

caritaspanel Report 1/2024 Befragungsrunde 2022 vom 31. Juli 2024

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:

Im Regionenvergleich: Fachkräftegewinnung, Homeoffice und Beschäftigungsqualität bei der Caritas

Wichtige Information für alle Rechtsträger:
Caritaspanel 2024
Befragungszeitraum: 01.07.2024 – 30.09.2024
Teilnahme und weitere Infos unter:
www.caritas-dienstgeber.de/caritaspanel
Jede einzelne Teilnahme ist wertvoll!

Prof. Dr. Marcel Pietsch
FOM Hochschule, wissenschaftliche Begleitung des Caritaspanels

Dr. Pascal Krimmer
Geschäftsstelle der Dienstgeberseite der AK Caritas

Der Report zum Caritaspanel 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

Die wissenschaftliche Erforschung der Betriebsrealität in der Caritas hat mittlerweile Tradition. Seit 2015 werden aktuelle Entwicklungen der Arbeitswelt und deren Bedeutung für die Caritas mit der Dienstgeberbefragung Caritaspanel untersucht. Seit dem 1. Juli bis zum 30. September 2024 sind erneut sämtliche Rechtsträger dazu eingeladen, ein Abbild ihrer Praxis in das organisationsweite Forschungsprogramm einfließen zu lassen und damit zu den Fortschritten einer positiven Praxisgestaltung beizutragen. Zentrale Informationen zur Befragungsteilnahme, eine Newsletter-Anmeldung sowie bisherige wissenschaftliche Veröffentlichungen zum Caritaspanel finden Interessierte auf der offiziellen Website <https://caritas-dienstgeber.de/caritaspanel>. Aus den Befunden können neue Argumente für die (arbeits-)politischen Diskussionen rund um das Sozial- und Gesundheitswesen gewonnen werden. Vor diesem Hintergrund widmet sich der vorliegende Report einem regionalen Ergebnisvergleich zu den Fokusthemen der Fachkräftegewinnung, Berufsausbildung, Homeoffice und Beschäftigungsqualität. Dabei werden Daten aus dem Caritaspanel 2022 genutzt. Final werden Einblicke in Themen und Fragen der neuen Erhebungsrunde 2024 angeboten.¹

In einem hochdynamischen, von internationalen Krisen gekennzeichneten Jahrzehnt erweist sich die kontinuierliche Untersuchung der Arbeitssituation auch für Organisationen des Sozial- und Gesundheitswesens als wichtiges strategisches Instrument. An die abgeklungene pandemische Ausnahmesituation haben sich mittlerweile gravierende Kriegsgeschehnisse im mitteleuropäischen Umfeld angeschlossen. Weiterhin werden diese Entwicklungen durch anhaltende, sozialökologisch wirksame Herausforderungen durch weltweite Klimaereignisse eingeraht. Umso mehr muss die Aufrechterhaltung und Stärkung von Handlungsfähigkeit und Stellenwert sozialprofessioneller Akteur(inn)en im organisationalen, öffentlichen, politischen sowie wissenschaftlichen Fokus stehen.

Die Caritas unterstützt mit ihren Einrichtungen und Diensten in sechs verschiedenen Regionalkommissionen einen großen Kreis an Menschen, die v. a. für eine gelingende Lebensbewältigung oder eine Verbesserung ihrer gesundheitlichen Situation professionelle Leistungen in Anspruch nehmen. Mit dem Caritaspanel steht dabei ein umfassendes Forschungsprogramm zur Ergründung der aktuellen Praxisrealität in den verschiedenen Regionen und Hilfebereichen zur Verfügung. Die Durchführung erfolgt in Kooperation mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit. An der fünften Befragungsrunde haben sich zwischen Juli und September 2022 insgesamt 262 der knapp 2.500 adressierten Rechtsträger der Caritas beteiligt. Dadurch spiegelt sich in den Daten die Situation von circa 2.300 Betrieben mit insgesamt circa 94.000 Beschäftigten wider. Die Aufteilung

¹ Die hier wiedergegebenen Ergebnisse und Argumente wurden zuvor in der [ZAT 3/2024](#) veröffentlicht (vgl. Pietsch & Krimmer, 2024).

der Beschäftigtenzahl nach Regionen und Hilfebereichen ist vor dem Hintergrund der aktuellen Caritas-Zentralstatistik als repräsentativ zu bewerten.

