

caritaspanelReport 4/2022
Befragungsrunde 2020
vom 11. Juli 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:

Praxisgestaltung Sozialer Arbeit unter den veränderten Bedingungen der Corona-Pandemie

Ein empirisches Ergebnisreview zu relevanten Entwicklungen in sozialarbeiterischen Handlungskontexten, Teil 1

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 www.caritas-dienstgeber.de/caritaspanel abonniert werden. Über Anregungen und Hinweise freuen wir uns.

Die Redaktion

1 Thematischer Ausgangspunkt und Datengrundlage

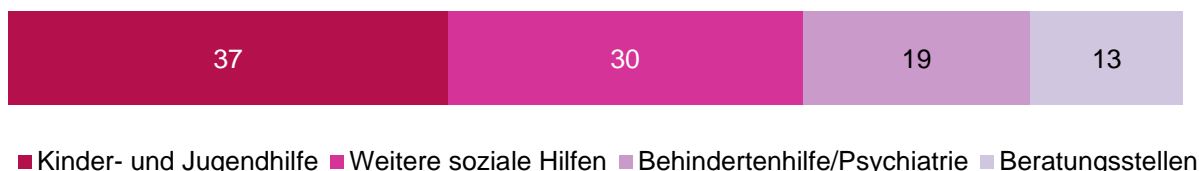
Wie kaum in einer anderen Branche stehen die Vertreter_innen menschenorientierter SAGE-Professionen seit Beginn der pandemischen Phase im öffentlichen sowie politischen Fokus. Dabei erfuhren insbesondere Erwerbstätige in Gesundheits- und Pfl egetätigkeiten erhöhte Aufmerksamkeit, was auf den plausiblen Link jener Handlungsfelder mit der Bewältigung einer globalen medizinischen Ausnahmesituation hinweist. Dass eine erfolgreiche Bearbeitung gesellschaftlicher Begleiterscheinungen und Konsequenzen der Corona-Pandemie allerdings auch die Mandate sozialpädagogischer Tätigkeitsbereiche in hohem Maße adressiert, sollte in der weiteren Auseinandersetzung mit COVID-19 nicht in Vergessenheit geraten (vgl. z. B. Buschle & Meyer, 2020; Lutz, Steinhaußen & Kniffki, 2021a, 2021b; Meyer & Alsago, 2021). So scheint Schmitt (2021) recht passend anzumerken, dass trotz aller Herausforderungen insbesondere „Sozialarbeiter*innen [...] die Gesellschaft zusammen[halt]en, in Corona-Zeiten mehr denn je“. Hieraus ergeben sich besondere Anforderungen an die aktuelle sowie zukünftige Ausgestaltung der Praxisbedingungen, möchte man eine gelingende Aufgabenbewerks-tellung in Sozialer Arbeit sowie benachbarten Berufen nachhaltig fördern.

Da sich der Deutsche Caritasverband als bedeutsamer Arbeitgeber und Akteur innerhalb der plural ausdifferenzierten Sozialen Arbeit einschätzen lässt, ist ein empirischer Einblick in die organisationsweite Lage sozialpädagogischer Handlungsfelder während der Pandemie besonders stark angezeigt. Aus diesem Grund werden im Rahmen eines zweiteiligen Ergebnisreviews Forschungsbefunde zu relevanten Entwicklungen innerhalb Sozialer Arbeit aus dem Caritaspanel 2020 angeboten. Im Mittelpunkt des vorliegenden ersten Teils (caritaspanelReport 4/2022) stehen Reaktionen primär in Sozialer Arbeit verankerter Rechtsträger und Betriebe auf pandemiespezifische Herausforderungen. Teil 2 (caritaspanelReport 5/2022, in Kürze erscheinend) widmet sich einer allgemeiner ausgerichteten Analyse zentraler Faktoren der Beschäftigungsqualität und Personalbindung in sozialarbeiterischen Handlungskontexten. Auf diese Weise lässt sich aus dem bisherigen Umgang mit neu aufgekommenen Problemen der sozialprofessionellen Arbeitswelt lernen und eine mögliche Verbesserung vorhandener Realisierungskonditionen unter Rückgriff auf wissenschaftliche Anhaltspunkte mitgestalten.

