus Ost, Mitte und Nord die Leistungsanerkennung gegenüber Beschäftigten mit einer Quote von 64 Prozent unterdurchschnittlich oft als Attraktivitätsfaktor einschätzen. Stattdessen erfolgt in diesen Regionen eher eine bessere Bewertung der vorhandenen Zusatzleistungen für das Personal (59 Prozent). Die süddeutsche Gruppe schätzt die Leistungsanerkennung (83 Prozent), Familienfreundlichkeit (74 Prozent) und Arbeitszeitgestaltung (71 Prozent) überdurchschnittlich häufig als attraktive Arbeitsplatzaspekte ein (siehe Abb. 8).

Als weiterer Indikator für die Attraktivität der Arbeitsbedingungen wird die Verweildauer bzw. Betriebszugehörigkeitsdauer der Beschäftigten herangezogen. Hierbei zeigen sich nur unwesentliche Unterschiede zwischen den Regionen. Der Anteil langjährig gebundenen Personals, das seit mindestens zehn Jahren in ein- und demselben Betrieb aktiv ist, liegt in allen Gruppen knapp unterhalb der 40 Prozent-Marke. Das gleiche gilt für die Quote jener Mitarbeitenden, die seit weniger als fünf Jahren beim derzeitigen Arbeitgeber beschäftigt sind. Ein Viertel der Belegschaft ist folglich seit fünf bis neun Jahren im aktuellen Betrieb aktiv. Es lässt sich daher in allen Regionen auf einen ausgewogenen Mix aus erfahrenen Praktiker_innen und neueren Gesichtern schließen.

An dieser Stelle lohnt sich auch ein Blick auf die vorherrschende Altersstruktur innerhalb der Regionen. Wie Abb. 9 zeigt, ist der Anteil jüngerer Beschäftigter bis unter 40 Jahre in Nordrhein-Westfalen vergleichsweise hoch. In Süddeutschland entspricht er dem Durchschnitt. Rechtsträger in Ost/Mitte/Nord werden hingegen durch eine überdurchschnittlich hohe Quote älterer Mitarbeitender gekennzeichnet. Höchstens 25 Jahre alt sind in Nordrhein-Westfalen 8 Prozent der Beschäftigten, in Ost/Mitte/Nord hingegen nur halb so viele (4 Prozent). Einrichtungen und Dienste in Süddeutschland weisen hingegen mit 4 Prozent einen doppelt so hohen Anteil Mitarbeitender ab 65 Jahren auf, wie in den beiden anderen Regionen (jeweils 2 Prozent).