Im vorliegenden Beitrag wird ein regionaler Vergleich zu den Themenfeldern der Fachkräftegewinnung, des mobilen Arbeitens/Homeoffice und der Beschäftigungsqualität vorgenommen. Hierfür werden die teilnehmenden Rechtsträger nach Regionalkommissionen, bestehend aus Baden-Württemberg (BW), Bayern, Mitte, Nordrhein-Westfalen (NRW) sowie der gemeinsamen Kategorie Nord/Ost, aufgeteilt. Rechtsträger aus Bayern stellen dabei mit einem Anteil von 31 Prozent die größte Gruppe im Caritaspanel 2022. Knapp dahinter folgen Teilnehmende aus NRW mit einem Anteil von 30 Prozent. Rechtsträger aus BW machen 18 Prozent der Stichprobe aus. 11 Prozent der Rechtsträger kommen aus der Regionalkommission Mitte. Da jeweils nur 5 Prozent der Teilnehmenden aus den Regionen Nord oder Ost stammen, werden diese in den vorliegenden Analysen als gemeinsame Kategorie behandelt. An dieser Stelle der Stichprobenbeschreibung lässt sich mit Blick auf die neue Befragungsrunde 2024 anmerken, dass eine noch stärkere Beteiligung von Rechtsträgern jener bisher unterrepräsentierten Regionalkommissionen zugunsten aussagekräftiger Analysen und Befunde großen Mehrwert für die Praxisgestaltung mit sich bringen kann.

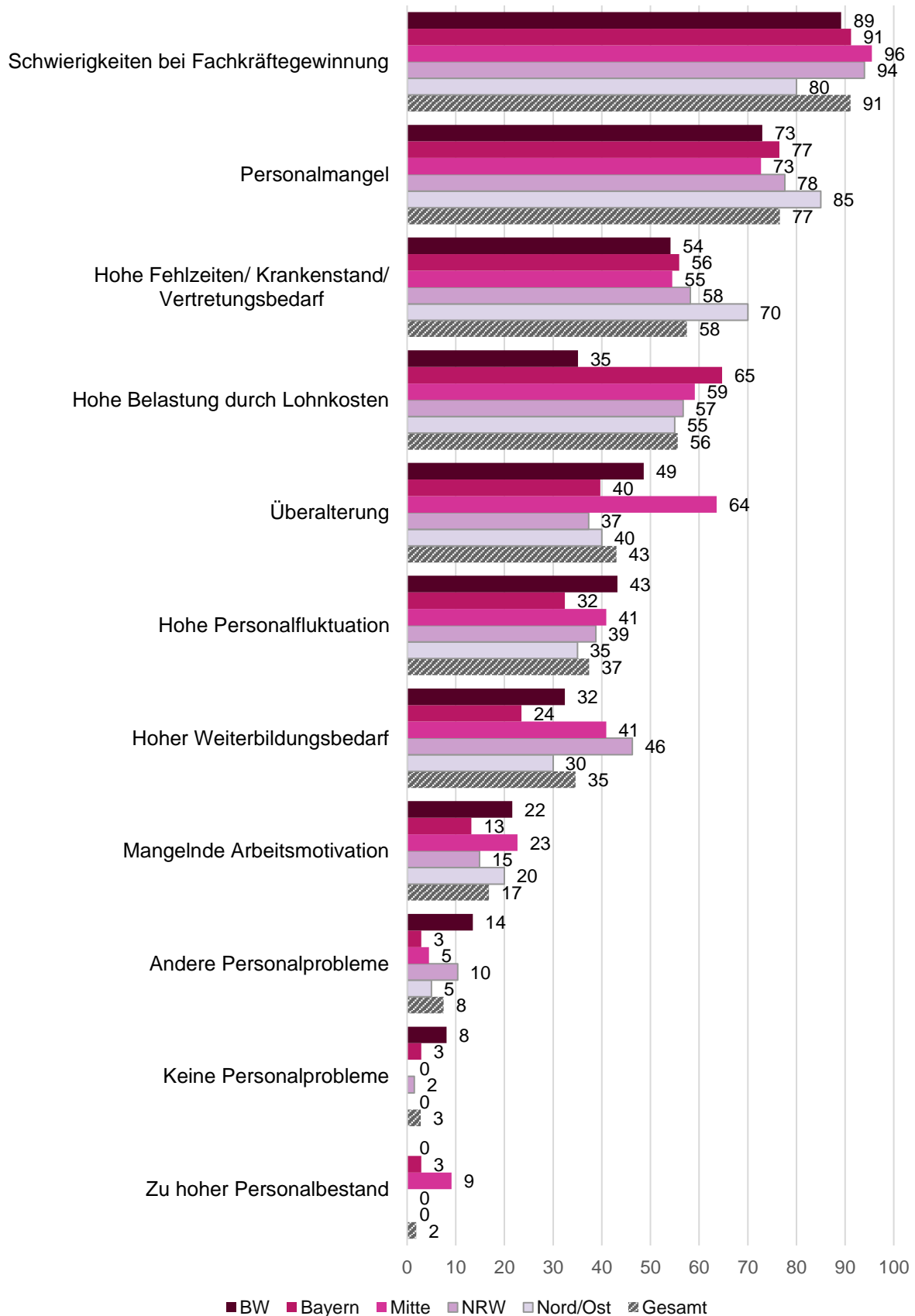
2 Personalpolitische Herausforderungen und Attraktivitätsfaktoren