Mit dem hier beginnenden zweiteiligen Ergebnisreview wird zudem die Berichterstattung zu Forschungsergebnissen der Befragungsrunde 2020 final abgerundet. Hingewiesen werden soll dabei auch auf die aktuell laufende Erhebungswelle des Caritaspanels 2022, zu der sämtliche Rechtsträger der Caritas unabhängig von Regionalkommission oder Hilfebereichen eingeladen sind. Eine Teilnahme ist noch bis zum 30.09.2022 über www.caritas-dienstgeber.de/caritaspanel möglich. Dabei gilt: **Je mehr Rechtsträger teilnehmen, desto aussagekräftiger und wertvoller werden die empirischen Befunde für die zukünftige Gestaltung der Praxisbedingungen in der Caritas.**

Der für die Schwerpunktanalysen genutzte Datensatz des Caritaspanels 2020 setzt sich in seiner Gesamtheit aus 240 bundesweit verteilten Rechtsträgern zusammen, die gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) im vierten Quartal 2020 befragt wurden. Als Gruppe der Sozialen Arbeit werden fortan jene 139 Rechtsträger zusammengefasst, die ihren primären Hilfebereich in der Kinder- und Jugendhilfe, Behindertenhilfe und Psychiatrie, den Beratungsstellen aller Fachbereiche oder weiteren sozialen Hilfen verorten.¹ Im damit korrespondierenden Datenausschnitt spiegelt sich die Situation von 2.625 Einrichtungen und Diensten der Caritas mit insgesamt 39.148 Beschäftigten wider. Die weiteren Ergebnisanalysen beziehen sich ausschließlich auf diese Teilstichprobe. Dadurch werden all jene Rechtsträger aus dem empirischen Review ausgeklammert, deren primärer Hilfebereich in der Gesundheits- und Altenhilfe liegt.²

Abb. 1: Häufigkeitsverteilung der Rechtsträger Sozialer Arbeit nach primären Hilfebereichen, Anteile in Prozent



Quelle: Caritaspanel 2020

Abbildung 1 visualisiert die Zusammensetzung der 139 teilnehmenden Rechtsträger Sozialer Arbeit entlang ihrer primären Hilfebereiche. Es lässt sich erkennen, dass die größte Teilgruppe den Schwerpunkt ihrer Leistungen auf die Kinder- und Jugendhilfe legt. 37 Prozent der sozialarbeiterischen Rechtsträger konzentrieren sich somit auf ambulante, teilstationäre sowie stationäre Unterstützungsangebote für junge Menschen. Etwas weniger als ein Drittel (30 Prozent) der Teilnehmenden aus Sozialer Arbeit ist vornehmlich in den weiteren sozialen Hilfen aktiv, zu denen beispielsweise Schul- und sonstige Bildungseinrichtungen oder Einrichtungen für Menschen mit sogenanntem Migrationshintergrund gehören. Jeder fünfte (19 Prozent) Rechtsträger stammt aus der Behindertenhilfe und Psychiatrie, wo z. B. Werkstätten und Tageseinrichtungen für Menschen mit Behinderung oder Berufsbildungs- und -förderwerke angesiedelt sind. Zu 13 Prozent besteht die Gruppe sozialarbeiterischer Rechtsträger aus Beratungsstellen sämtlicher Fachbereiche. Nachdem hiermit die gewählte Teilstichprobe näher

¹ Es handelt sich hierbei bewusst um eine komplexitätsreduzierende Katalogisierung des diversen sozialarbeiterischen Hilfespektrums. Ausführlichere Ansätze zur Systematisierung der oftmals interdisziplinär zusammengesetzten Praxisfelder Sozialer Arbeit finden sich z. B. bei Thole (2012) sowie Wendt (2021).

² Ergebnisse der Sonderauswertung zum Pflegewesen mit dem Fokus auf Altenhilfe werden in caritaspanelReport 1/2022 präsentiert (vgl. Pietsch & Krimmer, 2022).

vorgestellt worden ist, wird der Report im weiteren Verlauf Fragen der wirtschaftlichen Betroffenheit durch die Pandemie, Kurzarbeit und sonstiger betriebsseitiger Reaktionen sowie der Implementierung mobiler Arbeitsmuster in der caritasweiten Sozialen Arbeit fokussieren.

