

caritaspanel Report 1/2023
Befragungsrunde 2022
vom 16. März 2023

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

Thema dieser Ausgabe:

**Die Praxislandschaft der Caritas in Zeiten internationaler Krisen und
Konflikte. Ergebnisse zur Grundauswertung des Caritaspanels 2022**

Teil 1: Personal- und Beschäftigungsstruktur

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 Caritaspanels – 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



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

1 Thematischer Ausgangspunkt und Datengrundlage

Seit mehreren Jahren scheint die globale Gesellschaft kaum noch eine Auszeit vom dauerhaften Krisenmodus erfahren zu können. An die langanhaltenden Belastungseffekte der Corona-Pandemie schließt sich die humanitäre Kriegskatastrophe in der Ukraine an. Begleitet werden diese und weitere Weltprobleme von übergeordneten Bedrohungen aus Klimawandel und Umweltzerstörung. Mittlerweile liegen zahlreiche wissenschaftliche Einschätzungen vor, nach denen die Intensivierung sozialökologischer Schieflagen den gesellschaftlichen Zusammenhalt nachhaltig beeinträchtigt, demokratische Strukturen gefährdet, hohe wirtschaftliche Kosten bewirkt und vor allem humanprofessionelle Akteur:innen an ihre Grenzen bringt (vgl. z. B. Butterwegge, 2021; Kemp et al., 2022; Riahi et al., 2017; Schmelz, 2021). Organisationen des Sozial- und Gesundheitswesens müssen trotz sich verschärfender Realisierungsbedingungen jene Leistungen erbringen, mit denen ein wachsender Kreis an Menschen zu einer gelingenden, würdigen Lebensbewältigung befähigt wird. Dass sich hieraus große fachliche Herausforderungen und Paradoxien für Arbeitgeber und -nehmer:innen ergeben können, ist seit Längerem in praktischen, theoretischen und empirischen Analysen nachzuzeichnen (vgl. Beivers & Emde, 2020; Dahme et al., 2003; Seithe & Wiesner-Rau, 2013; Stehr et al., 2018).

Um Handlungsstärke und -kompetenzen von Betrieben des Deutschen Caritasverbands auch in internationalen Krisenzeiten zu unterstützen, steht mit dem Caritaspanel ein umfassendes Forschungsprogramm zur Ergründung der aktuellen Praxisrealität zur Verfügung. Die Durchführung erfolgt in Kooperation mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit. An der mittlerweile fünften Befragungsrunde haben sich zwischen Juli und September 2022 insgesamt 262 Rechtsträger aus allen Tätigkeitsfeldern und Regionalkommissionen der Caritas beteiligt. In den Daten spiegelt sich die Situation von circa 2.300 Betrieben mit insgesamt circa 94.000 Beschäftigten wider. Hierüber konnten Informationen zu zahlreichen Schwerpunktthemen gesammelt werden, die für die gegenwärtige und zukünftige betriebliche Arbeitsgestaltung als bedeutsam einzuschätzen sind. Der vorliegende Report stellt den ersten Part einer dreiteiligen Ergebnispräsentation zur Grundauswertung 2022 dar. Gemeinsam bieten die Berichte einen umfassenden Rundblick auf das neu generierte Erkenntnisspektrum an. Dabei werden folgende Kategorien behandelt:

caritaspanelReport 1/2023 (vorliegend):

- Geschäftsentwicklung und Personalstruktur sowie
- Befristung und Teilzeitbeschäftigung.

caritaspanelReport 2/2023:

- Personalprobleme,
- Attraktivitätsfaktoren zur Personalgewinnung und -bindung sowie
- Berufsausbildung.

caritaspanelReport 3/2023:

- mobiles Arbeiten sowie
- Arbeitszeitgestaltung und Fehlzeiten.

Ein Blick auf die Zusammensetzung der Stichprobe zeigt, dass Rechtsträger aus der Regionalkommission Bayern mit einem Anteil von 31 Prozent erstmals die größte Gruppe im Caritaspanel stellen. Knapp dahinter folgen Teilnehmende aus Nordrhein-Westfalen mit einem Anteil von 30 Prozent. Für beide Regionalkommissionen hat sich der relative Umfang an der Gesamtstichprobe gegenüber 2020 allerdings reduziert. Dies korrespondiert mit einer stärkeren Beteiligung von Rechtsträgern aus Baden-Württemberg, die 18 Prozent aller Befragten ausmachen. Für die Regionalkommissionen Mitte (11 Prozent), Nord und Ost (jeweils 5 Prozent) sind ebenfalls leichte Beteiligungsanstiege zu verzeichnen. Folglich verteilt sich die Gesamtgruppe befragter Rechtsträger etwas gleichmäßiger auf die Regionen, als dies in der vorherigen Welle 2020 der Fall war.

Aufgeteilt nach primären Hilfebereichen, d. h. dem Bereich mit der größten Beschäftigtenzahl, kann die Altenhilfe mit einem Anteil von 33 Prozent als größtes Feld in der Stichprobe beschrieben werden. Demnach ist jeder dritte teilnehmende Rechtsträger hauptsächlich in der Altenhilfe und -pflege aktiv. Den zweitgrößten Bereich bildet die Kinder- und Jugendhilfe ab, wo ein Viertel (25 Prozent) der befragten Rechtsträger seinen Angebotsschwerpunkt setzt. 17 Prozent der Teilnehmenden können den weiteren sozialen Hilfen zugeordnet werden, die v. a. aus Schulen, Bildungseinrichtungen, Diensten für Migrant:innen und Verwaltung bestehen. Bei jeweils jedem zehnten Rechtsträger liegt der primäre Hilfebereich in der Gesundheitshilfe (11 Prozent) und den Beratungsstellen (10 Prozent). Die Eingliederungshilfe¹ und Psychiatrie kann für 4 Prozent als Hauptbereich festgestellt werden. Insbesondere letztgenanntes Feld ist weniger stark als noch 2020 vertreten. Demgegenüber konnten Beratungsstellen, Kinder- und Jugendhilfe sowie Gesundheitshilfe ihre Anteile an der Stichprobe erhöhen.²

¹ Orientiert am Bundesteilhabegesetz wird der Begriff der Eingliederungs- statt Behindertenhilfe genutzt.

² Die Aufteilung der Beschäftigtenzahl nach Regionen und Hilfebereichen ist vor dem Hintergrund der Zentralstatistik 2020 als repräsentativ zu bewerten.