In einem ersten Schritt werden die Einschätzungen der Rechtsträger zur Entwicklung zentraler Personalprobleme in den beiden Folgejahren ab dem Befragungszeitpunkt betrachtet. Dabei zeigt sich, dass in fast allen Regionalkommissionen der Gewinnung qualifizierter Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt die größte Bedeutung beigemessen wird. In BW, Bayern, NRW und Mitte geben teils mehr als 90 Prozent der Rechtsträger an, sich von der Fachkräfteakquise herausgefordert zu fühlen. In Nord/Ost trifft dies immerhin auf 4 von 5 Rechtsträger zu. Allerdings lassen sich in dieser Regionenkategorie mit einem Anteil in Höhe von 85 Prozent vergleichsweise viele Rechtsträger beobachten, die allgemeinen Personalmangel auf sich zukommen sehen. In den anderen Regionen liegt der entsprechende Anteil bei jeweils circa drei Viertel. Eine ähnliche Konstellation ist bei der personalpolitischen Herausforderung aus hohen Fehlzeiten, Krankenstand und Vertretungsbedarf zu erkennen. Sieben von zehn Rechtsträgern aus Nord/Ost bewerten diesen Aspekt als problematisch, während es in den anderen Regionen lediglich etwas mehr als die Hälfte ist. Hohe Lohnkostenbelastung sehen fast zwei Drittel der Rechtsträger aus Bayern als relevante Herausforderung an, in BW trifft dies nur auf einen von drei Rechtsträgern zu. Eine Überalterung des Personals wird v. a. in der Regionalkommission Mitte erwartet, wo circa zwei von drei Rechtsträgern entsprechende Schwierigkeiten antizipieren. In NRW liegt jener Anteil beispielsweise bei nur 37 Prozent. Hohe Personalfuktuation, hoher Weiterbildungsbedarf sowie mangelnde Arbeitsmotivation scheinen bei Rechtsträgern aus Bayern am seltensten die Zukunftsprognose mitzuprägen. Demgegenüber geben

Rechtsträger aus BW häufiger an, mit Personalfluktuaton zu rechnen, während Befragte aus NRW dem Weiterbildungsbedarf mehr Gewicht zuordnen. Mangelnde Arbeitsmotivation schätzen mit Anteilen von mindestens 20 Prozent v. a. Rechtsträger aus Nord/Ost, BW und Mitte als anstehende Schwierigkeiten ein. Fast jeder zehnte Rechtsträger aus Mitte gibt an, zu hohen Personalbestand bewältigen zu müssen. Dieses Personalproblem spielt in den anderen Regionalkommissionen eine stark untergeordnete Rolle. Immerhin 8 Prozent der Rechtsträger aus BW sagen, dass sie keine Personalprobleme erwarten. Abbildung 1 fasst die Einschätzungen zu den relevanten Personalproblemen zusammen.