2 Wirtschaftliche Betroffenheit

Die seit dem Frühjahr 2020 das Weltgeschehen verstärkt bestimmende Corona-Pandemie kann samt mitschwingender Gefahrenlagen und entgegengesetzter Lockdowns branchenübergreifend und somit flächendeckend mit nachteilhaften ökonomischen Entwicklungen in Verbindung gebracht werden (vgl. Dettmann et al., 2021). Befragt nach ihrer wirtschaftlichen Betroffenheit geben Akteur_innen der Caritas aus Sozialer Arbeit mit einem Anteil von 63 Prozent mehrheitlich an, nicht oder nur in geringerem Ausmaß von der pandemiebegleitenden Krise tangiert zu werden. Circa jeder fünfte (22 Prozent) Rechtsträger bewertet die eigene wirtschaftliche Betroffenheit als mittelmäßig stark. Als stark oder sogar sehr stark von nachteilhaften Effekten der COVID-19-Pandemie betroffen schätzen sich 16 Prozent der befragten Rechtsträger aus Sozialer Arbeit ein. Abbildung 2 stellt die Häufigkeitsverteilung grafisch dar.

Abb. 2: Wirtschaftliche Betroffenheit durch die Corona-Krise in Sozialer Arbeit, Anteile in Prozent



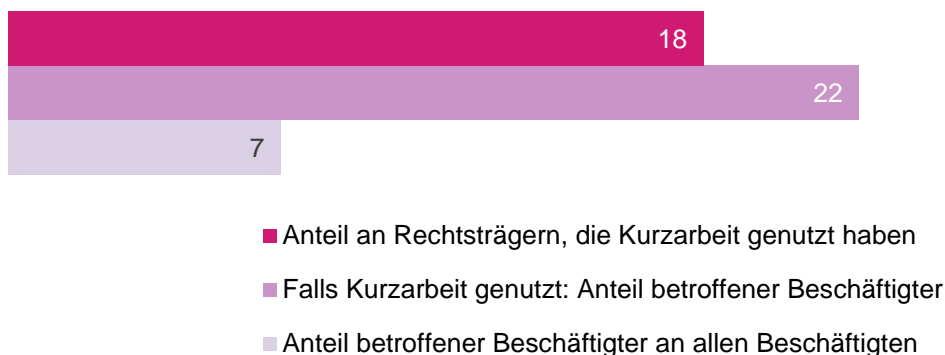
Quelle: Caritaspanel 2020

Auf die Frage, ob eine konkrete Existenzbedrohung aufgrund der pandemischen Situation vorliegt, antworten lediglich 2 Prozent aller Rechtsträger Sozialer Arbeit mit „Ja“. 7 Prozent der Teilnehmenden konnten die Gefahrenlage zum Befragungszeitpunkt noch nicht genauer abschätzen. Folglich bewerteten sich 91 Prozent, d. h. neun von zehn Caritas-Rechtsträgern aus Sozialer Arbeit in ihrem Fortbestehen explizit als nicht bedroht. Generell verhält sich der zurückgemeldete ökonomische Einschlag der Pandemie auf die hier abgebildete Soziale Arbeit damit eher mild. Als Hintergrundfaktor können die im Sozialwesen pandemiebedingt gestiegenen statt gesunkenen Handlungsbedarfe herangezogen werden, die unter aufrechterhaltener Finanzierung zu einem Plus an sozialarbeiterischen Aufgaben und Aufträgen geführt zu haben scheinen.

3 Kurzarbeit und weitere personalpolitische Reaktionen

Eng verbunden mit wesentlichen Veränderungen der Arbeitswelt im Jahr 2020 ist die beschäftigungssichernde Maßnahme der Kurzarbeit mit Anspruch auf Kurzarbeitergeld nach dem SGB III (vgl. Bellmann et al., 2020; Dettmann et al., 2021; Kruppe & Osiander, 2020). Weniger als ein Fünftel (18 Prozent) der Rechtsträger Sozialer Arbeit gibt für das Jahr 2020 an, dass in ihren Reihen aufgrund der Pandemie auf Kurzarbeit zurückgegriffen wurde. Innerhalb der Rechtsträger, die jenes personalpolitische Mittel ergriffen haben, befanden sich durchschnittlich 22 Prozent aller Mitarbeitenden temporär in Kurzarbeit. Umgekehrt bedeutet dies, dass ca. 80 Prozent des sozialarbeiterischen Personals der Caritas auch dann fortlaufend im Einsatz waren, wenn im Betrieb Teile der Belegschaft gezielt in Kurzarbeit geschickt wurden. Bezogen auf das Gesamtpersonal in Rechtsträgern Sozialer Arbeit – d. h. unabhängig von der Frage, ob die Betriebe Kurzarbeit eingesetzt haben oder nicht – befanden sich 7 Prozent der Mitarbeitenden vorübergehend in Kurzarbeit. Abbildung 3 verdeutlicht das Aufkommen von Kurzarbeit in den Rechtsträgern mit Schwerpunkt auf Sozialer Arbeit.