Bei der Größenverteilung nach Beschäftigtenzahl ist zu berichten, dass sich deutlich mehr große Rechtsträger mit mindestens 500 Mitarbeitenden als noch 2020 in den Datensatz eingebracht haben. Ihr Anteil ist um 7 Prozentpunkte auf 24 Prozent angestiegen. Der Anteil an kleinen Rechtsträgern mit höchstens 25 Beschäftigten hat sich dafür auf 17 Prozent reduziert. Circa jede:r dritte (31 Prozent) Teilnehmende weist einen Personalumfang zwischen 26 und 100 Personen auf, was einen leichten Anstieg bedeutet. In 28 Prozent der Rechtsträger arbeiten mehr als 100, jedoch weniger als 500 Beschäftigte. Der Anteil dieser Größenkategorie ist ebenfalls niedriger als in der vorherigen Befragungsrunde. Festgemacht an Jahresumsatz oder Jahresbilanzsumme lässt sich die relative Verschiebung der Betriebsgrößen in Richtung höherer Ausprägungen untermauern. Zwar bleiben größere Rechtsträger mit Umsatz bzw. Bilanzsumme von mehr als 10 Mio. Euro mit einem Anteil von 41 Prozent in der Minderheit. Ihr Umfang innerhalb der Gesamtstichprobe ist jedoch um 7 Prozentpunkte angewachsen, so dass der Anteil kleinerer Rechtsträger auf 59 Prozent gesunken ist.

2 Geschäftsentwicklung und Personalstruktur

In der Analyse des gegenwärtigen Wettbewerbs- und Konkurrenzdrucks fällt auf, dass jeder fünfte (20 Prozent) Rechtsträger diesen als hoch bewertet. Der Anteil ist gegenüber 2020 um 6 Prozentpunkte angestiegen und erreicht einen neuen Höchstwert seit Beginn des Forschungsprogramms im Jahr 2016. Jeder dritte (33 Prozent) Rechtsträger gibt an, unter mittlerem Wettbewerbsdruck zu stehen. 46 Prozent schätzen den Konkurrenzdruck höchstens als gering ein. Ihr Anteil ist um 6 Prozentpunkte gesunken. Abbildung 1 verdeutlicht, dass sich vor allem die Gruppe der mittelstark unter Druck stehenden Rechtsträger im Zeitverlauf sukzessive reduziert hat. Es ist davon auszugehen, dass der Konkurrenzkampf um begehrtes qualifiziertes Fachpersonal im Sozial-, Gesundheits- und Bildungswesen einen gewichtigen Faktor in der Wahrnehmung der Befragten einnimmt.

Die wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie scheinen sich seit 2020 deutlich intensiviert zu haben. So meldet jeder vierte (26 Prozent) Rechtsträger zurück, stark von der Wirtschaftskrise betroffen zu sein. Dies bedeutet einen Anstieg um 8 Prozentpunkte seit der letzten Erhebung im Ausbruchsjahr der COVID-19-Pandemie. Der Anteil an Rechtsträgern, die sich als mittelstark betroffen einschätzen, ist um 15 Prozentpunkte auf 36 Prozent gewachsen. Somit geben nur noch 38 Prozent der Teilnehmenden an, keine oder nur geringe ökonomische Auswirkungen auf ihre Geschäftsentwicklung zu verzeichnen. Diese Kategorie hat sich um ganze 23 Prozentpunkte verkleinert (Abbildung 2).