Die eher subjektiv ausgerichtete Bewertungslage zu anstehenden personalpolitischen Herausforderungen lässt sich mit objektiv ausgerichteten Indikatoren zur Stellenbesetzung verknüpfen. So konnte im ersten Halbjahr 2022 über die Regionen hinweg circa ein Viertel aller ausgeschriebenen Stellen nicht besetzt werden. Der höchste Anteil lässt sich mit 26 Prozent für die Regionalkommission Bayern feststellen, während in der Regionalkommission Mitte 22 Prozent der ausgeschriebenen Stellen vakant geblieben sind. Auch sollten die teilnehmenden Rechtsträger angeben, aus welchen Gründen es zur Nichtbesetzung kam. Dabei konnten im Fragebogen mehrere Gründe gleichzeitig ausgewählt werden. In den meisten Regionen spielt das Fehlen geeigneter Bewerbungen die wichtigste Rolle. Ganze 93 Prozent der Rechtsträger aus der Regionalkommission Mitte geben dies als Grund für unbesetzte Arbeitsplätze an. In BW melden dies vier von fünf Rechtsträgern zurück, in Bayern sind es weniger als drei Viertel der Rechtsträger. Eine weitere, an Bedeutung gewinnende Konstellation besteht darin, dass zumindest auf einzelne Ausschreibungen gar keine Bewerbungen eingehen. 88 Prozent der Rechtsträger aus BW nennen dies als einen der Gründe für nicht besetzte Stellen. Bei Rechtsträgern aus Bayern und NRW liegt der entsprechende Anteil nur bei knapp über 60 Prozent. Ein weiterer, ebenfalls an Relevanz zulegender Erklärungsfaktor für vakante Stellen ist das Ablehnen einer angebotenen Beschäftigung durch die oder den Bewerber(in). Auch diese Erfahrung scheinen Rechtsträger aus BW häufiger als jene in anderen Regionalkommissionen zu machen. So gibt fast die Hälfte der Rechtsträger aus BW als einen der Nichtbesetzungsgründe an, dass Bewerber(innen) angebotene Stellen abgelehnt haben. In der Regionalkommission Bayern trifft dies auf weniger als jeden dritten Rechtsträger zu, in Mitte auf circa jeden vierten.

Abb. 1: Erwartete Personalprobleme, Anteile an Rechtsträgern in Prozent. Quelle: Caritaspanel 2022



Mit einer weiteren Bewertungsfrage sollten die Rechtsträger einschätzen, wie sich die Bewerbungssituation in den beiden Jahren vor dem Befragungszeitpunkt grundsätzlich entwickelt hat. Drei Viertel der Rechtsträger aus BW geben an, dass sich die Bewerbungssituation verschlechtert hat. Interessanterweise handelt es sich um den niedrigsten gemessenen Anteil im Regionenvergleich, da z. B. in den Regionalkommissionen Mitte und NRW annähernd alle Rechtsträger von einer Verschlechterung berichten. Dies kann darauf hinweisen, dass die zuvor beschriebenen Nichtbesetzungsgründe von Rechtsträgern aus BW entweder als weniger problematisch wahrgenommen werden oder dort nicht erst seit den beiden Jahren vor der Befragung prägend waren. Fast ein Viertel der Rechtsträger aus BW gibt an, dass sich die Bewerbungssituation unverändert gestaltet. In den Regionalkommissionen Mitte und NRW sagen dies lediglich 5 beziehungsweise 7 Prozent der Rechtsträger. In keiner einzigen Region lassen sich Rechtsträger finden, die eine Verbesserung der Bewerbungssituation feststellen. Die Befunde zur Stellenbesetzung und Bewerbungssituation werden in Tabelle 1 dargestellt.

