

caritaspanel Report 6/2022 Befragungsrunde 2020

vom 7. November 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

Ansatzpunkte einer inklusions- und heterogenitätssensiblen Praxis- gestaltung im Sozial- und Gesundheitswesen entlang der Themen- felder Flucht, Alter und Life-Domain-Balance

Ein Kurzreview mit Daten des Caritaspanels 2020

Marcel Pietsch
Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Caritaspanel

Dr. Pascal Krimmer
Geschäftsstelle der Caritas-Dienstgeber

Der Ergebnisreport zum Caritaspanel erscheint als E-Mail-Newsletter. Hiermit werden in loser Folge die Ergebnisse des Caritaspanel 2020 veröffentlicht – kompakt zusammengefasst und zu verschiedenen Untersuchungsschwerpunkten. Das Caritaspanel wird in Kooperation mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) nach dem Vorbild des IAB-Betriebspanels durchgeführt. Der Newsletter kann über www.caritas-dienstgeber.de/caritaspanel 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

Der Bedeutungsgewinn einer von Pluralität gekennzeichneten Arbeitswelt zeigt sich nicht allein in der Etablierung variabler Beschäftigungs- und Arbeitsformate neben der traditionellen Vorstellung sogenannter Normalarbeitskarrieren. Auch in personalpolitischen Analysen richtet sich der Fokus vermehrt darauf, Heterogenitätsmerkmale innerhalb der Belegschaft als organisationale Chancen zu verstehen und darüber positiv auf gesellschaftliche Teilhabemöglichkeiten beschäftigter Personen(kreise) einzuwirken. So liegt zunehmend Evidenz dafür vor, dass heterogen zusammengesetzte, sozialökologisch verantwortlich und inklusiv operierende Betriebe in höherem Grad resilient gegenüber Krisen und Bedrohungsfaktoren sind (vgl. Behrendt, 2020; Fischer, 2022; Goller, 2022; Hollstein & Rosa, 2022; Kuhlmann et al., 2018; Wagenmann et al., 2022). Als zentraler Arbeitgeber im deutschen Gesundheits-, Bildungs- und Sozialwesen möchte der Caritasverband dazu beitragen, Realisierungsbedingungen in den eigenen Handlungsfeldern möglichst inklusionsförderlich und bedarfsgerecht gestalten zu können. Hierzu gehören sowohl die aktive Reflexion und Bearbeitung struktureller und ggf. intersektional auftretender Hürden als auch die Stärkung bereits vorhandener Qualitätsmerkmale.

Besonders wichtig für einen sowohl menschenorientierten als auch organisationsstärkenden Progress der Arbeitskonditionen ist der Rückgriff auf empirische Wissensgrundlagen zu gegenwärtigen innerbetrieblichen Prozessen und Strukturen. Mit dem Caritaspanel steht interessierten Akteurinnen ein wissenschaftliches Forschungsprogramm zur Beleuchtung der Praxislandschaft zur Verfügung. Nachdem von Juli bis einschließlich September 2022 die nunmehr fünfte Erhebungsrunde stattgefunden hat, wird mit dem vorliegenden Report ein finaler Blick auf die Lage von Caritas-Beschäftigten im Jahr 2020 geworfen. Im Mittelpunkt stehen Ergebnisse zu den drei Schwerpunktthemen

- Beschäftigung von Menschen mit Fluchterfahrung,
- Teilhabe an der Berufswelt im höheren Alter und
- Vereinbarkeitsfaktoren mit Fokus auf weiblichen Erwerbsbiographien.

Im Datensatz des Caritaspanels 2020 fließen Informationen von 240 bundesweit verteilten Rechtsträgern unterschiedlicher Hilfebereiche zusammen, die gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) im vierten Quartal 2020 befragt wurden. Insgesamt werden dabei ca. 88.500 Beschäftigte aus ca. 4.200 Einrichtungen und Diensten repräsentiert.

2 Beschäftigung von Menschen mit Fluchterfahrung

In sich intensivierenden Weltphasen aus kriegerischen Konflikten, gesundheitlichen Notständen und anhaltender Klimakatastrophe nimmt die Anzahl jener Personen zu, die ihre Heimatregion zugunsten einer positiven Überlebensperspektive verlassen müssen. Für das Jahr 2021

berichtet das UN-Flüchtlingskommissariat, dass sich global ca. 90 Millionen Menschen auf der Flucht befanden (vgl. UNHCR, 2022). Dies bedeutet einen Anstieg um 10 Millionen geflohene Menschen seit dem Jahr 2019 (ca. 80 Millionen). Seit dem Jahr 2011 (ca. 40 Millionen) hat sich die weltweite Anzahl Geflüchteter mehr als verdoppelt. Hinter der Türkei (3,8 Millionen), Kolumbien (1,8 Millionen), Uganda und Pakistan (jeweils 1,5 Millionen) steht Deutschland mit einer Gesamtzahl von 1,3 Millionen aufgenommenen Personen weltweit auf Platz fünf der am stärksten eingebundenen Ankunftsländer (vgl. UNHCR, 2022). Dies unterstreicht den Bedarf an einer gelingenden Einbindung betroffener Subjekte in jene Systeme und Prozesse, die gesellschaftliche Inklusionspotenziale in sich tragen. Als einer von mehreren Schlüsselfaktoren nachhaltiger Teilhabe, Entwicklung und Wirksamkeitserfahrungen im Erwachsenenalter gilt der Zugang zu Erwerbsarbeit (vgl. z. B. Behrendt, 2020; Herzberg, 1987; Siegrist, 2015). Aus diesem Grund wird mit dem ersten Abschnitt des vorliegenden Reports berichtet, wie sich die bisherige Beschäftigung Geflüchteter in den Betrieben der Caritas gestaltet hat.