Abb. 3: Aufkommen von Kurzarbeit in Sozialer Arbeit, Anteile in Prozent



Quelle: Caritaspanel 2020

In den Fällen, in denen zur Sicherung von Beschäftigungsverhältnissen auf Kurzarbeit gesetzt wurde, lassen sich abseits des arithmetischen Mittelwerts weitere Details nennen, mit denen sich die Größenordnung der Kurzarbeitsnutzung noch besser abschätzen lässt. In einem Drittel (32 Prozent) der Rechtsträger befanden sich höchstens 5 Prozent des Personals temporär in Kurzarbeit. In einem Viertel (24 Prozent) der sozialarbeiterischen Rechtsträger waren mehr als fünf Prozent, jedoch maximal 15 Prozent der Beschäftigten in Kurzarbeit. In 36 Prozent der Fälle waren über 15 Prozent und höchstens 50 Prozent der Belegschaft von Kurzarbeit betroffen. Mehr als die Hälfte, d. h. über 50 Prozent des Personals war in lediglich 8 Prozent der auf Kurzarbeit zurückgreifenden Rechtsträger tatsächlich vorübergehend in Kurzarbeit.

Resümierend wurde die genannte Maßnahme somit weder flächendeckend in den Rechtsträgern installiert noch auf die Mehrheit der sozialpädagogischen Beschäftigten angewandt. Stattdessen ist von einer ergänzenden bis untergeordneten Bedeutung auszugehen, da sowohl der Großteil der Betriebe als auch der Beschäftigten in der caritasweiten Sozialen Arbeit nicht mit Kurzarbeit in Berührung gekommen ist.

Abb. 4: Aufkommen weiterer personalpolitischer Maßnahmen in Sozialer Arbeit, Anteile an Rechtsträgern in Prozent



Quelle: Caritaspanel 2020

Neben dem Themenfeld der Kurzarbeit wurde in der Erhebungswelle 2020 auch die Nutzung weiterer personalpolitischer Maßnahmen als Antwort auf die pandemische Situation erfragt. In der dazugehörigen Abbildung 4 fällt auf, dass in erster Linie mildere Flexibilisierungsmöglichkeiten zum Einsatz gekommen sind. In der Hälfte (50 Prozent) aller Rechtsträger Sozialer Arbeit wurde ein gezielter Abbau von Überstunden bzw. Aufbau von Minusstunden auf Arbeitszeitkonten anvisiert. Es handelt sich dabei um die mit Abstand am häufigsten genannte personalpolitische Reaktion auf das Pandemiegeschehen. Den zweiten Platz belegt die Versetzung in einen anderen Arbeitsbereich desselben Betriebs. 29 Prozent aller Rechtsträger Sozialer Arbeit haben auf diese Strategie zurückgegriffen, um Beschäftigungen aufrecht erhalten zu können. In jedem vierten (26 Prozent) Rechtsträger kam es zur Anordnung der Inanspruchnahme von Urlaub, so dass jenes Mittel den dritten Rang im Häufigkeitsranking belegt.³ Sehr viel seltener lässt sich die Nutzung drastischerer Anpassungsmaßnahmen zur Reduktion des Arbeitsvolumens beobachten. So wurde in 6 Prozent der sozialarbeiterischen Rechtsträger gezielt befristete Beschäftigung, in weniger als 1 Prozent gezielt Leiharbeit abgebaut. Eine eingeschränkte Übernahme von Auszubildenden erfolgte in lediglich 3 Prozent der Rechtsträger Sozialer Arbeit. Betriebsbedingte Kündigungen spielten in nur 1 Prozent, d. h. bei zwei von 139 befragten Rechtsträgern Sozialer Arbeit für die Bewältigung der Corona-Krise eine Rolle. Folglich hatten Beschäftigte in sozialpädagogischen Handlungsfeldern der Caritas sehr gute Chancen, trotz globaler Erschütterung der Arbeitswelt in ihrem Betrieb beschäftigt zu bleiben, statt in pandemiebedingte Erwerbslosigkeit übergehen zu müssen.