Tab. 1: Indikatoren zur Stellenbesetzung und Bewerbungssituation, Anteile in Prozent. Quelle: Caritaspanel 2022

	BW	Bayern	Mitte	NRW	Nord/Ost	Gesamt
Nichtbesetzungsquote	22,5	25,5	22,2	23,9	23,3	23,6
Keine geeigneten Bewerbungen	79,2	73,2	93,3	83,0	81,8	80,4
Gar keine Bewerbungen	87,5	61,0	73,3	61,7	72,7	68,1
Angebote Stelle wurde abgelehnt	45,8	31,7	26,7	36,2	36,4	35,5
Bewerbungssituation verschlechtert	77,4	85,0	95,0	93,2	88,2	87,7
Bewerbungssituation unverändert	22,6	15,0	5,0	6,8	11,8	12,3

Als mitentscheidend für die Gewinnung neuer Fachkräfte und die langfristige Bindung vorhandener Mitarbeitender lässt sich eine attraktive Arbeitsplatzgestaltung einschätzen. Aus diesem Grund wurden die Rechtsträger befragt, auf welche aktiven Maßnahmen und Anreize zur Personalgewinnung und -bindung in ihrer betrieblichen Praxis zurückgegriffen wird. Dabei zeigt sich, dass Mitarbeitende in fast allen Rechtsträgern während der Arbeitszeiten an Weiterbildungen teilnehmen können. In sämtlichen Regionen handelt es sich hierbei um die Top Antwort. Auch der Attraktivitätsfaktor hoher Arbeitsplatzsicherheit sticht hierbei hervor, wobei insbesondere Rechtsträger aus BW, Nord/Ost und Bayern auf äußerst hohe Anteile kommen. In fast allen Regionalkommissionen melden circa vier von fünf Rechtsträgern zurück, dass sie den Wünschen ihrer Mitarbeitenden nach flexiblen Arbeitszeiten nachkommen. In der Regionalkommission Bayern trifft dies auf zwei von drei Rechtsträgern zu. Im weiteren Verlauf des Rankings fällt auf, dass v. a. Rechtsträger aus den Regionalkommissionen BW und Mitte von

moderner Arbeitsplatzausstattung in ihren Einrichtungen und Diensten berichten. Unterstützende Supervisions- und Mediationsangebote existieren in drei von vier Rechtsträgern aus NRW, während in der Regionalkommission Bayern die Hälfte der Rechtsträger entsprechende Möglichkeiten bereithält. Spirituelle und konfessionelle Angebote sowie materielle Zusatzleistungen lassen sich ebenfalls seltener bei Rechtsträgern der Regionalkommission Bayern beobachten. Demgegenüber setzen fast drei Viertel der Rechtsträger aus NRW und Nord/Ost auf materielle Zusatzleistungen für ihr Personal. Spirituelle und konfessionelle Angebote gelten insbesondere in der Regionalkommission Mitte so wie in Nord/Ost als weiter verbreitet. Drei von fünf Rechtsträgern aus BW bieten ihren Beschäftigten Unterstützung bei betreuungspflichtigen Kindern an, was den höchsten Wert in den Regionen darstellt. Jeweils die Hälfte der Rechtsträger aus der Regionalkommission NRW verfügt über Unterstützungsmöglichkeiten bei betreuungspflichtigen Kindern oder bei der Pflege von Angehörigen. Entsprechende Unterstützungsangebote sind nur bei circa jedem vierten Rechtsträger der Regionenkategorie Nord/Ost vorhanden. Angebote der Karriereplanung finden sich in circa der Hälfte der Rechtsträger aus BW, während lediglich jeder dritte Rechtsträger aus der Regionalkommission Bayern entsprechende Programme anbietet. Gesundheitliche Zusatzleistungen für Mitarbeitende werden in circa jedem zweiten Rechtsträger aus NRW als Anreiz zur Personalgewinnung und -bindung eingesetzt. Mit Tabelle 2 werden die Ergebnisse zu den Attraktivitätsfaktoren am Arbeitsplatz zusammengeführt.