Jeder dritte Rechtsträger (31 Prozent) gibt an, dass Erfahrungen in der Beschäftigung von Menschen gesammelt werden konnten, die seit Beginn des erweiterten Migrationsgeschehens im Jahr 2015 nach Deutschland gekommen sind. Die weiteren wiedergegebenen Befunde beziehen sich auf diese Teilgruppe an Rechtsträgern. Pro Rechtsträger waren im Durchschnitt ca. sechs Geflüchtete erwerbstätig. Bei mehr als der Hälfte (60 Prozent) handelt es sich um weibliche Personen. 42 Prozent der Rechtsträger melden zurück, dass keine der bisher eingestellten Geflüchteten den jeweiligen Betrieb wieder verlassen hat. 58 Prozent geben folglich an, dass mindestens eine der als Personal gewonnenen Menschen mit Fluchterfahrung nur temporär in den eigenen Reihen aktiv war.

Den häufigsten Grund für ein Ausscheiden aus dem Betrieb stellen befristete Beschäftigungsverhältnisse dar, wie sie bei den hier besonders relevanten Einstiegsqualifizierungen und Praktika üblich sind. Mehr als die Hälfte der Rechtsträger (54 Prozent) gibt dies als einen der Abgangsgründe an. 37 Prozent der Befragten melden zurück, dass mindestens eines der Arbeitsverhältnisse auf Mitarbeitendenwunsch hin beendet wurde. Jeder vierte Rechtsträger (jeweils 24 Prozent) teilt mit, dass die Zusammenarbeit entweder aus aufenthaltsrechtlichen Gründen oder unzureichenden Sprachkenntnissen nicht fortgeführt wurde. In ca. jedem fünften Rechtsträger gehen Personalabgänge Geflüchteter auf unzureichende Arbeitsmotivation (22 Prozent) oder Arbeitsleistungen (20 Prozent) zurück. Eine deutlich untergeordnete Rolle für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses spielen hingegen fehlende fachliche Qualifikationen (7 Prozent) und kulturelle Differenzen (5 Prozent). Dabei fallen die beiden letztgenannten Werte deutlich niedriger als im gesamtwirtschaftlichen Vergleich aus: Branchenübergreifend gehen die Abgänge Geflüchteter in 22 Prozent der Betriebe auf unzureichende Qualifikation und in 10 Prozent der Betriebe auf kulturelle Barrieren zurück (vgl. Dettmann et al., 2019).

Abb. 1: Gründe für Personalabgänge Geflüchteter, Anteil Rechtsträger in Prozent



Quelle: Caritaspanel 2020

Ganze 94 Prozent der Caritas-Rechtsträger melden zurück, dass ihre bisherigen Erfahrungen dafür sprechen, geflüchtete Personen auch in Zukunft als Mitarbeitende hinzugewinnen zu wollen. Dieser hohe Anteil bleibt über alle Regionalkommissionen, Betriebsgrößen und Hilfebereiche hinweg robust. Der wirtschaftsweite Vergleichswert liegt bei 80 Prozent und wird somit um 14 Prozentpunkte überstiegen. Dies deutet eindrücklich darauf hin, dass sich die Beschäftigung und somit Einbindung geflüchteter Menschen in die Erwerbsarbeits-sphäre aus Sicht der Caritas-Dienstgeber überdurchschnittlich positiv zu gestalten scheint. Nicht bloß auf theoretischer, sondern auch auf empirischer Erkenntnisbasis lässt sich die gezielte Einbindung von Menschen mit Fluchterfahrung in die Belegschaft folglich hochgradig befürworten (vgl. auch Bernhard et al., 2021).

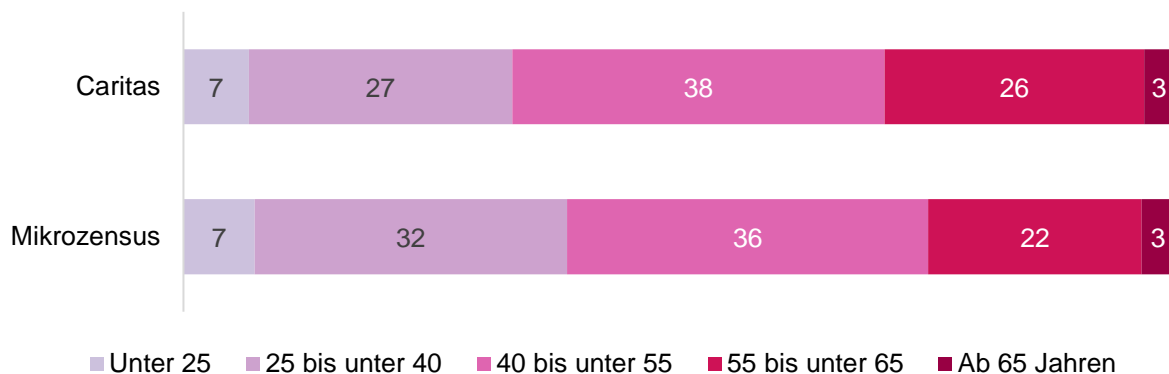
3 Teilhabe an der Berufswelt im höheren Alter