4 Einführung und Ausweitung mobiler Arbeitsformen

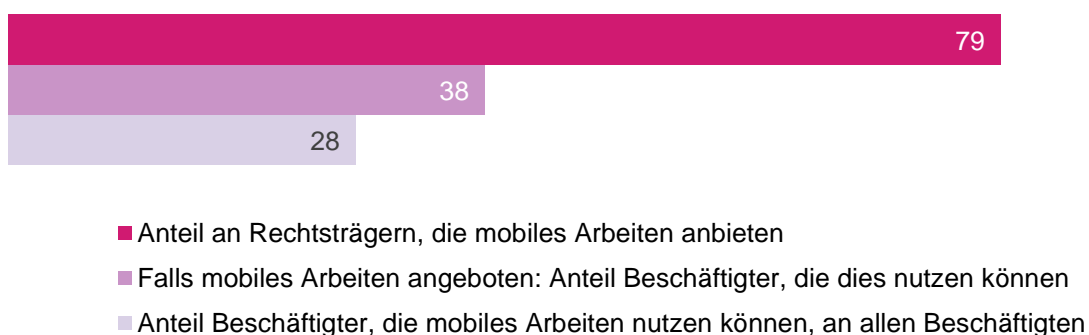
Mobiles Arbeiten, d. h. ein von der Anwesenheit an festen Betriebsstätten räumlich und zeitlich entkoppeltes Erledigen von Arbeitsaufgaben, hat mit dem Anstieg der Inzidenzwerte von COVID-19 und der Einführung neuer Infektionsschutzmaßnahmen branchenübergreifend einen massiven Bedeutungsgewinn verzeichnen können (vgl. Dettmann et al., 2021; Frodermann, Grunau, Haas & Müller, 2021). Für die Soziale Arbeit der Caritas lässt sich berichten, dass 79 Prozent aller Rechtsträger ihren Beschäftigten das Arbeiten von zuhause oder unterwegs aus ermöglichen. Somit bietet lediglich jeder fünfte Rechtsträger keine mobilen Arbeitsformen an. Ein detaillierter Blick zeigt, dass klassisches Homeoffice, d. h. das Arbeiten in den eigenen vier Wänden, in drei Viertel (75 Prozent) der Rechtsträger Sozialer Arbeit existiert. Ein noch flexibleres, ortsunabhängiges Arbeiten von unterwegs aus ist in der Hälfte (49 Prozent) der Rechtsträger möglich.

³ 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 Beschäftigter zurückgenommen werden.

Sämtliche Teilnehmende, die für ihren Rechtsträger die Möglichkeit mobilen Arbeitens bejaht haben, wurden zusätzlich danach gefragt, ob entsprechende Angebote im Zuge der Corona-Pandemie eingeführt oder ausgeweitet wurden. In der großen Mehrheit ist dies mit einem Anteil in Höhe von 91 Prozent der Fall, so dass vielerorts von grundlegenden Anpassungen an der bis dato gängigen Arbeitskultur auszugehen ist. Von jener Teilgruppe geben wiederum 82 Prozent an, dass die neu implementierten oder ausgebauten Strukturen des mobilen Arbeitens auch bei Abklingen der Gefahrenlage durch die COVID-19-Pandemie beibehalten werden sollen.