Abb. 1: Wettbewerbsdruck

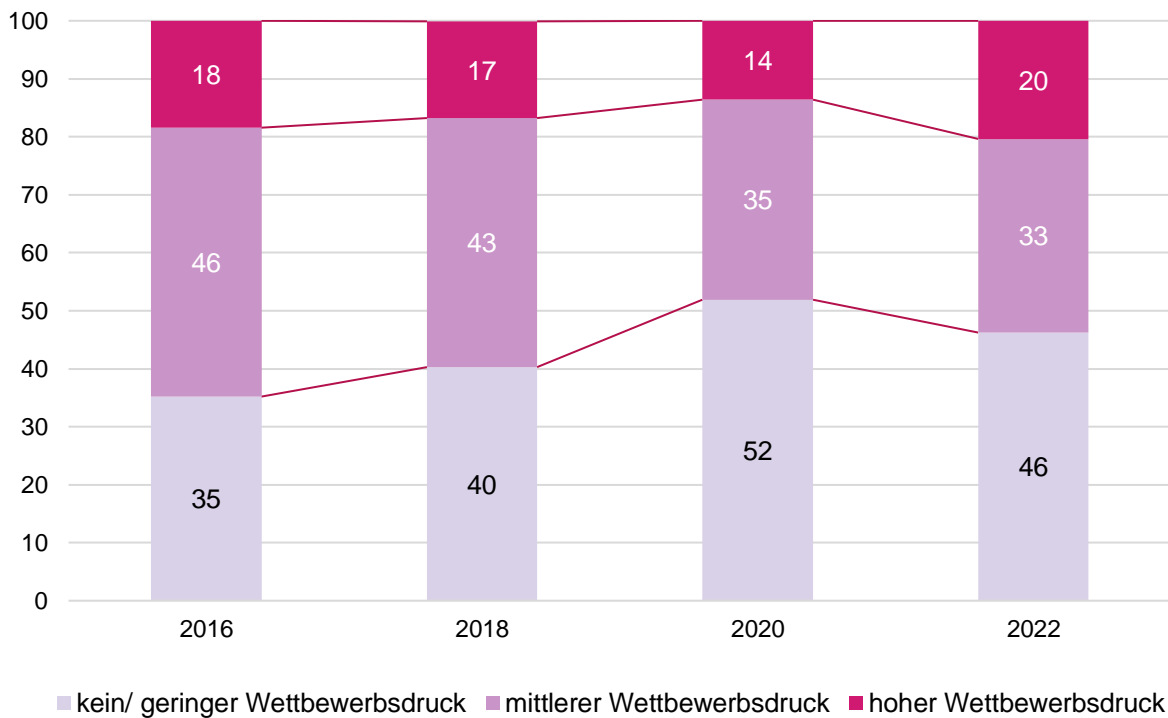
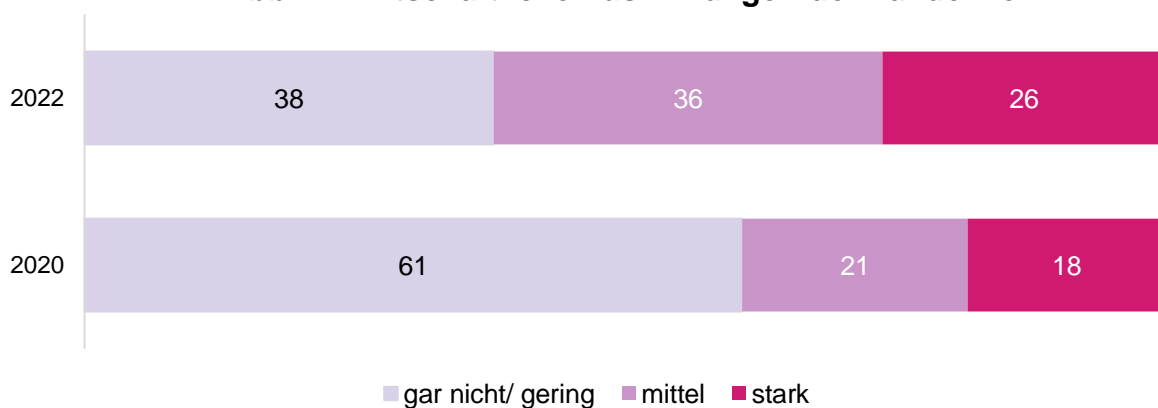
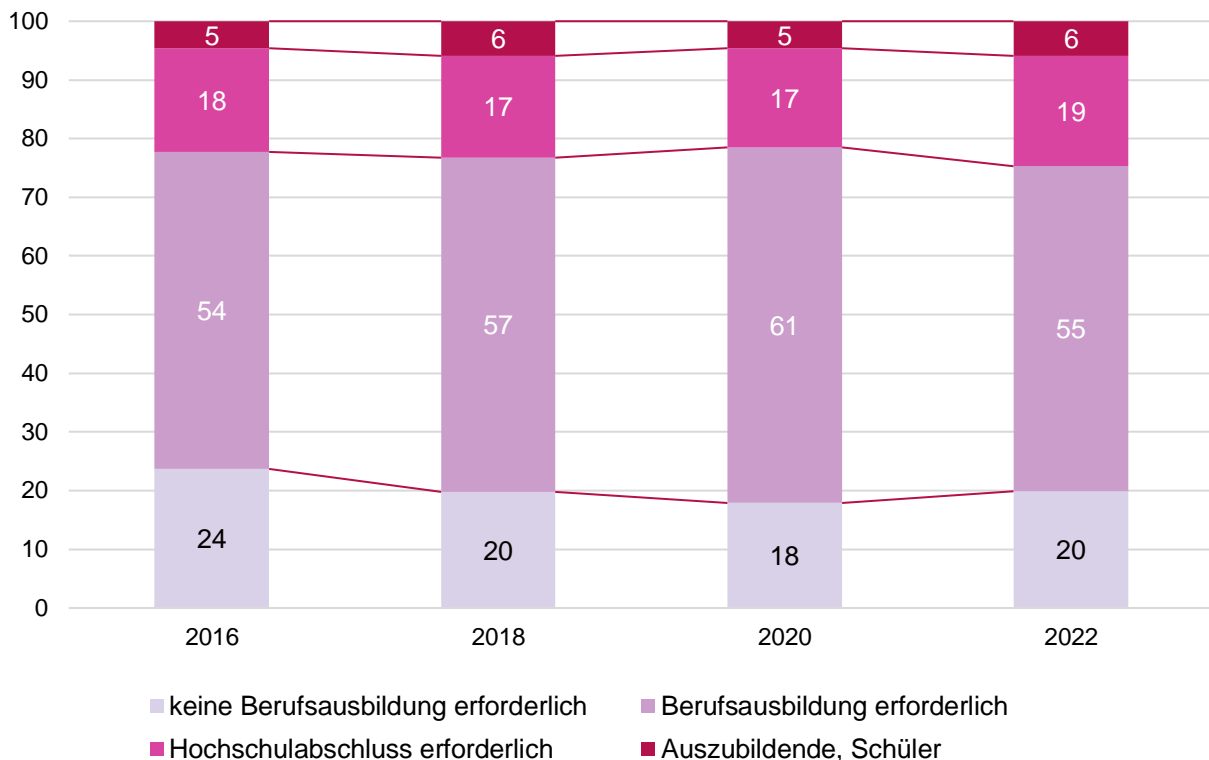


Abb. 2: Wirtschaftliche Auswirkungen der Pandemie



Bei den Merkmalen der Personalstruktur lassen sich als erstes die Qualifikationsniveaus der Mitarbeitenden betrachten. Jede:r fünfte (20 Prozent) Beschäftigte befindet sich in einer einfachen Tätigkeit, für die keine Berufsausbildung erforderlich ist. Der Anteil ist seit der letzten Erhebung leicht angestiegen. Mehr als die Hälfte (55 Prozent) des Personals wird in qualifizierten Tätigkeiten eingesetzt, für die eine abgeschlossene Berufsausbildung vorausgesetzt wird. Gegenüber 2020 hat sich diese Gruppe um 6 Prozentpunkte verringert. Ein Fünftel (19 Prozent) des Personals übt qualifizierte Tätigkeiten aus, die einen Hochschulabschluss erfordern. Letzteres bildet den höchsten bisher gemessenen Wert in den Befragungsrunden des Caritaspanels ab. Bei 6 Prozent der Beschäftigten handelt es sich um Auszubildende oder Schüler:innen, was einen geringfügigen Anstieg gegenüber 2020 bedeutet. Abbildung 3 gibt die Ergebnisse zum Qualifikationsniveau im Zeitverlauf wieder.