Tab. 2: Aktive Anreize und Maßnahmen zur Personalgewinnung und -bindung, Anteile an Rechtsträgern in Prozent. Quelle: Caritaspanel 2022

	BW	Bayern	Mitte	NRW	Nord/Ost	Gesamt
Weiterbildungen während Arbeitszeit	100,0	93,8	95,5	93,5	94,4	95,0
Hohe Arbeitsplatzsicherheit	94,3	90,6	77,3	79,0	88,9	86,1
Gewünschte flexible Arbeitszeiten	85,7	64,1	81,8	83,9	77,8	77,1
Moderne Arbeitsplatzausstattung	77,1	65,6	77,3	61,3	66,7	67,7
Supervision und Mediation	65,7	53,1	72,7	75,8	72,2	66,2
Materielle Zusatzleistungen	62,9	53,1	54,5	72,6	72,2	62,7
Spirituelle/konfessionelle Angebote	54,3	48,4	77,3	61,3	72,2	58,7
Unterstützung bei betreuungspflichtigen Kindern	60,0	42,2	40,9	50,0	27,8	46,3
Unterstützung bei Pflege von Angehörigen	42,9	37,5	36,4	51,6	22,2	41,3

Angebote der Karriereplanung	48,6	31,3	40,9	45,2	38,9	40,3
Gesundheitliche Zusatzleistungen	31,4	29,7	36,4	48,4	38,9	37,3
Sonstiges	14,3	9,4	0,0	11,3	5,6	9,5

3 Neue Mitarbeitende durch Berufsausbildung

Auch die hauseigene Gewinnung neuer Mitarbeitender über die praktische Berufsausbildung stellt eine wichtige Komponente in der Bewältigung des gegenwärtigen Fachkräftebedarfs dar. Über die Regionen hinweg weisen Rechtsträger der Caritas hohes Engagement beim Berufseinstieg durch Ausbildung auf. Die Ausbildungsberechtigungsquote, d. h. der Anteil ausbildungsberechtigter Rechtsträger an allen Rechtsträgern, liegt in allen Regionalkommissionen bei über 80 Prozent. Besonders hoch fällt sie in der Regionalkommission Bayern sowie für Nord/Ost aus. Betrachtet man mit der Ausbildungsaktivitätsquote den Anteil der tatsächlich ausbildenden Rechtsträger an allen dazu berechtigten Rechtsträgern, stechen Rechtsträger aus BW besonders positiv hervor. Dort haben fast neun von zehn ausbildungsberechtigten Rechtsträgern aktuell eigene Auszubildende in ihren Reihen. In Bayern bilden trotz hoher Berechtigungsquote derzeit weniger als zwei Drittel der dazu legitimierten Rechtsträger neue Fachkräfte aus. Die Ausbildungsquote, d. h. der Anteil von Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, fällt in NRW mit 7,4 Prozent am höchsten aus. In Nord/Ost liegt sie mit 2,3 Prozent am niedrigsten.

Allerdings scheinen Rechtsträger aus Nord/Ost Besonders erfolgreich darin zu sein, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen. So liegt dort die Besetzungsquote von Ausbildungsplätzen bei 95 Prozent, während sie in BW mit 82 Prozent am niedrigsten ausfällt. Auch bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen lässt sich die Frage aufmachen, weshalb manche Plätze nicht besetzt werden konnten. Insgesamt betrachtet wird erneut am häufigsten genannt, dass keine geeigneten Bewerbungen auf Ausschreibungen eingegangen sind. Bis auf Bayern melden aus allen Regionen circa neun von zehn Rechtsträgern zurück, dass dies einen Hauptgrund für vakante Ausbildungsplätze darstellt. Nur etwas mehr als die Hälfte der Rechtsträger aus der Regionalkommission Bayern gibt an, dass die eingegangenen Bewerbungen nicht geeignet waren. Dafür lassen sich überdurchschnittlich viele Rechtsträger aus den Regionalkommissionen Bayern sowie BW finden, die ein gänzlich Ausbleiben von Bewerbungen berichten. Jeweils vier von fünf Rechtsträgern beider Regionen haben entsprechende Erfahrungen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen gemacht. In der Regionalkommission Mitte betrifft dies lediglich 38 Prozent der Rechtsträger. Ähnlicher verteilen sich hingegen die Anteile an Rechtsträgern, bei denen geeignete Bewerber(innen) einen angebotenen Ausbildungsplatz abgelehnt haben. Hiervon berichten je nach Regionalkommission zwischen 20 und 33 Prozent der Rechtsträger.