Die Beschäftigung älterer Menschen erfährt gegenwärtig einen erheblichen Bedeutungsanstieg innerhalb einer dynamischen Arbeitswelt. Laut Statistischem Bundesamt (2022) ist die Erwerbsbeteiligung in den vergangenen zehn Jahren in keiner anderen Altersgruppe derart stark angewachsen wie bei den 60- bis 64-Jährigen. So sind aktuell fast zwei Drittel (61

Prozent) der Angehörigen dieser Altersklasse erwerbstätig. Dies entspricht einem Zuwachs von 17 Prozentpunkten gegenüber dem Jahr 2011. Auch bei den 65- bis 70-Jährigen hat sich der Anteil aktiv Berufstätiger von 10 Prozent um 7 Prozentpunkte auf 17 Prozent erhöht.

Als zentrales Motiv für die beschriebene Entwicklung lässt sich nicht allein die Anhebung des regulären gesetzlichen Renteneintrittsalters benennen. Zu berücksichtigen ist auch der steigende Anteil höherer Qualifikationsgrade in der Bevölkerung. Diese begünstigen eine längere Teilhabe an der Erwerbsarbeitswelt und somit erweiterte Verwertungsmöglichkeiten erreichter Bildungsabschlüsse sowie erlernter Fachkompetenzen. In diesem Kontext nimmt insbesondere die gezielte Weiterbildung älterer Mitarbeitender eine wichtige Rolle in personalpolitischen Strategien ein. Daneben kann das Arbeiten im höheren Alter auf sämtlichen Bildungsniveaus bedeutsam für die Vermeidung von Risiken der Altersarmut sein (vgl. Bellmann et al., 2018; Statistisches Bundesamt, 2022). Somit zeichnet sich insgesamt das Muster ab, Arbeitsengagements älterer Gesellschaftsteilnehmer vermehrt als Bereicherung der individuellen sowie kollektiven Berufssphäre bewerten zu können.

Abb. 2: Alterstruktur, Anteile in Prozent



Quelle: Caritaspanel 2020

Für die Einbindung älterer Erwerbstätiger in die Praxislandschaft der Caritas ist empirisch festzustellen, dass fast ein Drittel des Personals (29 Prozent) mindestens 55 Jahre alt ist. Teilt man dieses Segment weiter auf, lässt sich der Gesamtanteil der 55- bis 64-Jährigen auf 26 Prozent beziffern. 3 Prozent der Mitarbeitenden sind mindestens 65 Jahre alt. Der Vergleich mit Daten des Mikrozensus 2019 zeigt, dass wirtschaftsweit lediglich 22 Prozent der Erwerbstätigen zwischen 55 und 64 Jahren alt sind (vgl. Statistisches Bundesamt, 2020). Die relative Häufigkeit der höchsten Alterskategorie beträgt dort ebenfalls 3 Prozent und unterscheidet sich nicht vom Befund für die Caritas. Gesamtwirtschaftlich ist somit jede vierte erwerbstätige Person (25 Prozent) mindestens 55 Jahre alt. Angesichts des Wertevergleichs lässt sich davon ausgehen, dass die Altersstruktur in den Betrieben der Caritas leicht verstärkt von höheren Altersklassen geprägt wird. Diese Annahme wird dadurch unterstützt, dass der Anteil

Erwerbstätiger unter 40 Jahren in der Caritas bei 34 Prozent, im Mikrozensus hingegen bei 39 Prozent liegt. Betrachtet man die Ergebnislage aus kritischer Sicht, könnte über eine mögliche Überalterungstendenz diskutiert werden. Auf der Gegenseite ist darauf zu schließen, dass Personen fortgeschrittenen Berufsalters überdurchschnittlich große Möglichkeiten haben, in Reihen der Caritas an der Arbeitswelt teilnehmen und positive Beschäftigungs-, Absicherungs- sowie Verwirklichungsperspektiven verfolgen zu können. Insofern sollte in einer als gesund und fortschrittlich einschätzbaren Altersstruktur bewusst darauf geachtet werden, die Einbindung älterer Mitarbeitender trotz der ohne Zweifel wichtigen Gewinnung neuen und zumeist jüngeren Personals zu stärken.