Abb. 3: Qualifikationsniveaus

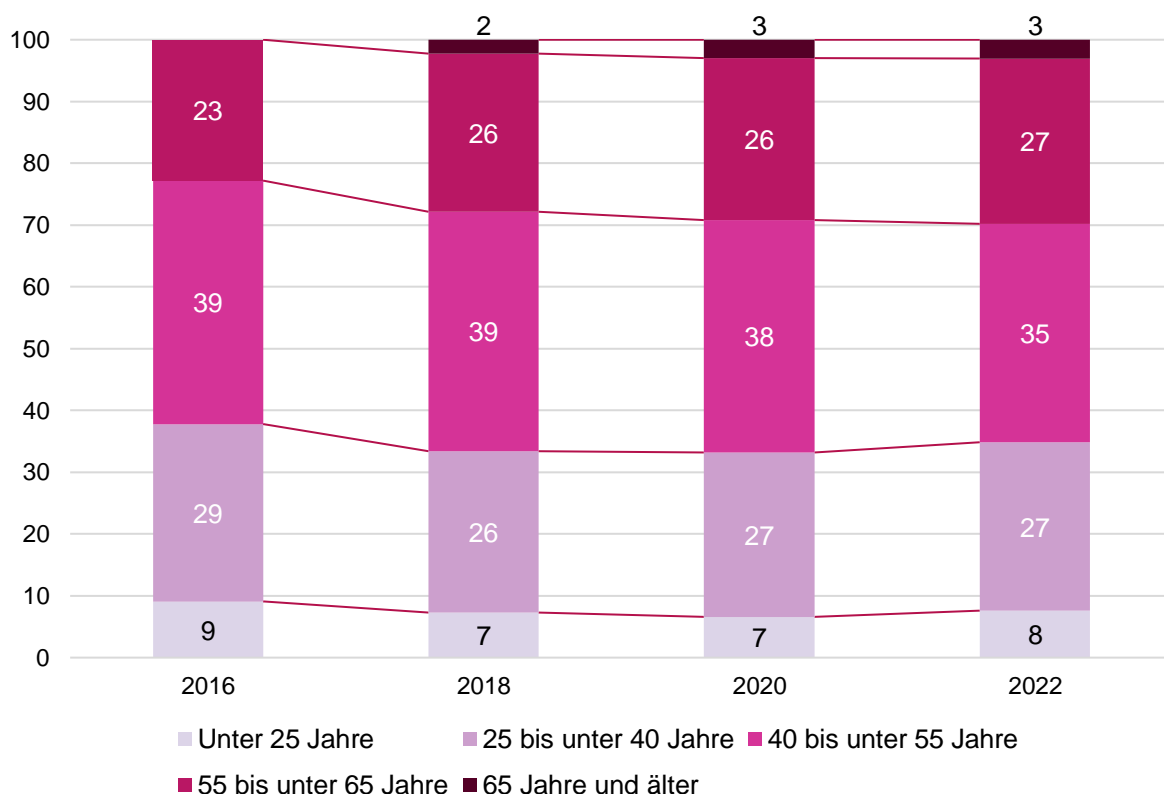


Der Anteil weiblicher Beschäftigter ist in den Einrichtungen und Diensten der Caritas weiterhin hoch. So handelt es sich bei über drei Vierteln (78 Prozent) des Personals um Frauen. Der Anteil hat sich seit 2016 mit einer Reduktion um 2 Prozentpunkte nur geringfügig verändert. Aufgeteilt nach Qualifikationsniveaus lassen sich deutlichere Unterschiede nach Genderzugehörigkeit ausmachen. In Tätigkeiten, die keinen Abschluss oder höchstens eine Ausbildung voraussetzen, machen weibliche Beschäftigte 80 Prozent des dort vorfindbaren Personals aus. Beide Anteile sind gegenüber 2020 um 2 Prozentpunkte zurückgegangen. Bei hochqualifizierten Tätigkeiten, die ein Studium erfordern, beträgt der Frauenanteil hingegen nur 69 Prozent. Dieser Anteil ist gegenüber der vorherigen Befragung um 2 Prozentpunkte angestiegen. Zudem sind 77 Prozent der Auszubildenden weiblich, was einem Rückgang um 3 Prozentpunkte gleichkommt.

Ausgehend von ihrem Anteil am Gesamtpersonal sind Frauen somit vor allem in hochqualifizierten Positionen weiterhin unterrepräsentiert, während Männer dort überproportional häufig beschäftigt sind. Diese Verteilung bestätigt sich in der Analyse der 2022 erstmals gemessenen Frauenanteile in Leitungs- und Führungspositionen. Demnach sind circa zwei Drittel (68 Prozent) der Leitungskräfte auf zweiter und dritter Führungsebene (z. B. Bereichs- und Abteilungsleitungen) weiblich. Auf erster Führungsebene (z. B. Geschäftsführung und Vorstand) beträgt der Frauenanteil lediglich 42 Prozent, was eine negative Diskrepanz im Umfang von 36 Prozentpunkten gegenüber dem Frauenanteil am Gesamtpersonal bedeutet.

Bei der Altersstruktur des Personals (Abbildung 4) lässt sich erkennen, dass 8 Prozent der Mitarbeitenden jünger als 25 Jahre sind. Ihr Anteil hat sich im Vergleich zu 2020 geringfügig erhöht. Mehr als jede:r vierte (27 Prozent) Beschäftigte ist zwischen 25 und 39 Jahren alt. Circa ein Drittel (35 Prozent) des Personals ist in der mittleren Alterskategorie zwischen 40 und 54 Jahren zu verorten. Diese Gruppe hat sich seit 2016 um vier Prozentpunkte und somit am deutlichsten verringert. Die zweithöchste Altersstufe zwischen 55 und 64 Jahren hat ihren Anteil leicht erhöht und macht 27 Prozent aus. 3 Prozent der Mitarbeitenden sind mindestens 65 Jahre alt, was einen unveränderten Anteil bedeutet. Für das Jahr 2022 ist erstmals ein Wiederanstieg des kumulierten Anteils jüngerer Mitarbeitender unter 40 Jahren zu verzeichnen. Dabei wird das Ausgangsniveau von 2016 in Höhe von 38 Prozent jedoch weiterhin um 3 Prozentpunkte unterschritten. Über den Zeitverlauf lässt sich zudem ein kontinuierlicher Zuwachs der Gruppe ab 55 Jahren beobachten. Dieser Trend kann mit Blick auf zukünftige Bedarfe zur Stellenbesetzung einerseits als herausfordernd bewertet werden. Andererseits zeigt dies, dass auch ältere Arbeitnehmer:innen eine Beschäftigungsmöglichkeit in den Einrichtungen und Diensten der Caritas finden. Es bleibt dabei, dass die Altersstruktur derzeit relativ ausgeglichen ausfällt. Die Zahlen zeigen aber auch, dass der Anteil der Beschäftigten ab 55 Jahren bei nunmehr 30 Prozent liegt. Überträgt man diesen Anteil auf die insgesamt fast 700.000 Beschäftigten im Bereich der Caritas, so bedeutet dies, dass in den nächsten 10 Jahren rund 200.000 Beschäftigte der Caritas in Ruhestand gehen werden.