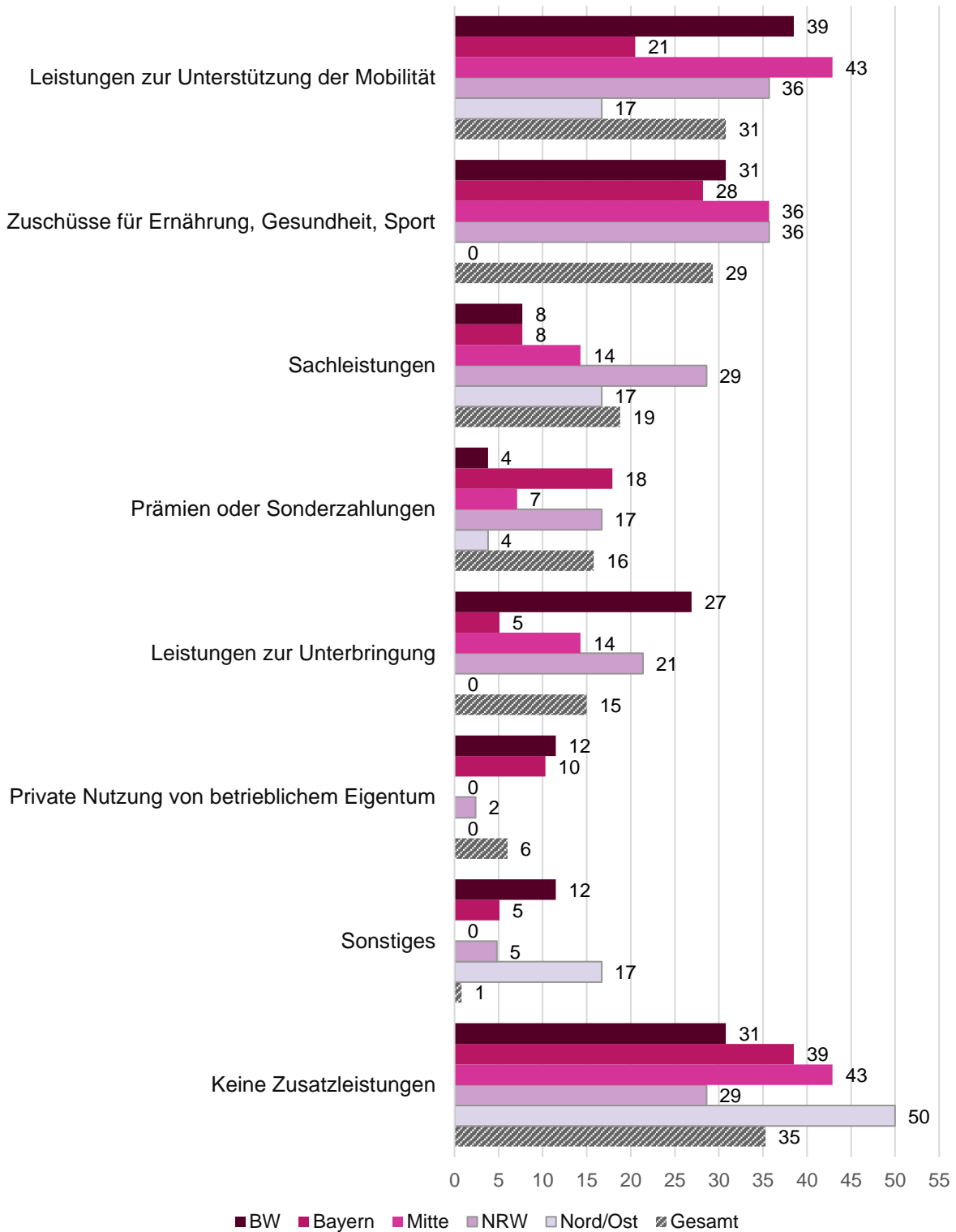
Nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss werden in den Regionen Nord/Ost sowie Mitte mehr als vier von fünf Auszubildenden innerhalb des Rechtsträgers übernommen. Knapp dahinter liegt NRW mit einer Übernahmequote von 78 Prozent. Die niedrigste Quote wird in der Regionalkommission Bayern erreicht, wo weniger als 60 Prozent der erfolgreichen Ausbildungsabsolvent(inn)en vom Rechtsträger übernommen werden. Tabelle 3 fasst die bisher dargestellten Befunde zur Berufsausbildung zusammen.