In all jenen Rechtsträgern Sozialer Arbeit, die mobile Arbeitsformen anbieten, können im Durchschnitt 38 Prozent, d. h. zwei Fünftel der Mitarbeitenden tatsächlich davon Gebrauch machen. Hochgerechnet auf die Gesamtbelegschaft in Sozialer Arbeit der Caritas – d. h. unabhängig davon ob mobiles Arbeiten möglich ist oder nicht – bedeutet dies einen durchschnittlichen Anteil von 28 Prozent für Beschäftigte, die ihre Arbeit mobil erledigen können. In Relation zu vorpandemischen Referenzwerten handelt es sich um einen bemerkenswert hohen Anteil. Damals wurde von ca. zehn Prozent an Beschäftigten der Sozial- und Gesundheitsbranche ausgegangen, die auf mobiles Arbeiten zurückgreifen können, wenn im Betrieb entsprechende Angebote vorliegen (vgl. Dettmann et al., 2019; Pietsch, Krimmer & Bellmann, 2020). Der im Caritaspanel 2020 gemessene Wert deutet allerdings auch darauf hin, dass während der Pandemie für ca. 60 Prozent des sozialpädagogischen Personals eine Arbeitserledigung von zuhause bzw. unterwegs aus nicht möglich war, obwohl ihr Betrieb über mobile Muster verfügt. Abbildung 5 fasst zentrale Befunde zur Verbreitung mobilen Arbeitens in Sozialer Arbeit zusammen.

Abb. 5: Verbreitung von mobilem Arbeiten in Sozialer Arbeit, Anteile in Prozent



Quelle: Caritaspanel 2020

Als nächstes soll der Anteil Beschäftigter mit Nutzungsmöglichkeit mobilen Arbeitens weiter aufgeschlüsselt werden. So berichten 23 Prozent der Teilnehmenden aus Sozialer Arbeit mit mobilen Arbeitsvarianten, dass bei ihnen höchstens 5 Prozent des Personals darauf zurückgreifen können. 17 Prozent der Rechtsträger geben an, dass mehr als 5 Prozent, jedoch maximal 15 Prozent der Belegschaft von zuhause oder unterwegs aus tätig sein können. Mehr als ein Viertel (27 Prozent) der Rechtsträger Sozialer Arbeit meldet zurück, dass über 15 Prozent und maximal 50 Prozent der Mitarbeitenden Möglichkeiten des mobilen Arbeitens angeboten werden. In einem Drittel (33 Prozent) aller sozialpädagogisch verankerten Rechtsträger kann mehr als die Hälfte des Personals von zuhause oder unterwegs arbeiten.

Mit dem Erhebungsinstrument der Befragungsrunde 2020 wurden zudem die arbeitgeberseitigen Motive für bzw. gegen einen Rückgriff auf mobiles Arbeiten gemessen. In Sozialer Arbeit zeigt sich, dass drei Viertel der Rechtsträger mit mobilen Mustern entsprechende Angebote etablieren, um die Flexibilitätsspielräume ihrer Beschäftigten erhöhen (77 Prozent) oder eine gelingende Work-Life-Balance ihres Personals unterstützen zu können (76 Prozent). Somit bedienen die beiden professionsweiten Hauptgründe pro mobilem Arbeiten in erster Linie arbeitnehmerseitige Interessen. 61 Prozent der auf mobile Arbeitsformen zurückgreifenden Rechtsträger begründen dies zudem mit einer erhofften Steigerung der Arbeitgeberattraktivität, d. h. einer höheren Strahlkraft bei der Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden. Immerhin fast die Hälfte (45 Prozent) der sozialarbeiterischen Rechtsträger mit mobilen Arbeitsformaten möchte mit entsprechenden Strukturen die Fahrzeiten ihrer Beschäftigten zwischen Wohn- und Arbeitsort reduzieren. Am seltensten benennen die Befragten eine Produktivitätssteigerung (19 Prozent) oder erweiterte Erreichbarkeit ihrer Belegschaft (12 Prozent) als Motive für die Nutzung mobiler Arbeitsstrukturen.

Wenn Rechtsträger Sozialer Arbeit mobiles Arbeiten in ihren Reihen nicht ermöglichen, wird dies in sämtlichen Fällen damit begründet, dass sich die Tätigkeiten aufgrund notwendigen persönlichen Kontakts zwischen Fachkraft und Klientel nicht dazu eignen (100 Prozent). Weitere Motive, wie z. B. datenschutzrechtliche Bedenken oder mangelnde technische Ausstattung, spielen hingegen eine marginale Rolle. Aufgrund der in jener Teilstichprobe niedrigen Restanzahl an Fällen eignen sich die dazugehörigen Häufigkeitswerte an dieser Stelle nicht für eine präzisere Ergebniswiedergabe.