Abb. 4: Altersstruktur



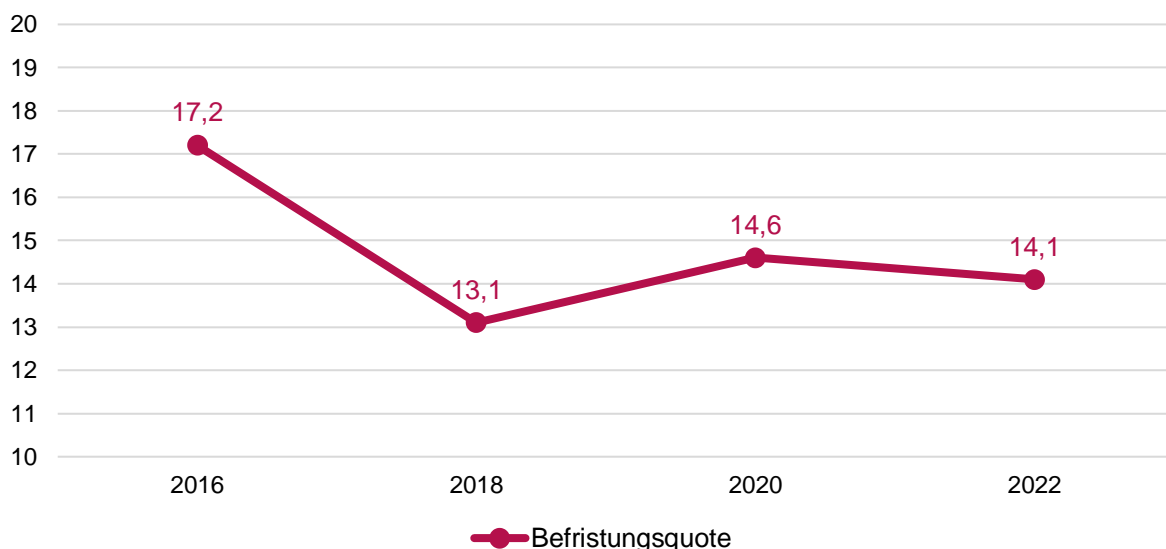
Anmerkung: Kategorie „65 Jahre und älter“ im Erhebungsjahr 2016 nicht gesondert gemessen.

Die Dauer der Betriebszugehörigkeit Beschäftigter zeigt sich gegenüber 2020 kaum verändert. Weiterhin sind 38 Prozent des Personals seit höchstens vier Jahren im aktuellen Caritas-Betrieb aktiv. Ein Viertel (24 Prozent) ist seit fünf bis neun Jahren beim derzeitigen Arbeitgeber beschäftigt. Bei ebenfalls 38 Prozent handelt es sich um langjährig gebundene Mitarbeitende mit einer Zugehörigkeitsdauer von mindestens zehn Jahren. Teilt man diese Gruppe auf, machen Personen mit bis zu 19 Jahren Betriebszugehörigkeit 22 Prozent des Gesamtpersonals aus. Beschäftigte, die seit mindestens 20 Jahren in ein und demselben Betrieb arbeiten, erreichen mit einem Anteil von 16 Prozent einen neuen Höchstwert seit erstmaliger Merkmalsmessung im Erhebungsjahr 2018. Somit kann man in den Einrichtungen und Diensten der Caritas weiterhin auf viele neue Gesichter und gleichzeitig erfahrene Mitarbeitende treffen.

3 Befristung und Teilzeitbeschäftigung

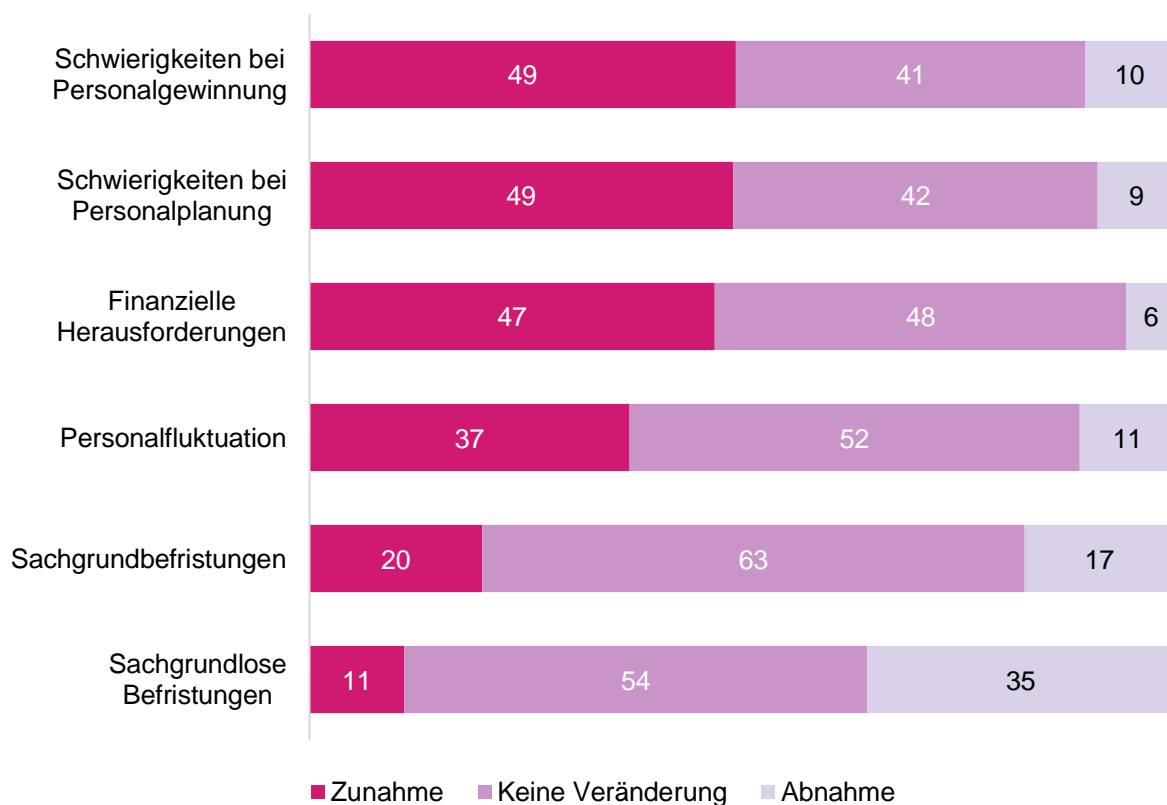
Im nächsten Schritt werden mit Befristung und Teilzeit zwei Merkmale flexibilisierter Beschäftigung betrachtet. In circa drei Vierteln (77 Prozent) aller Rechtsträger gibt es Mitarbeitende mit befristetem Beschäftigungsverhältnis. Der Anteil ist gegenüber 2020 nur leicht gesunken, liegt gegenüber 2018 jedoch um ganze 9 Prozentpunkte niedriger. Die Befristungsquote (Abbildung 5), d. h. der Anteil befristeter an allen Beschäftigten, liegt im Jahr 2022 bei 14,1 Prozent und somit einen halben Prozentpunkt niedriger als in der vorherigen Befragungsrunde. Gegenüber 2016 hat sich die Befristungsquote um 3 Prozentpunkte reduziert. Über den Zeitverlauf ist somit von einer Verringerung des Ausdehnungsradius befristeter Beschäftigung in den Betrieben der Caritas auszugehen.