Abb. 9: Altersstruktur, Anteile Beschäftigter in %

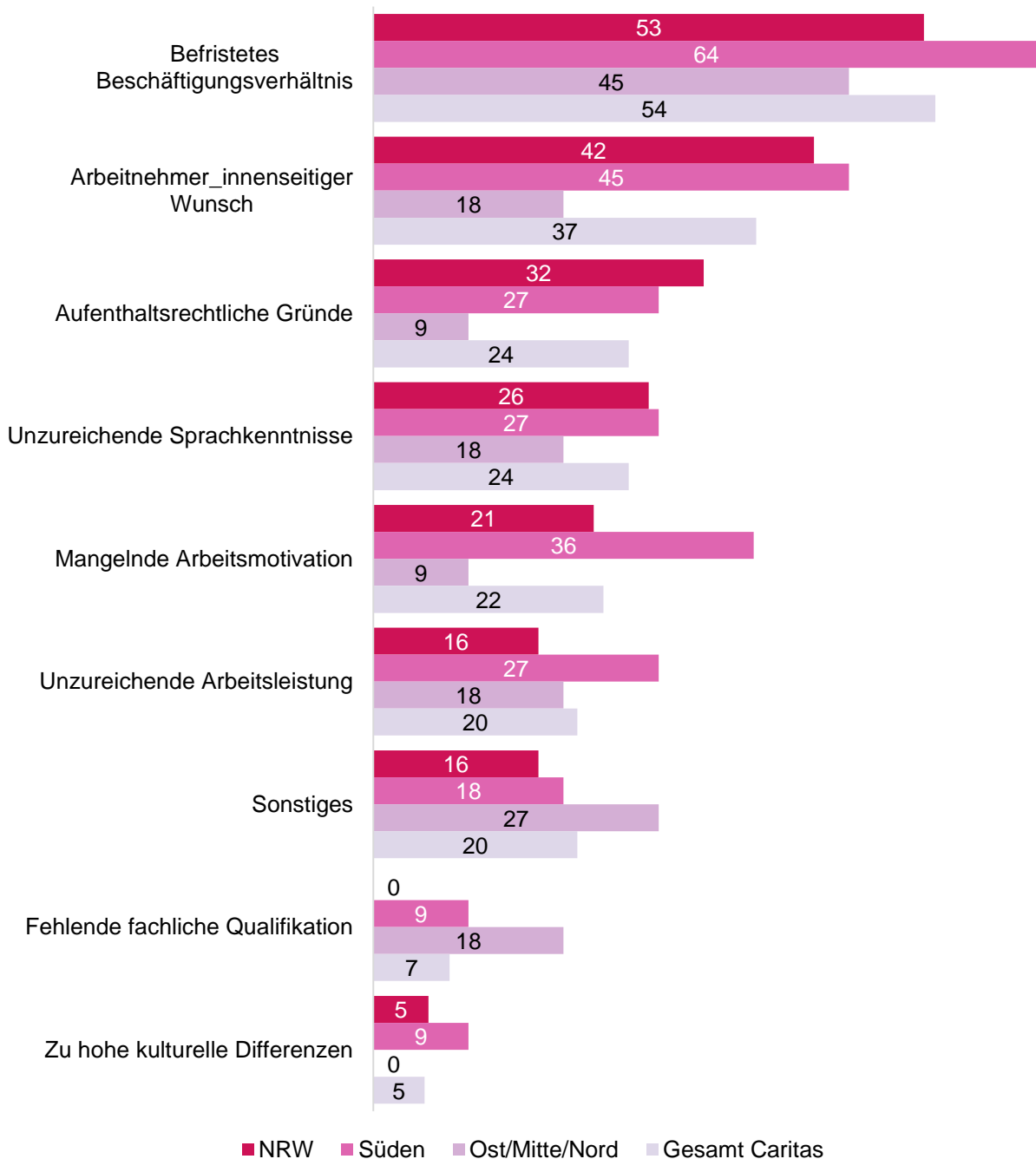
Quelle: Caritaspanel 2020

5 Beschäftigung geflüchteter Menschen

Als einmaliger Themenblock wurde mit der Erhebungswelle 2020 eine empirische Nachzeichnung der Beschäftigung von Menschen mit Fluchterfahrung vorgenommen. Hierbei geht es um jene Personen, die in Zusammenhang mit der großen Geflüchtetenbewegung seit 2015 nach Deutschland gekommen sind und dort eine Beschäftigungsform aufgenommen haben. Es zeigt sich, dass der Anteil an Rechtsträgern aus Nordrhein-Westfalen, die Geflüchtete als Arbeitnehmer_innen, Auszubildende, Praktikant_innen oder Hilfskräfte eingestellt haben, mit einer Höhe von 37 Prozent um 12 Prozentpunkte höher als in Süddeutschland liegt (25 Prozent). In Ost, Mitte und Nord haben 36 Prozent der Rechtsträger geflüchtete Menschen beschäftigt. Die weiteren Ergebnisse beziehen sich auf die hiermit umzeichnete Teilstichprobe an Rechtsträgern, die seit 2015 geflüchtete Personen eingestellt haben.

Im Durchschnitt haben Rechtsträger aus Nordrhein-Westfalen 10 Geflüchtete in ihren Einrichtungen und Diensten beschäftigt. In Süddeutschland waren es mit einem Mittelwert von 3 Personen pro Rechtsträger deutlich weniger. Akteur_innen aus Ost, Mitte und Nord nehmen mit einem Wert von 5 Geflüchteten pro Rechtsträger eine mittlere Position nahe dem bundesweiten Durchschnitt (6 Personen) ein. Jene Häufigkeitsmuster spiegeln sich auch in der prozentualen Verteilung beschäftigter Menschen mit Fluchthistorie wider. Drei Viertel (67 Prozent) aller Geflüchteten wurden in Nordrhein-Westfalen eingestellt, nur 15 Prozent in Süddeutschland. Organisationsweit waren 60 Prozent der beschäftigten Geflüchteten weiblich, in Nordrhein-Westfalen sogar zwei Drittel (67 Prozent), in Süddeutschland nur die Hälfte (49 Prozent).