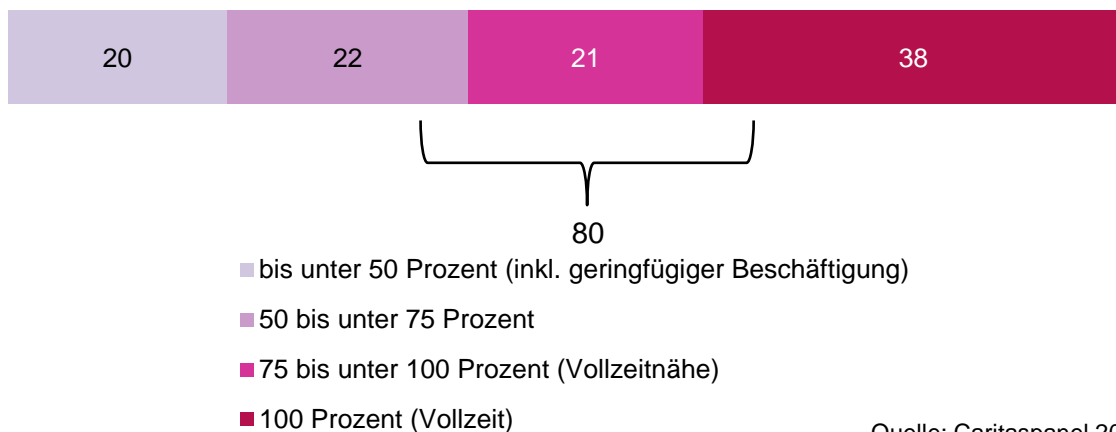
4 Vereinbarkeitsfaktoren mit Fokus auf weiblichen Erwerbsbiographien

Mit dem Konzept der Life-Domain-Balance wird betont, dass gelingende Alltagsbewältigung nicht allein durch ein Gleichgewicht von Arbeits- und Privatleben (Work-Life-Balance) ausgemacht wird. Eher sucht das moderne Subjekt nach einer Vereinbarkeit multipler Anforderungs- und Interessenbereiche (Domains), die sich gegenseitig beeinflussen sowie miteinander verschwimmen können (vgl. Hammermann, 2019; Widuckel, 2015). Bis heute können insbesondere weibliche (Erwerbs-)Biographien von überproportional vielen Erschwernissen begleitet sein, über die sich eine zufriedenstellende Rollenerfüllung in den miteinander zu vereinbarnden Lebensbereichen verkompliziert. So lässt sich in vielen tradierten Familienmustern weiterhin beobachten, dass private Pflege-, Erziehungs-, Betreuungs-, Koordinations- oder Haushaltsaktivitäten (d. h. unbezahlte Care-Arbeit) eher die Zeiteinteilung von Frauen als von Männern belasten. Hieraus lässt sich die nachteilhafte Tendenz ableiten, berufliche Ambitionen nicht in derselben Intensität wie männliche Erwerbstätige verfolgen bzw. nur bei übermäßiger Verausgabung gleichwertige Karrierefortschritte erzielen zu können (vgl. Bultemeier, 2014; Eichinger, 2017; Priddat, 2001; Rosa, 2014).

Da die sozial-, bildungs- und gesundheitsprofessionelle Praxis verstärkt durch weibliche Fachkräfte charakterisiert wird, ergibt sich für die Caritas eine besondere Verantwortung, Karrierechancen von Frauen aktiv zu stärken und geschlechtsbezogene Arbeitsweltbarrieren sukzessive abzubauen. So machen Frauen laut Caritaspanel 2020 einen Anteil in Höhe von 79 Prozent am Gesamtpersonal aus. In einem ersten Analyseschritt des vorliegenden Kapitels wird nun die Verteilung der vereinbarten Beschäftigungsumfänge betrachtet. Hiermit soll das Gewicht jener Arbeitszeitprofile nachgezeichnet werden, die sich mit besonders hohen Vereinbarkeitspotenzialen in Beziehung setzen lassen. Einige Definitionsansätze verorten präferable Zeitumfänge, mit denen positive Anforderungsbalancen unterstützt werden, ab einer relativen Höhe von 50 Prozent einer Vollzeitstelle (vgl. BMAS, 2015; Eichhorst et al., 2011). Der ersten Kategorie oberhalb der Grenze atypischer Teilzeitumfänge, d. h. zwischen 50 und 74 Prozent

eines Vollzeitumfangs, gehört mehr als jede fünfte Person an (22 Prozent). Ähnlich viele Mitarbeitende (21 Prozent) weisen einen Beschäftigungsumfang in Vollzeithöhe auf, d. h. zwischen 75 und 99 Prozent einer Vollzeitstelle. In arbeitswissenschaftlicher Literatur werden insbesondere jene vollzeithohen Arbeitszeiten als beliebt und förderlich für die Alltagsgestaltung Erwerbstätiger eingeschätzt. Sie lassen sich mit verbesserten Möglichkeiten verlinken, ein individuell passendes Gleichgewicht aus einerseits beruflicher Existenzabsicherung und Selbstverwirklichung sowie andererseits Gestaltungskapazitäten in außerberuflichen Handlungsbereichen zu finden (vgl. z. B. BMAS, 2015; Hellert, 2018). Insgesamt weist fast die Hälfte der Caritas-Beschäftigten (43 Prozent) einen Beschäftigungsumfang oberhalb atypischer Arbeitszeiten und unterhalb klassischer Vollzeit auf.