Abb. 5: Anteil befristet Beschäftigter



Bei den Gründen für das Abschließen befristeter Beschäftigungsverhältnisse zeigt sich eine deutliche Verschiebung in Richtung Sachgrundbefristungen. Bei mehr als der Hälfte (57 Prozent) aller Personen mit befristetem Arbeitsvertrag liegt ein Sachgrund vor. Der Anteil ist um 24 Prozentpunkte gegenüber der Welle 2020 angestiegen. Im Gegenzug ist der Anteil sachgrundloser Befristungen um 16 Prozentpunkte auf 37 Prozent gesunken. Auch Befristung wegen öffentlicher Förderung (4 Prozent; minus 3 Prozentpunkte) oder sonstiger Regelung (2 Prozent; minus 5 Prozentpunkte) verlieren an Bedeutung.

Abb. 6: Auswirkungen eingeschränkter Sachgrundbefristung

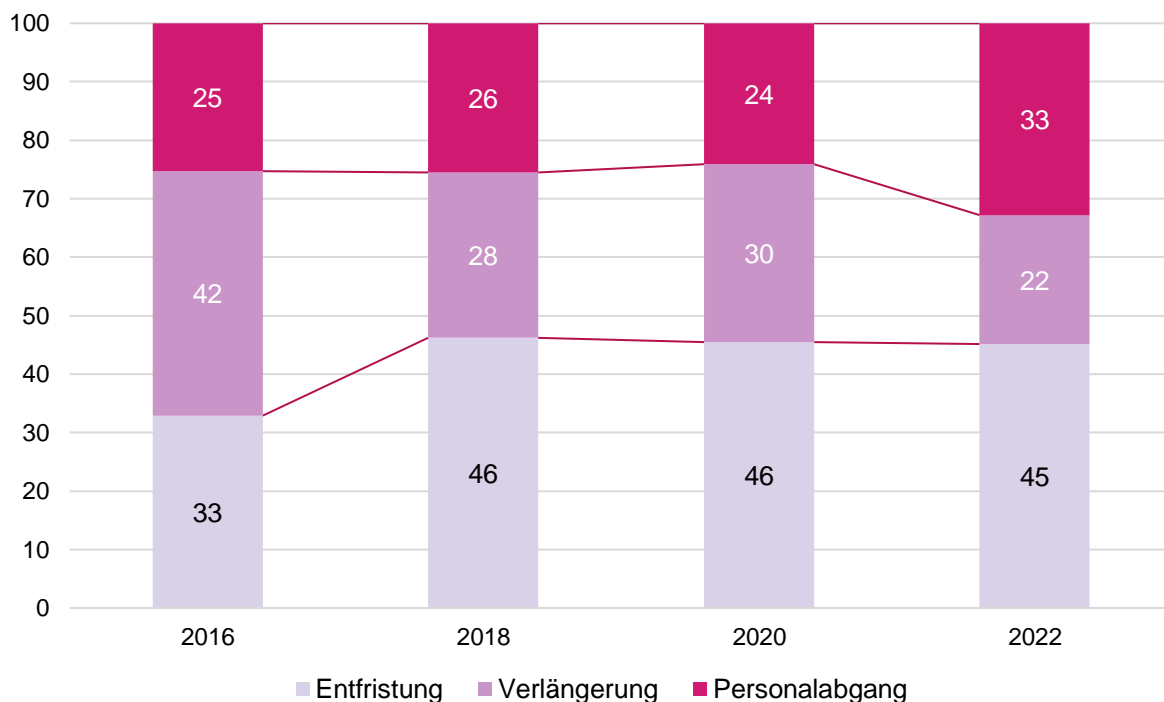


Als relevanter Faktor kann an dieser Stelle die von der Zentral-KODA (Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechts) beschlossene Beschränkung sachgrundloser Befristungen herangezogen werden (Abbildung 6). So gilt seit Juli 2022 die Eingrenzung der Befristungshöchstdauer auf 14 Monate. Nach den Auswirkungen dieser Entscheidung befragt, gibt die Hälfte (49 Prozent) der Rechtsträger an, dass sich die Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung und Personalplanung dadurch intensiviert haben. Fast die Hälfte (47 Prozent) meldet zurück, dass der Beschluss die finanziellen Herausforderungen weiter anwachsen lässt. 37 Prozent der Befragten beobachten, dass die Personalfluktuat in Zusammenhang mit der eingeschränkten sachgrundlosen Befristung zunimmt. Nur ein geringer Anteil der Rechtsträger ist der Ansicht, dass der Beschluss der Zentral-KODA dazu beiträgt, vorhandene Schwierigkeiten mit der Personalgewinnung (10 Prozent), Personalplanung (9 Prozent) oder

Fluktuation (11 Prozent) zu verringern. Lediglich 6 Prozent geben an, dass sich die finanzielle Seite der Leistungserbringung hierdurch entspannt. Zwei Drittel (65 Prozent) der Rechtsträger registrieren keine Abnahme sachgrundloser Befristungen. D. h. die Beschränkung durch die Zentral-KODA führt nicht zu einer wesentlichen weiteren Einschränkung der ohnehin rückläufigen sachgrundlosen Befristung. Auch auf Sachgrundbefristungen haben die veränderten Befristungsmodalitäten bei der großen Mehrheit der Betriebe (83 Prozent) keinen Einfluss.

Da Befristungen berufsbiografisch und dabei wirtschaftsweit eher den Beschäftigungsbeginn kennzeichnen, ist für die Analyse des Merkmals zudem die Befristungsquote bei neu eingestellten Mitarbeitenden wichtig. Diese liegt 2022 bei unter 50 Prozent und um ganze 7 Prozentpunkte niedriger als in der vorherigen Befragungsrunde. Seit 2018 ist der Anteil befristeter Neueinstellungen sogar um 14 Prozentpunkte zurückgegangen. Somit haben sich die Möglichkeiten neuer Arbeitnehmer:innen für eine direkt unbefristete Beschäftigung über den Zeitverlauf erheblich verbessert.

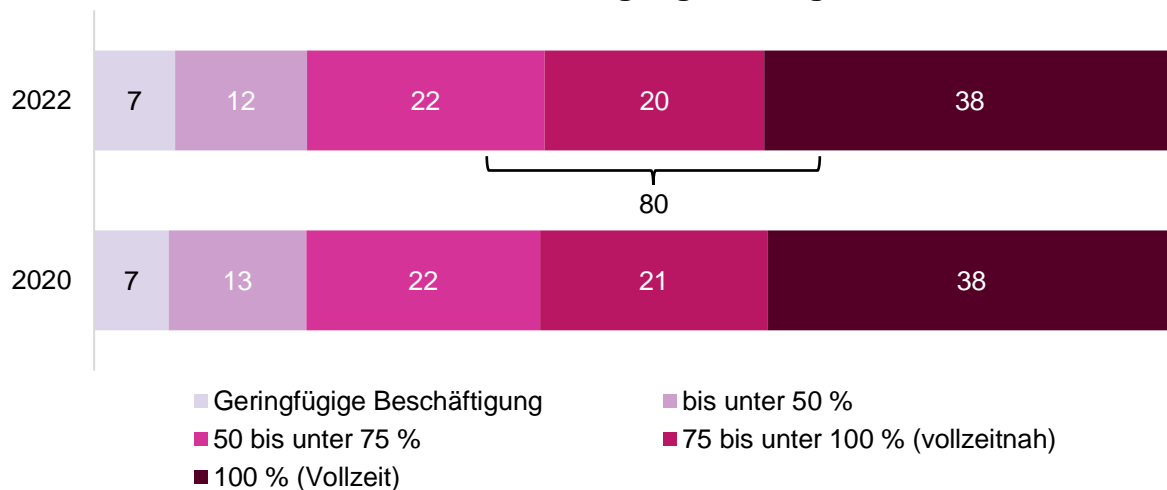
Abb. 7: Konstellationen bei Ablauf befristeter Beschäftigung