Generell lässt sich zur pandemiebegleitenden Verbreitung von mobilem Arbeiten und Homeoffice festhalten, dass entsprechende Muster eher komplementär entlang der klassischen Präsenzkultur eingesetzt werden, statt diese gänzlich zu substituieren. Ein plausibler Hauptgrund ist in mit SAGE-Tätigkeiten verbundenen zwischenmenschlichen Interaktionen zu verorten, die in den eigenen vier Wänden in Relation zu hierfür vorgesehenen Betriebsräumlichkeiten oder externen Hausbesuchen eher nicht gleichwertig zu absolvieren sind. Für die nähere Zukunft lässt sich hierbei trotz allem die Frage stellen, inwieweit das im Sozialwesen durchaus hohe

administrative Aufgabenpensum (vgl. z. B. Beckmann, Ehling & Klaes, 2018; Bode & Turba, 2014) nicht dennoch entkoppelt von der Betriebsstätte bearbeitet werden könnte. Im Abgleich mit der vorpandemischen Situation wird insgesamt deutlich, dass die Corona-Krise als unerwarteter Akzelerator einer seit längerem diskutierten Ausdehnung mobiler, digitaler Muster in Sozialer Arbeit sowie benachbarten SAGE-Feldern interpretiert werden kann (vgl. Pietsch, Krimmer & Bellmann, 2020; Pietsch & Bellmann, 2021).

5 Resümee

Ziel des hier endenden ersten Parts eines empirischen Ergebnisreviews zu aktuellen Entwicklung auf der Betriebsebene Sozialer Arbeit war die Beleuchtung mehrerer relevanter Auswirkungen der COVID-19-Pandemie samt dazugehöriger organisationaler Reaktionen. Wie sich gezeigt hat, scheinen prekäre wirtschaftliche Konsequenzen die deutliche Ausnahme darzustellen, so dass sozialarbeiterische Rechtsträger der Caritas die aufgetretene Krise bisher relativ robust bewerkstelligen konnten. Dies zeigt sich auch darin, dass die wenigsten Betriebe und Beschäftigten mit Kurzarbeit oder gar drastischeren personalpolitischen Anpassungsmaßnahmen in Kontakt gekommen sind. Viel mehr konnte trotz einer Reduktion des Arbeitsvolumens Beschäftigung erhalten werden, indem mildere strategische Mittel, beispielsweise der Abbau von Überstunden bzw. Aufbau von Minusstunden, gewählt wurden.

Eine weitere Flexibilisierung zugunsten der Absicherung von Betriebsabläufen und Beschäftigungsverhältnissen konnte über den weitreichenden Auf- und Ausbau mobiler Arbeitsformen erzielt werden. Dabei ist festzustellen, dass mittlerweile in vier von fünf (79 Prozent) Rechtsträgern Sozialer Arbeit entsprechende Angebote existieren und diese größtenteils als Reaktion auf die Pandemie eingeführt bzw. intensiviert wurden. Zwar kann meist nicht das gesamte Personal aktiv auf mobiles Arbeiten zurückgreifen, auf einen deutlichen Anstieg des Beschäftigtenanteils gegenüber der vorpandemischen Phase ist dennoch zu schließen. Auch lässt sich festhalten, dass mit mobilen Arbeitsmustern primär Interessen der Mitarbeitenden erfüllt werden sollen. Folglich zeigen sich die meisten Rechtsträger Sozialer Arbeit auch während der Pandemie darin motiviert, neue und vorhandene Fachkräfte mit besonders attraktiven Arbeitsbedingungen von sich überzeugen zu können. Dass entsprechend hochwertige Praxiskonditionen zudem für eine gelingende Bewältigung der sich inhaltlich und mengenmäßig verkomplizierenden Arbeitsaufträge an Erwerbstätige und Organisationen Sozialer Arbeit in (post)pandemischen Zeiten von besonderer Bedeutung sind, steht außer Frage.

Der in Kürze erscheinende zweite Teil der spezifischen Ergebnisrundschau zu Sozialer Arbeit (caritaspanelReport 5/2022) wirft einen noch detaillierteren Blick auf die empirisch erschließbare Qualität der Beschäftigungsbedingungen sowie verschiedene Faktoren der Personalbindung und -gewinnung. Zentrale Informationen, eine Newsletter-Anmeldung sowie bisherige wissenschaftliche Veröffentlichungen zum Caritaspanel finden Interessierte auf der

offiziellen Website www.caritas-dienstgeber.de/caritaspanel. Wie in der Einleitung des vorliegenden Berichts betont wurde, sind sämtliche Rechtsträger dazu eingeladen, sich über die Website des Caritaspanels an der aktuellen Befragungsrunde 2022 zu beteiligen und ihre betriebliche Situation in den neuen Datensatz miteinfließen zu lassen.