Abb. 3: Verteilung der Beschäftigungsumfänge, Anteile in Prozent



Quelle: Caritaspanel 2020

Blickt man auf das in Vollzeit beschäftigte Personal, lässt sich hier ein Anteil in Höhe von 38 Prozent feststellen. Deutlich mehr als jede dritte Mitarbeitende scheint demnach einen verstärkten Fokus auf die Erwerbssphäre legen zu können. Zählt man alle drei Kategorien für Arbeitszeitumfänge zwischen 50 und 100 Prozent zusammen, ergibt sich ein Beschäftigtenanteil in Höhe von 80 Prozent. Dies bedeutet, dass vier von fünf Mitarbeitenden der Caritas weder in geringfügiger noch anderer atypischer Teilzeit erwerbstätig sind. Gemessen an den vereinbarten Arbeitszeiten lassen sich die Perspektiven zur vertieften Teilhabe des vermehrt weiblichen Personals an der Arbeits- und Berufswelt als relativ positiv bewerten. Stark reduzierte Beschäftigungsumfänge, die sich eher mit limitierten Karriereoptionen verknüpfen lassen, stellen demgegenüber die Ausnahme dar.

Im nächsten Themenfeld der Life-Domain-Balance geht es um das mobile Arbeiten, d. h. die von der Betriebsstätte entkoppelte Erledigung von Arbeitsaufgaben. Im Sinne einer

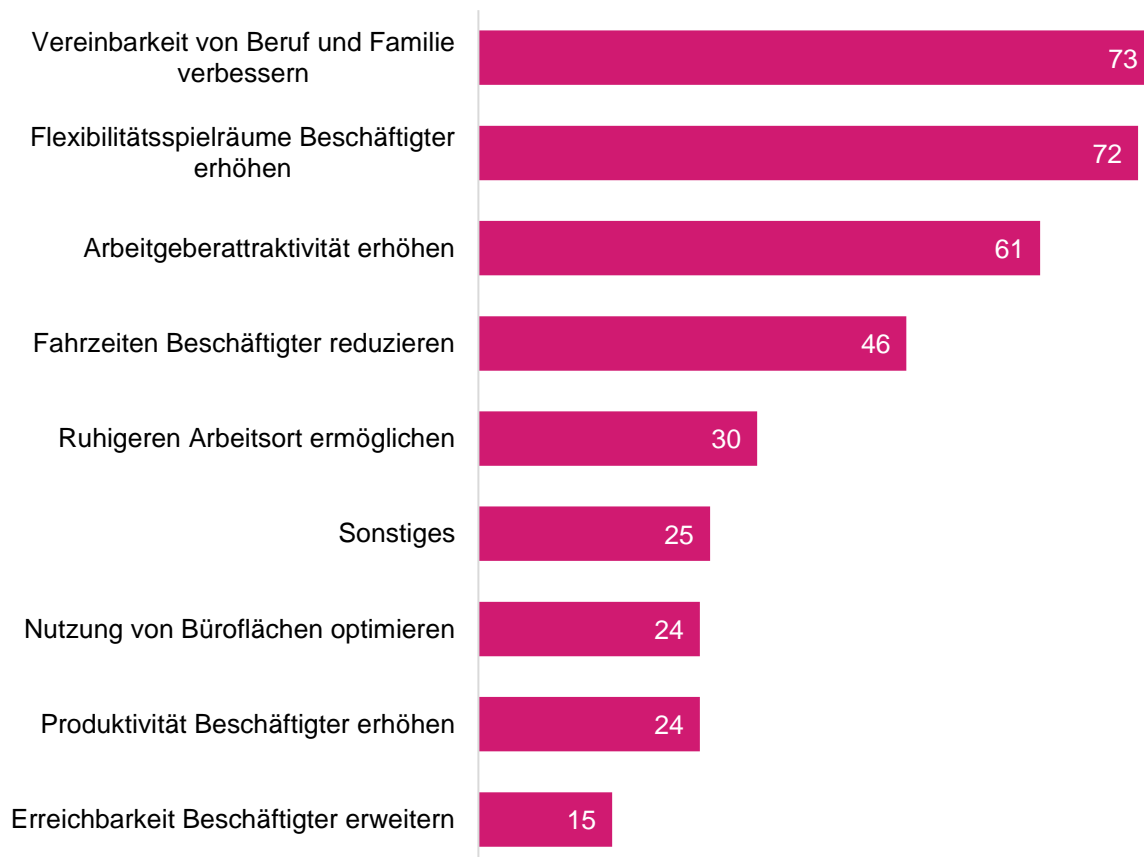
arbeitskulturellen Errungenschaft sollen mobile Arbeitsmuster eine flexiblere Handhabung beruflicher Anforderungen und Arbeitsphasen in der Alltagsbewältigung Beschäftigter unterstützen. Dies gilt insbesondere für Personen, bei denen sich die individuelle Suche nach Vereinbarkeitsoptionen z. B. aufgrund familiärer oder anderer sozialer Verpflichtungen komplexer gestaltet. Wie zuvor beschrieben, adressiert der Faktor in erster Linie die Lebensbedingungen weiblicher Erwerbstätiger. Der erleichterte Zugang zum Arbeitsplatz bei gleichzeitig erhöhten Gestaltungsspielräumen kann allerdings auch die berufliche Inklusion von Menschen fördern, die mit gesundheitlichen Beeinträchtigungsmerkmalen umgehen müssen. Großen allgemeinen Bedeutungszuwachs hat das Arbeiten von zuhause aus zudem mit Ausbruch der global bestimmenden Corona-Pandemie im Frühjahr 2020 erfahren (vgl. Bellmann & Widuckel, 2017; Frodermann et al., 2021; Wagenmann et al., 2022).