Bei der Frage, was mit Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrags konkret geschieht, sind mit Entfristung, Verlängerung und Personalabgang drei Konstellationen bedeutsam (Abbildung 7). Wie die Auswertung zeigt, verhält sich die Entfristungsquote mit einer Höhe von 45 Prozent robust. Gegenüber 2020 und 2018 haben sich die Chancen auf eine Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis somit nicht wesentlich verändert. Im Vergleich zum Jahr 2016 kann ein Anstieg um 12 Prozentpunkte verzeichnet werden. Jeder dritte (33 Prozent)

Vertragsablauf mündet hingegen in einer Trennung von Betrieb und Mitarbeitende:r. Der Anteil ist um 9 Prozentpunkte gewachsen. Damit einhergehend ist der Anteil an Personen, die erneut befristet beschäftigt werden, rückläufig. Mit einer Höhe von 20 Prozent hat sich die Quote um 8 Prozentpunkte reduziert. Somit scheidet das Personal bei auslaufendem Beschäftigungsverhältnis in zwei Dritteln (65 Prozent) der Konstellationen nicht aus dem Betrieb aus, sondern wird weiterbeschäftigt. Entfristungen stellen weiterhin mit Abstand das häufigste Muster bei Vertragsablauf dar. Mit Blick auf die im nächsten Report behandelten Schwierigkeiten bei der Fachkräftegewinnung können die Befunde dennoch kritisch reflektiert werden. So lässt sich darauf schließen, dass der Bedeutungszuwachs von Personalabgängen nach Auslaufen der Befristung zumindest teilweise mit erfolglosen Bemühungen der Dienstgeber um eine Weiterbeschäftigung befristeter Mitarbeitender verbunden ist.

Abb. 8: Beschäftigungsumfänge



Bei der Analyse von Beschäftigungsumfängen in Teilzeit ist festzustellen, dass sich der Anteil von Teilzeitbeschäftigten am Gesamtpersonal gegenüber 2020 leicht verringert hat. Demnach liegt die Teilzeitquote 2022 bei 62 Prozent. In Relation zum Befragungsjahr 2016 bedeutet dies einen Rückgang um ganze 8 Prozentpunkte. Gliedert man die inhaltlich heterogene Kategorie der Teilzeitbeschäftigung weiter nach Umfängen auf (Abbildung 8), lässt sich der Anteil geringfügig Beschäftigter an allen Mitarbeitenden mit 7 Prozent bestimmen. Somit spielt Entgeltgeringfügigkeit, umgangssprachlich als Minijob oder 450- bzw. 520-Euro-Job bezeichnet, in den personalpolitischen Strategien der Caritas eine stark untergeordnete Rolle. Ebenfalls selten anzutreffen sind Teilzeitbeschäftigte im atypischen Arbeitszeitspektrum von unter 50 Prozent einer Vollzeitstelle. Diese Gruppe macht lediglich 12 Prozent aller Mitarbeitenden aus. Orientiert an der Definition des Statistischen Bundesamts (2023) verfügen folglich 80 Prozent des Caritas-Personals über nicht atypische Arbeitszeitumfänge. Dies bedeutet, dass die große Mehrheit der Beschäftigten über eine besonders präferable Arbeitszeitdauer verfügt, die arbeitswissenschaftlich mit positiven Anforderungsbalancen und/oder existenzsichernden

Einkommensmöglichkeiten verknüpft wird (vgl. BMAS, 2015; BMFSFJ & DIHK, 2019; Eichhorst et al., 2011).

Der Anteil an Mitarbeiter:innen mit Beschäftigungsumfang zwischen 50 und 74 Prozent liegt bei 22 Prozent. Im vollzeitnahen Spektrum zwischen 75 und unter 100 Prozent eines Vollzeitumfangs befindet sich ebenfalls ein Fünftel (20 Prozent) des Personals. Ganze 38 Prozent der Beschäftigten sind in einer Vollzeitstelle aktiv. Der gebündelte Anteil von Vollzeit und Vollzeitnähe beträgt somit fast 60 Prozent. In der Gegenüberstellung der Arbeitszeitanteile mit der Erhebungswelle 2020 lassen sich keine nennenswerten Veränderungen berichten. Stark reduzierte Beschäftigungsumfänge, die eher mit limitierten Karriereoptionen korrespondieren, stellen demgegenüber die Ausnahme dar (vgl. Pietsch & Krimmer, 2022).

4 Resümee

Mit Teil 1 der dreiteiligen Ergebnispräsentation zur Grundauswertung 2022 wurden zentrale Befunde zum Themenfeld der Personal- und Beschäftigungsstruktur vorgestellt. Dabei konnte zunächst verdeutlicht werden, dass Caritas-Rechtsträger den Wettbewerbsdruck als steigend erfahren. Dieser Trend lässt sich mit einem verstärkten Konkurrenzkampf von Sozial-, Gesundheits- und Bildungsbetrieben um qualifiziertes Personal in Beziehung setzen. In gleicher Weise wird zurückgemeldet, dass sich die wirtschaftliche Betroffenheit durch die Corona-Pandemie intensiviert hat.

Bei der Qualifikationsstruktur des Personals konnte für den Anteil hochqualifizierter Tätigkeiten ein neuer Höchstwert gemessen werden. Auch der Anteil Auszubildender ist gegenüber 2020 wieder leicht angestiegen. Trotz steigendem Frauenanteil in hochqualifizierten Positionen bleiben weibliche Beschäftigte dort unterrepräsentiert. Die gleiche kritische Erkenntnis kann bei der Genderverteilung in Führungs- und Leitungspositionen gesammelt werden. Die Altersstruktur setzt sich gegenüber 2020 stärker aus Kategorien jüngerer sowie älterer Mitarbeitender zusammen, während sich der Anteil der mittleren und dabei traditionell großen Altersgruppe zwischen 40 und 54 Jahren über den Zeitverlauf zu reduzieren scheint. Die Dauer der Betriebszugehörigkeit zeigt sich unverändert, so dass weiterhin viele neue Mitarbeitende auf erfahrenes, langjährig gebundenes Personal treffen.