Abb. 10: Personalabgangsgründe bei Geflüchteten, Anteile an Rechtsträgern in %



Quelle: Caritaspanel 2020

Wenn Geflüchtete den Caritas-Betrieb wieder verlassen haben, dann an erster Stelle aufgrund eines von vornherein befristeten Beschäftigungsverhältnisses, z. B. im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung. Zwei Drittel (64 Prozent) der süddeutschen Teilnehmer_innen nennen dies als einen relevanten Personalabgangsgrund, in Nordrhein-Westfalen sind es hingegen nur 53 Prozent. Für Ost, Mitte und Nord fällt auf, dass unterdurchschnittlich viele Abgänge aufgrund eines

arbeitnehmer_innenseitigen Wunschs zustande gekommen sind (18 Prozent). In Süddeutschland ist jene Quote mit einer Höhe von 45 Prozent hingegen überdurchschnittlich stark ausgeprägt. Aufenthaltsrechtliche Gründe führten in Nordrhein-Westfalen besonders häufig zu einer Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen geflüchteter Menschen (32 Prozent). Zudem haben mangelnde Arbeitsmotivation (9 Prozent) und kulturelle Differenzen (0 Prozent) v. a. in Ost/Mitte/Nord eine vergleichsweise untergeordnete Rolle für Personalabgänge gespielt. Dortige Rechtsträger haben jedoch überdurchschnittlich häufig eine unzureichende fachliche Qualifikation als Trennungsgrund angegeben (18 Prozent) (siehe Abb. 10). Mangelnde Arbeitsmotivation (36 Prozent) und unzureichende Arbeitsleistung (27 Prozent) haben am ehesten in süddeutschen Rechtsträgern zu einem Ausscheiden geflüchteter Personen geführt.

Auf Grundlage der bisher gesammelten Erfahrungen in der Beschäftigung Geflüchteter geben nahezu alle Rechtsträger sämtlicher Regionen an, auch in Zukunft geflüchtete Menschen als Arbeitskräfte einstellen zu wollen. In Ost, Mitte und Nord liegt jener Anteil bei vollen 100 Prozent, in Süddeutschland bei 96 Prozent. In Nordrhein-Westfalen sagen immerhin neun von zehn Rechtsträgern (90 Prozent), dass ihre Erfahrungen dafürsprechen, weitere Geflüchtete beschäftigen zu wollen. Insgesamt kann darauf geschlossen werden, dass die Beschäftigung geflüchteter Personen in den Einrichtungen und Diensten der Caritas bundesweit ziemlich erfolgreich verläuft und für alle Beteiligten in erster Linie Vorteile mit sich bringen kann (vgl. Pietsch & Krimmer, 2021b).

Zusätzlich zum Themenfeld der Beschäftigung von Menschen mit Fluchterfahrung kann an dieser Stelle auf Befunde eingegangen werden, inwieweit Caritas-Betriebe aus eigener Initiative gezielt im Ausland nach Fachkräften suchen. In Nordrhein-Westfalen geben 8 Prozent aller Befragten an, eine entsprechende Strategie zur Fachkräftegewinnung zu verfolgen. In Süddeutschland (5 Prozent) sowie Ost/Mitte/Nord (4 Prozent) liegen die Anteile nah unterhalb dem bundesweiten Schnitt (6 Prozent).

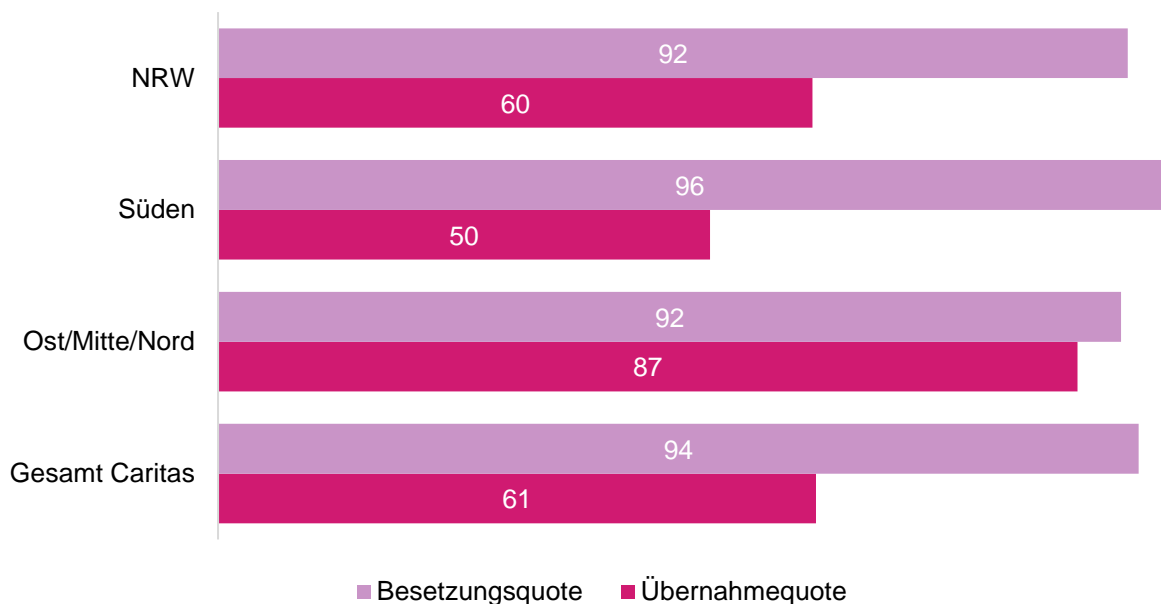
6 Berufsausbildung und Qualifikationsniveaus