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 ist am 01.07.2022 gestartet und dauert zwölf Wochen lang an. 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 unter www.caritas-dienstgeber.de/caritaspanel zur Verfügung. 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

- Beckmann, K.; Ehling, T. & Klaes, S. (2018): *Berufliche Realität im Jugendamt: der ASD in strukturellen Zwängen*. Berlin u. a.: Verlag des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge e.V. u. a.
- Bellmann, L.; Kagerl, C.; Koch, T.; König, C.; Leber, U.; Schierholz, M.; Stegmaier, J. & Amnian, A. (2020): Kurzarbeit ist nicht alles: Was Betriebe tun, um Entlassungen in der Krise zu vermeiden (25.09.2020). *IAB-Forum*, <https://tinyurl.com/5haxkycv> (Abrufdatum: 30.06.2022).
- Bode, I. & Turba, H. (2014): *Organisierter Kinderschutz in Deutschland. Struktur dynamiken und Modernisierungsparadoxien*. Wiesbaden: Springer VS.
- Buschle, C. & Meyer, N. (2020): Soziale Arbeit im Ausnahmezustand?! Professionstheoretische Forschungsnotizen zur Corona-Pandemie. *Soziale Passagen*, 12(1): 155-170.
- 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). <https://tinyurl.com/4rrtpbhf> (Abrufdatum: 30.06.2022).
- 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). <https://tinyurl.com/4nwnsy4k> (Abrufdatum: 30.06.2022).
- Frodermann, C.; Grunau, P.; Haas, G. & Müller, D. (2021): *Homeoffice in Zeiten von Corona: Nutzung, Hindernisse und Zukunftswünsche* (IAB-Kurzbericht 5/2021). <https://tinyurl.com/2ahewm23> (Abrufdatum: 30.06.2022).
- Kruppe, T. & Osiander, C. (2020): Kurzarbeit in der Corona-Krise: Wer ist wie stark betroffen? (30.06.2020). *IAB-Forum*, <https://tinyurl.com/37v9n4ta> (Abrufdatum: 30.06.2022).
- Lutz, R.; Steinhaußen, J. & Kniffki, J. (Hg.) (2021a): *Corona, Gesellschaft und Soziale Arbeit. Neue Perspektiven und Pfade*. Weinheim u. a.: Beltz Juventa.
- Lutz, R.; Steinhaußen, J. & Kniffki, J. (Hg.) (2021b): *Covid-19 – Zumutungen an die Soziale Arbeit. Praxisfelder, Herausforderungen und Perspektiven*. Weinheim u. a.: Beltz Juventa.
- Meyer, N. & Alsago, E. (2021): Soziale Arbeit am Limit? Professionsbezogene Folgen veränderter Arbeitsbedingungen in der Corona-Pandemie. *Sozial Extra*, 45(3): 210-218.

- Pietsch, M. & Bellmann, L. (2021): Caritas-Rechtsträger: Mobiles Arbeiten wird immer beliebter. *neue caritas*, 122(16): 38.
- Pietsch, M. & Krimmer, P. (2022): *Betriebliche Entwicklungen in der Altenpflege während der Corona-Pandemie. Ergebnisse der Befragungsrunde 2020* (caritaspanelReport 1/2022). <https://tinyurl.com/yfef2ms9> (Abrufdatum: 30.06.2022).
- 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.
- Schmitt, C. (2021): Corona-Protokolle Soziale Arbeit. "Schaden kann nicht mehr gerichtet werden" (13.03.2021). *ZDFheute*, <https://tinyurl.com/2p8sxxmt> (Abrufdatum: 30.06.2022).
- Thole, W. (2012): Die Soziale Arbeit – Praxis, Theorie, Forschung und Ausbildung. In W. Thole (Hg.): *Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch* (4. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 19-70.
- Wendt, P.-U. (2021): *Lehrbuch Soziale Arbeit* (2. Auflage). Weinheim u. a.: Beltz Juventa.