Diese Entwicklung spiegelt sich auch im Ergebnismaterial des Caritaspanels wider. Demnach bieten vier von fünf Rechtsträgern (79 Prozent) Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten an. Hiervon haben ganze 83 Prozent ihr Angebot im Kontext der Pandemie neu eingeführt oder erweitert. Von diesen geben erneut 83 Prozent an, die ausgebauten mobilen Arbeitsstrukturen auch mit endgültigem Abklingen der Corona-Krise beibehalten zu wollen. In Rechtsträgern, deren Einrichtungen und Dienste Homeoffice anbieten, kann fast jede dritte Mitarbeitende (29 Prozent) tatsächlich von entsprechenden mobilen Arbeitsmustern Gebrauch machen. Hochgerechnet auf den Gesamtdatensatz können 20 Prozent aller Beschäftigten der Caritas ihrer Arbeitstätigkeit von zuhause oder unterwegs aus nachkommen. Hieraus lässt sich ableiten, dass das Arbeiten im Homeoffice eher komplementär zur klassischen Präsenzkultur in der Sozial-, Gesundheits- und Erziehungsbranche herangezogen zu werden scheint. Abzuwarten bleibt, inwieweit sich z. B. rein administrative Anforderungen in menschenhelfenden Tätigkeiten zukünftig vermehrt über mobile Formate erledigen lassen (vgl. BMFSFJ & DIHK, 2019).

Fragt man Rechtsträger mit vorhandenen Homeoffice-Angeboten nach zentralen Nutzungsgründen, nennen diese vor allem Möglichkeiten einer optimierten Life-Domain-Balance und höhere Flexibilitätsspielräume der Beschäftigten. Beide Motive spielen in mehr als 70 Prozent der Fälle eine wichtige Rolle. Fast zwei Drittel (61 Prozent) der Rechtsträger erhoffen sich eine Erhöhung ihrer Arbeitgeberattraktivität gegenüber neuen sowie vorhandenen Mitarbeitenden. Für fast die Hälfte (46 Prozent) liegt ein ausschlaggebender Grund zur Nutzung mobiler Arbeitsmuster in einsparbaren Fahrzeiten der Beschäftigten. Fast ein Drittel (30 Prozent) möchte seinem Personal mittels mobiler Muster die Nutzung eines ruhigeren Arbeitsorts ermöglichen. Je ein Viertel der Rechtsträger (24 Prozent) gibt an, dass Produktivitätssteigerungen oder verbesserte Nutzungsmöglichkeiten vorgehaltener Büroflächen relevante Argumente für den Rückgriff auf mobiles Arbeiten darstellen. 15 Prozent sehen einen großen Pluspunkt mobiler Muster in der erweiterten Erreichbarkeit ihrer Beschäftigten. Folglich konzentrieren sich die am häufigsten genannten Gründe zugunsten Homeoffice und mobiler Arbeitsformen vor allem auf

arbeitnehmerseitige Interessen. Es ist davon auszugehen, dass Caritas-Betriebe entsprechend moderne Arbeitsformate nicht bloß als aktiven Anreiz zur Personalbindung nutzen, sondern darüber hinaus zentrale Entlastungs- und Unterstützungsbedarfe in ihrer mehrheitlich weiblichen Belegschaft abdecken möchten.

Abb. 4: Betriebliche Gründe für mobiles Arbeiten/ Homeoffice, Anteil Rechtsträger in Prozent



Quelle: Caritaspanel 2020

Neben den bisher genannten Qualitätsmerkmalen einer inklusionsförderlichen Praxisgestaltung besteht allerdings Aufholbedarf in einem weiteren wichtigen Ansatzpunkt. Hierbei handelt es sich um die Verbreitung spezifischer betrieblicher Unterstützungsangebote für Mitarbeitende mit privaten Pflege- und Betreuungsverpflichtungen. Lediglich 42 Prozent der Rechtsträger bieten ihrem Personal zugeschnittene Unterstützungsmaßnahmen im Falle betreuungs- pflichtiger Kinder an. Etwas mehr als ein Drittel der befragten Rechtsträger (37 Prozent) meldet zurück, dass Beschäftigte bei der Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger mit aktiven Mitteln unterstützt werden. Für die Zukunft ergeben sich folglich erweiterte Spielräume, über neue Programme positiv auf den Vereinbarkeitsgrad von Mitarbeitenden einzuwirken, die neben ihrer Berufstätigkeit ein höheres Ausmaß an Care-Arbeit im sozialen Umfeld bewältigen müssen.