Eine besonders wichtige Quelle zur Gewinnung neuer sozial- und gesundheitsprofessioneller Fachkräfte stellt die betriebliche Berufsausbildung dar. Zunächst ist festzuhalten, dass die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung in Süddeutschland von 84 Prozent und in Nordrhein-Westfalen von 80 Prozent der Rechtsträger alleine oder im Verbund erfüllt werden. Die Ausbildungsaktivitätsquote, die den Anteil tatsächlich ausbildender Betriebe an allen berechtigten Betrieben ausdrückt, beträgt in Nordrhein-Westfalen ganze 90 Prozent. Damit liegt man 30 Prozentpunkte über dem Referenzwert aus Süddeutschland (60 Prozent). Für Ost, Mitte und Nord ist die Ausbildungsbeteiligung hingegen analog zum organisationsweiten Mittelwert mit 73 Prozent anzugeben. Die Ausbildungsquote, die den Anteil Auszubildender an allen sozialversicherungspflichtig

Beschäftigten angibt, liegt in Nordrhein-Westfalen (6 Prozent) leicht über den Werten der anderen Regionen (jeweils 4 Prozent).

Bei der Besetzung neuer Ausbildungsplätze ist man in allen Regionen sehr erfolgreich, was sich über die bundesweite Besetzungsquote in Höhe von 94 Prozent ausdrückt. Im Süden liegt sie sogar bei 96 Prozent, in Nordrhein-Westfalen werden immerhin 92 Prozent aller Ausbildungsstellen fest an Bewerber_innen vergeben. Bei der Quote übernommener Ausbildungsabsolvent_innen liegt Nordrhein-Westfalen (60 Prozent) eng am organisationsweiten Durchschnitt (61 Prozent). In Süddeutschland (50 Prozent) ist demgegenüber ein Minus von 11 Prozentpunkten zu verzeichnen, so dass die Hälfte der Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss unmittelbar weiterbeschäftigt wird. Die besten Chancen auf eine Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb haben Absolvent_innen in Ost/Mitte/Nord, wo die Quote bei starken 87 Prozent, d. h. neun von zehn Auszubildenden liegt (siehe Abb. 11). Über dem tatsächlichen Bedarf hat in Nordrhein-Westfalen (33 Prozent) sowie Ost, Mitte und Nord (30 Prozent) jeder dritte, im Süden jeder fünfte (19 Prozent) Rechtsträger ausgebildet. In Ost, Mitte und Nord hätten alle Rechtsträger (100 Prozent), die nicht sämtliche erfolgreichen Auszubildenden übernommen haben, gern weitere der vorhandenen Absolvent_innen eingestellt. In Nordrhein-Westfalen geben dies 71 Prozent, in Süddeutschland 59 Prozent jener Rechtsträger an.