Die Gesamtbedeutung und -ausprägung befristeter Beschäftigung scheint seit mehreren Jahren rückläufig zu sein. So reduzieren sich die Befristungsquoten an Gesamtpersonal und Neueinstellungen sowie der Anteil an Rechtsträgern mit befristet Beschäftigten über den Zeitverlauf. Sachgrundbefristungen haben sachgrundlose Befristungen als häufigste Befristungsform abgelöst. Bei diesem Ergebnis kann die neu eingeführte Begrenzung sachgrundloser Befristungen auf 14 Monate bedeutsam sein. Der Beschluss wird von der Hälfte der Rechtsträger

allerdings auch als Erschwernis für die Personalgewinnung und -planung sowie finanzielle Situation bewertet. Handlungsbedarf besteht zudem beim steigenden Anteil von Personalabgängen bei Ablauf befristeter Beschäftigungsverhältnisse. Mehrheitlich bleiben Mitarbeitende jedoch nach Vertragsablauf im Betrieb beschäftigt. Bei der Ergründung von Beschäftigungsumfängen in Teil- und Vollzeit fällt auf, dass vier von fünf Caritas-Mitarbeitenden auf besonders präferable Arbeitszeitumfänge von mindestens 50 Prozent einer Vollzeittätigkeit zurückgreifen können. Fast 60 Prozent sind in Vollzeit oder vollzeitnah beschäftigt. Geringfügige Beschäftigung oder atypische Teilzeit spielen demgegenüber eine stark untergeordnete Rolle.

Unter dem Hauptaspekt der Fachkräftegewinnung behandelt der in Kürze folgende zweite Teil zur Grundauswertung personalpolitische Schwierigkeiten und darauf ausgerichtete Reaktionen der Caritas-Rechtsträger. Zentrale Informationen, eine Newsletter-Anmeldung sowie bisherige wissenschaftliche Veröffentlichungen zum Caritaspanel finden Interessierte auf <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) der Bundesagentur für Arbeit 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 von Diensten 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 2022 hat im dritten Quartal 2022 stattgefunden. Thematische Schwerpunkte lagen auf der erweiterten Bedeutung der Corona-Pandemie für Praxis und Ausbildung. Insgesamt wurden in der vierten Befragungsrunde 2.475 Rechtsträger angeschrieben. Davon haben sich 262 Rechtsträger an der Umfrage beteiligt. Die Rücklaufquote liegt somit bei elf Prozent. Insgesamt werden im Datensatz circa 94.000 Beschäftigte aus circa 2.300 Betrieben repräsentiert.

Die empirischen Ergebnisse aus verschiedenen Schwerpunktanalysen werden über den caritaspanelReport und weitere Fachmedien wie neue caritas und Zeitschrift für Arbeitsrecht und Tarifpolitik in kirchlichen Unternehmen (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 Resultate vergangener Befragungsrunden zu informieren.

Quellen

- Beivers, A. & Emde, A. (2020): DRG-Einführung in Deutschland: Anspruch, Wirklichkeit und Anpassungsbedarf aus gesundheitsökonomischer Sicht. In J. Klauber, M. Geraedts, J. Friedrich, J. Wasem & A. Beivers (Hrsg.): *Krankenhaus-Report 2020: Finanzierung und Vergütung am Scheideweg*. Springer, 3–24. https://doi.org/10.1007/978-3-662-60487-8_1
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2015): *Arbeit Weiter Denken: Grünbuch Arbeiten 4.0*. <https://tinyurl.com/bdehhkmb>
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend & Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. (Hrsg.) (2019): *Nur das Ergebnis zählt! Leitfaden für mobiles Arbeiten in Betrieben* (3. Auflage). <https://tinyurl.com/5n8x3t9v>
- Butterwegge, C. (2021): Wachsende Ungleichheit im Corona-Zeitalter. Die sozioökonomischen Konsequenzen der Pandemie. In R. Lutz, J. Steinhaußen & J. Kniffki (Hrsg.): *Corona, Gesellschaft und Soziale Arbeit: Neue Perspektiven und Pfade*. Beltz Juventa, 78–88.
- Dahme, H.-J., Otto, H.-U., Trube, A. & Wohlfahrt, N. (Hrsg.) (2003): *Soziale Arbeit für den aktivierenden Staat*. VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-322-87369-9>
- Eichhorst, W., Marx, P. & Tobsch, V. (2011): *Familienfreundliche flexible Arbeitszeiten - ein Baustein zur Bewältigung des Fachkräftemangels* (IZA Research Report Nr. 33).
- Kemp, L., Xu, C., Depledge, J., Ebi, K. L., Gibbins, G., Kohler, T. A., Rockström, J., Scheffer, M., Schellnhuber, H. J., Steffen, W. & Lenton, T. M. (2022): Climate Endgame: Exploring catastrophic climate change scenarios. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 119(34): 1-9. <https://doi.org/10.1073/pnas.2108146119>
- Pietsch, M. & Krimmer, P. (2022): *Ansatzpunkte einer inklusions- und heterogenitätssensiblen Praxisgestaltung im Sozial- und Gesundheitswesen entlang der Themenfelder Flucht, Alter und Life-Domain-Balance. Ein Kurzreview mit Daten des Caritaspanels 2020* (caritaspanel-Report 6/2022), <https://tinyurl.com/ydm9kvju>
- Riahi, K., van Vuuren, D. P., Kriegler, E., ... Tavoni, M. (2017): The Shared Socioeconomic Pathways and their energy, land use, and greenhouse gas emissions implications: An overview. *Global Environmental Change*, 42: 153–168. <https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2016.05.009>

Schmelz, A. (2021): Green Social Work für eine post-pandemische Welt: Klimakrise, Covid-19 und das Anthropozän. In R. Lutz, J. Steinhaußen & J. Kniffki (Hrsg.): *Corona, Gesellschaft und Soziale Arbeit: Neue Perspektiven und Pfade*. Beltz Juventa, 220–233.

Seithe, M. & Wiesner-Rau, C. (Hrsg.) (2013): *"Das kann ich nicht mehr verantworten!": Stimmen zur Lage der Sozialen Arbeit*. Paranus.

Statistisches Bundesamt (2023): *Atypische Beschäftigung*. <https://tinyurl.com/2c4jyw88>

Stehr, J., Anhorn, R. & Rathgeb, K. (Hrsg.) (2018): *Konflikt als Verhältnis – Konflikt als Verhalten – Konflikt als Widerstand*. Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-19488-8>