5 Resümee

Ziel des hier endenden Forschungsreports war die Nachzeichnung verschiedener Anknüpfungspunkte zugunsten einer inklusions- und heterogenitätssensiblen Arbeitsgestaltung in den humanwissenschaftlichen Feldern der Caritas. Wie aufgezeigt werden konnte, lässt sich die Integration von Menschen mit Fluchterfahrung in die Beschäftigtenstruktur bisher als außerordentlich erfolgreiche personalpolitische Aktivität festhalten. Fast alle Rechtsträger mit entsprechenden Erfahrungen bewerten den professionelle Arbeitseinsatz als derart gewinnbringend, dass sie Geflüchtete auch in Zukunft als Mitarbeitende einstellen möchten. Im Themenfeld der beruflichen Teilhabe älterer Menschen zeigt sich, dass die Einbindung von Beschäftigten höherer Alterskategorien in der Caritas überdurchschnittlich stark ausgeprägt ist. Was sich aus kritischer Perspektive als Indikator für personelle Überalterung werten lässt, ist in einer ressourcenorientierten Betrachtung mit besonders starker Partizipation älterer Personen an der potenziell lebensbereichernden Arbeits- und Berufssphäre zu assoziieren. Mit einem letzten gewählten Untersuchungsschwerpunkt ließ sich betonen, dass die gezielte Stärkung von Vereinbarkeitsoptionen entlang arbeitsinduzierter Anforderungen vor allem die Lebenslagen von Frauen positiv beeinflussen kann. So ist fast die Hälfte der Caritas-Beschäftigten in Arbeitszeitumfängen aktiv, die sich mit besseren Chancen auf eine gelingende Life-Domain-Balance verknüpfen lassen. Insgesamt verfügen 80 Prozent des Personals über Beschäftigungsumfänge oberhalb geringfügiger und weiterer atypisch reduzierter Teilzeitmuster. Daneben fällt die Verbreitung von Homeoffice und mobilem Arbeiten ebenfalls positiv aus. Vier von fünf Rechtsträgern verfügen über entsprechende Angebote, mit denen vordergründig Vereinbarkeitsprobleme minimiert und Flexibilitätsspielräume Beschäftigter gesteigert werden sollen. Aufholbedarf besteht bei der Etablierung konkreter Unterstützungsprogramme, mit denen sich die Bedarfe von Mitarbeitenden mit privaten Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen adressieren lassen.

Spannende, neue Erkenntnisse zu Inklusionspotenzialen sowie zur allgemeinen Beschaffenheit der Organisationslandschaft versprechen die anstehenden Analysen im Caritaspanel 2022. Wie in den vergangenen Befragungsrunden werden Praxisgestalterinnen über den caritaspanelReport, die neue caritas sowie die Zeitschrift für Arbeitsrecht und Tarifpolitik in kirchlichen Unternehmen (ZAT) mit aktuellen empirischen Forschungsbefunden versorgt. Zentrale Informationen, eine Newsletter-Anmeldung sowie bisherige wissenschaftliche Veröffentlichungen zum Caritaspanel finden Interessierte auf der offiziellen Website www.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 hat zwischen dem 01.07.2022 und 30.09.2022 stattgefunden. 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

- Behrendt, H. (2020): Teilhabegerechtigkeit im Arbeitsleben – Innerbetriebliche Inklusionsmechanismen und -hindernisse. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose & M. Meyer (Hrsg.): *Fehlzeiten-Report 2020: Gerechtigkeit und Gesundheit*. Springer, 245–258. https://doi.org/10.1007/978-3-662-61524-9_16
- Bellmann, L. & Widuckel, W. (2017): Homeoffice – Fluch oder Segen? (10.08.2017). *IAB-Forum*. <https://www.iab-forum.de/homeoffice-fluch-oder-segen/> [28.10.2022]
- Bellmann, L., Dummert, S. & Leber, U. (2018): Konstanz altersgerechter Maßnahmen trotz steigender Beschäftigung Älterer. *WSI Mitteilungen*, 71(1): 20–27. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2018-1-20>
- Bernhard, S., Röhrer, S. & Bella, N. (2021): Fünf populäre Irrtümer zur Integration von Geflüchteten (11.03.2021). *IAB-Forum*. <https://www.iab-forum.de/fuenf-populaere-irrtuemer-zur-integration-von-gefluechteten/> [28.10.2022]
- Bultemeier, A. (2014): Frauen wollen Karriere! Karriereorientierungen von Frauen im Umbruch der Unternehmen. In A. Boes, A. Bultemeier & R. Trinczek (Hrsg.): *Karrierechancen von Frauen erfolgreich gestalten: Analysen, Strategien und Good Practices aus modernen Unternehmen*. Springer Gabler, 166–197. https://doi.org/10.1007/978-3-658-00794-2_11
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hrsg.) (2015): *Arbeit Weiter Denken: Grünbuch Arbeiten 4.0*. <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/gruenbuch-arbeiten-vier-null.pdf> [28.10.2022]
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) & Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. (DIHK) (Hrsg.) (2019): *Nur das Ergebnis zählt! Leitfaden für mobiles Arbeiten in Betrieben*. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/112022/c97e3125b57faf5b2f6317afec5eacd0/nur-das-ergebnis-zaehlt-leitfaden-fuer-mobiles-arbeiten-in-betrieben-data.pdf> [28.10.2022]
- 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).
- Eichhorst, W., Marx, P. & Tobsch, V. (2011): *Familienfreundliche flexible Arbeitszeiten - ein Baustein zur Bewältigung des Fachkräftemangels* (IZA Research Report Nr. 33).
- Eichinger, U. (2017): Möglichkeitsräume von kollektiver Selbstorganisation in Sozialer (Lohn-)Arbeit: Voraussetzungen der Organisation der Interessenvertretung in „eigener Sache“. *Widersprüche*, 37(145): 45–57.
- Fischer, F. (2022): Nachhaltigkeit im Pflegeberuf: Soziale und ökologische Verantwortung übernehmen. In B. Badura, A. Ducki, M. Meyer & H. Schröder (Hrsg.): *Fehlzeiten-Report 2022: Verantwortung und Gesundheit*. Springer, 275–284. https://doi.org/10.1007/978-3-662-65598-6_18
- Frodermann, C., Grunau, P., Haas, G.-C. & Müller, D. (2021): *Homeoffice in Zeiten von Corona. Nutzung, Hindernisse und Zukunftswünsche* (IAB-Kurzbericht 05/2021).