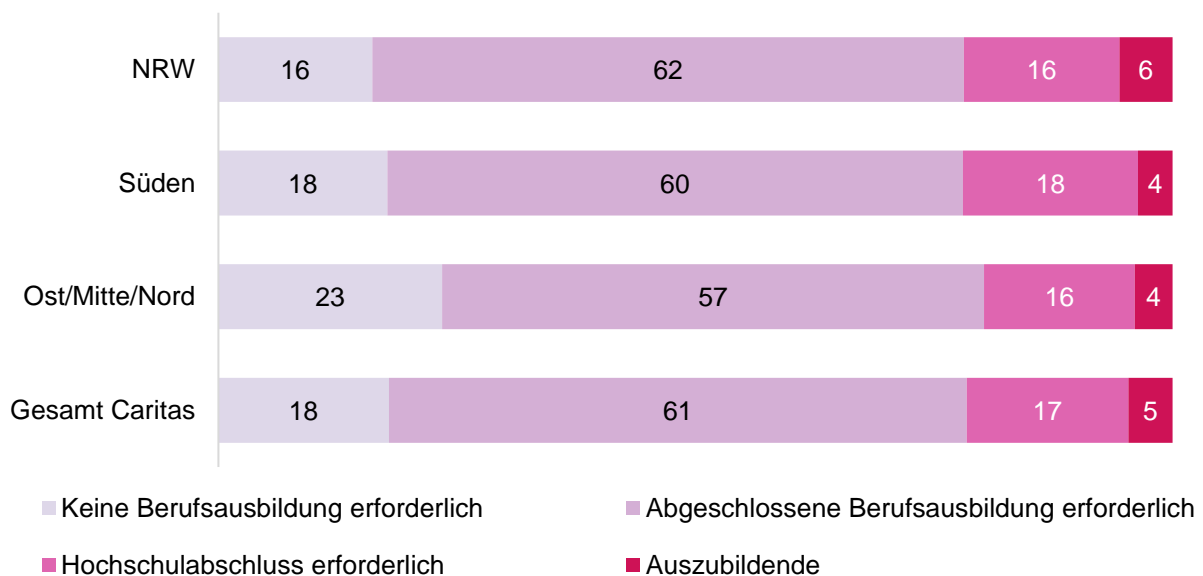
Abb. 11: Besetzungs- und Übernahmequote bei Ausbildungsplätzen, in %



Quelle: Caritaspanel 2020

Erstmals wurde im Caritaspanel 2020 die Frage nach besonderen Sach- oder Geldleistungen für Auszubildende gestellt, mit denen man die Ausbildungsattraktivität erhöhen möchte. In Nordrhein-Westfalen greifen ausbildende Rechtsträger dabei deutlich häufiger als in Süddeutschland auf Zuschüsse für Ernährung, Gesundheit oder Sport (NRW: 43 Prozent; Süden: 29 Prozent) sowie Leistungen zur Unterstützung der Mobilität (z. B. Fahrtkosten oder Führerschein) (NRW: 39 Prozent; Süden: 25 Prozent) zurück. In Süddeutschland (40 Prozent) sowie Ost/Mitte/Nord (48 Prozent) kommen hingegen häufiger als in Nordrhein-Westfalen (26 Prozent) monetäre Prämien und Sonderzahlungen für Auszubildende zum Einsatz. Leistungen zur Unterbringung, wie z. B. Mietkostenzuschüsse oder Dienstwohnungen/ -zimmer, spielen in Süddeutschland (12 Prozent) und Nordrhein-Westfalen (15 Prozent) in Relation zu Ost, Mitte und Nord (24 Prozent) eine unwichtigere Rolle zur Steigerung der Attraktivität angebotener Ausbildungsplätze. Insgesamt kann angenommen werden, dass Auszubildene bei der Caritas über durchaus positive Aussichten auf zusätzliche Leistungen neben ihrem Ausbildungsgehalt verfügen.

Abb. 12: Qualifikationsniveaus, Anteile in %



Quelle: Caritaspanel 2020

Als letztes wird die allgemeine Qualifikationsstruktur mit Blick auf alle Beschäftigten innerhalb der Regionen miteinander verglichen. Im Wesentlichen unterscheiden sich die anteiligen Qualifikationsniveaus zwischen Süddeutschland und Nordrhein-Westfalen gemäß Abb. 12 kaum. Während in nordrhein-westfälischen Rechtsträgern 16 Prozent der besetzten Stellen keine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen, beträgt jene Quote im Süden 18 Prozent. Tätigkeiten, die ein Hochschulstudium verlangen, machen in Süddeutschland 18 Prozent, in Nordrhein-Westfalen 16 Prozent

aus. Für Ost, Mitte und Nord kann festgestellt werden, dass besonders viele Tätigkeiten keine Berufsausbildung voraussetzen (23 Prozent). Eine abgeschlossene Ausbildung wird dort für 57 Prozent der Tätigkeiten verlangt, während die entsprechenden Anteile in Nordrhein-Westfalen bei 62 Prozent und im Süden bei 60 Prozent liegen. Die restlichen Prozentwerte verteilen sich auf die zuvor dargestellten Ausbildungsplätze.