- Goller, I. (2022): Psychologische (Un-)Sicherheit in Organisationen. In B. Badura, A. Ducki, M. Meyer & H. Schröder (Hrsg.): *Fehlzeiten-Report 2022: Verantwortung und Gesundheit*. Springer, 179–191. https://doi.org/10.1007/978-3-662-65598-6_11
- Hammermann, A. (2019): Mobile Arbeit. In J. Rump & S. Eilers (Hrsg.): *Arbeitszeitpolitik*. Springer Gabler, 83–95. https://doi.org/10.1007/978-3-662-57475-1_5
- Hellert, U. (2018): *Arbeitszeitmodelle der Zukunft: Arbeitszeiten flexibel und attraktiv gestalten* (2. Auflage). Haufe. <https://doi.org/10.34157/9783648119969>
- Herzberg, F. (1987): One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*, 65(5): 5–16.
- Hollstein, B. & Rosa, H. (2022): Perspektive – Betriebliche Verantwortung und Unverfügbarkeit. In B. Badura, A. Ducki, M. Meyer & H. Schröder (Hrsg.): *Fehlzeiten-Report 2022: Verantwortung und Gesundheit*. Springer, 69–81. https://doi.org/10.1007/978-3-662-65598-6_5
- Kuhlmann, C., Mogge-Grotjahn, H. & Balz, H.-J. (2018): *Soziale Inklusion: Theorien, Methoden, Kontroversen*. Kohlhammer.
- Priddat, B. P. (2001): Frauen als virtuelle Unternehmerinnen: Hyper-Organizations of Work, Life and Household. Ein Beitrag zur Geschlechterfrage in der New Economy. *Sociologia Internationalis*, 39(1): 91–117.
- Rosa, H. (2016): *Resonanz: Eine Soziologie der Weltbeziehung* (2. Auflage). Suhrkamp Verlag.
- Siegrist, J. (2015): *Arbeitswelt und stressbedingte Erkrankungen - Forschungsevidenz und präventive Maßnahmen*. Elsevier Urban & Fischer. <https://doi.org/10.1016/C2014-0-03924-X>
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2020): *Erwerbstätige nach Altersgruppen (Ergebnis 12211-0002)*. <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?sequenz=tabelleErgebnis&selectionname=12211-0002#abreadcrumb> [28.10.2022]
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2022): *Erwerbstätigkeit älterer Menschen*. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/Aeltere-Menschen/erwerbstaetigkeit.html> [28.10.2022]
- United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR) (Hrsg.) (2022): *Global Trends: Forced Displacement in 2021*. UNHCR Global Data Service. <https://www.unhcr.org/62a9d1494/global-trends-report-2021> [28.10.2022]
- Wagenmann, S., Lambertin, K., Schmidt, K. & Clauß, E. (2022): Ein Blick in die betriebliche Gesundheitspraxis: So arbeiten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit Beschäftigten verantwortungsvoll zusammen. In B. Badura, A. Ducki, M. Meyer & H. Schröder (Hrsg.): *Fehlzeiten-Report 2022: Verantwortung und Gesundheit*. Springer, 51–68. https://doi.org/10.1007/978-3-662-65598-6_4
- Widuckel, W. (2015): Arbeitskultur 2020 – Herausforderungen für die Zukunft der Arbeit. In W. Widuckel, K. de Molina, M. J. Ringlstetter & D. Frey (Hrsg.): *Arbeitskultur 2020: Herausforderungen und Best Practices der Arbeitswelt der Zukunft*. Springer Gabler, 27–44. https://doi.org/10.1007/978-3-658-06092-3_2