7 Resümee

Über die ausgewerteten Kategorien hinweg konnten sowohl interessante Unterschiede als auch Gemeinsamkeiten zwischen den Regionen für das Pandemiejahr 2020 identifiziert werden. Rechts-träger aus Nordrhein-Westfalen fühlen sich zwar generell stärker durch die Pandemie betroffen, befürchten jedoch seltener Existenzrisiken. Auf Kurzarbeit wurde in Nordrhein-Westfalen hingegen relativ selten zurückgegriffen. Sowohl Kurzarbeit als auch mobiles Arbeiten haben in Ost/Mitte/Nord eine zentralere Rolle als in den anderen Regionen gespielt. In allen Regionen kommt es nur sehr selten zu geringfügiger Beschäftigung, während Arbeitszeitumfänge in Vollzeit und Vollzeitnähe dominieren. Ebenfalls ist übergreifend festzuhalten, dass ca. die Hälfte aller befristeten Beschäftigungsverhältnisse bei Ablauf entfristet wird. Während bei der Attraktivitätsbewertung der Arbeitsbedingungen punktuelle Unterschiede erkennbar ist, weisen nordrhein-westfälische Betriebe eine überdurchschnittlich junge Altersstruktur auf. In dieser Region waren seit 2015 auch die meisten Geflüchteten beschäftigt. Organisationsweit gilt, dass mit der Einstellung geflüchteter Menschen v. a. positive Erfahrungen gesammelt werden konnten und dies auch in Zukunft weiter als Strategie zur Fachkräftegewinnung verfolgt werden soll. Auch im Themenfeld der Berufsausbildung lassen sich interessante Befunde berichten. Die generell auf hohem Niveau befindliche Ausbildungsbe-rechtigungsquote ist in Süddeutschland noch höher ausgeprägt, die tatsächliche Ausbildungsbetei-ligung hingegen in Nordrhein-Westfalen. Überaus erfolgreich ist man in allen Regionen bei der Be-setzung von Ausbildungsstellen. Die besten Chancen auf eine Übernahme nach erfolgreichem Aus-bildungsende haben Absolvent_innen in Ost, Mitte und Nord. Zudem können Auszubildende in ho-hem Maße besondere Sach- oder Geldleistungen zusätzlich zum Ausbildungsgehalt erwarten, die je nach Region unterschiedlich ausfallen können.

Der regionale Caritas-Benchmark verdeutlicht daher, dass regionenspezifische Charakteristika in der Betriebslandschaft zu erkennen sind und hieraus sowohl Stärken als auch Entwicklungspoten-ziale abzuleiten sind. Da auch für die anstehende Befragungsrunde 2022 entsprechende Vergleiche umgesetzt werden sollen, sind sämtliche Rechtsträger aller Regionen dazu eingeladen, sich ab dem 1. Juli 2022 an der Umfrage zu beteiligen. Zentrale Informationen, eine Newsletter-Anmeldung so-wie bisherige wissenschaftliche Veröffentlichungen zum Caritaspanel finden Interessierte auf der offiziellen Website <https://caritas-dienstgeber.de/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 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

- Bellmann, L.; Gleiser, P.; Kagerl, C.; Koch, T.; König, C.; Leber, U.; Pohlan, 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/> (14.01.2022).
- 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> (14.01.2022).
- 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> (14.01.2022).
- 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> (14.01.2022).
- Pietsch, M. & Bellmann, L. (2021): Caritas-Rechtsträger: Mobiles Arbeiten wird immer beliebter. *neue caritas*, 122(16): 38.
- Pietsch, M. & Krimmer, P. (2021a): *Arbeitsplatzattraktivität in der Caritas: Eine Analyse zentraler Faktoren zur Personalbindung und -gewinnung* (caritaspanelReport Nr. 2/2021). https://caritas-dienstgeber.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Caritaspanel-Report/caritaspanel-Report_Nr2_2021_final.pdf (14.01.2022).
- Pietsch, M. & Krimmer, P. (2021b): Caritas-Unternehmen schätzen die Arbeit Geflüchteter. *neue caritas*, 122(10): 36.