Tab. 3: Indikatoren zur praktischen Berufsausbildung, Anteile in Prozent. Quelle: Caritaspanel 2022

	BW	Bayern	Mitte	NRW	Nord/Ost	Gesamt
Ausbildungsberechtigungsquote	83,3	91,0	81,8	85,0	88,2	86,6
Ausbildungsaktivitätsquote	86,7	62,3	77,8	82,4	80,0	75,4
Ausbildungsquote	6,0	4,7	4,7	7,4	2,3	5,9
Besetzungsquote Ausbildungsplätze	82,4	88,8	86,6	89,5	94,7	88,2
Übernahmequote nach Ausbildung	68,7	58,8	82,8	78,1	86,1	73,0
Keine geeigneten Bewerbungen	86,7	58,8	87,5	90,0	86,7	79,7
Gar keine Bewerbungen	80,0	76,5	37,5	55,0	50,0	64,1
Angebotener Platz wurde abgelehnt	33,3	23,5	25,0	20,0	33,3	23,4

Zudem lässt sich betrachten, inwieweit Rechtsträger durch Zusatzleistungen auf eine Ausbildung bei der Caritas aufmerksam machen möchten. Die folgenden Anteile beziehen sich auf Rechtsträger, die derzeit tatsächlich ausbilden. Insgesamt kann festgestellt werden, dass zwei Drittel der ausbildenden Rechtsträger entsprechende Zusatzleistungen zur Attraktivitätssteigerung nutzen. In NRW liegt der Anteil sogar bei über 70 Prozent, während in Nord/Ost nur die Hälfte der ausbildenden Rechtsträger Zusatzleistungen für Auszubildende anbietet. Am häufigsten setzen Rechtsträger dabei auf Leistungen zur Unterstützung der Mobilität sowie Zuschüsse für Ernährung, Gesundheit und Sport. Beide Angebotsformen treten in den Regionen Bayern und Nord/Ost seltener als in BW, NRW oder Mitte auf. Sachleistungen für Auszubildende (z. B. Tablets oder Smartphones) werden insbesondere durch Rechtsträger in NRW angeboten. Prämien oder Sonderzahlungen gewähren v. a. Rechtsträger aus Bayern und NRW ihren Auszubildenden. Leistungen zur Unterbringung (z. B. Mietkostenzuschüsse) scheinen eher von ausbildenden Rechtsträgern in BW und NRW genutzt zu werden. Am seltensten wird die private Nutzung von betrieblichem Eigentum oder Arbeitsmitteln ermöglicht. Hier lassen sich lediglich in Bayern und BW relevante Anteile beobachten. Genaue Einblicke in die Häufigkeitsverteilung ermöglicht Abbildung 2.

Abb. 2: Zusatzleistungen für Auszubildende, Anteile an Rechtsträgern in Prozent. Quelle: Caritaspanel 2022

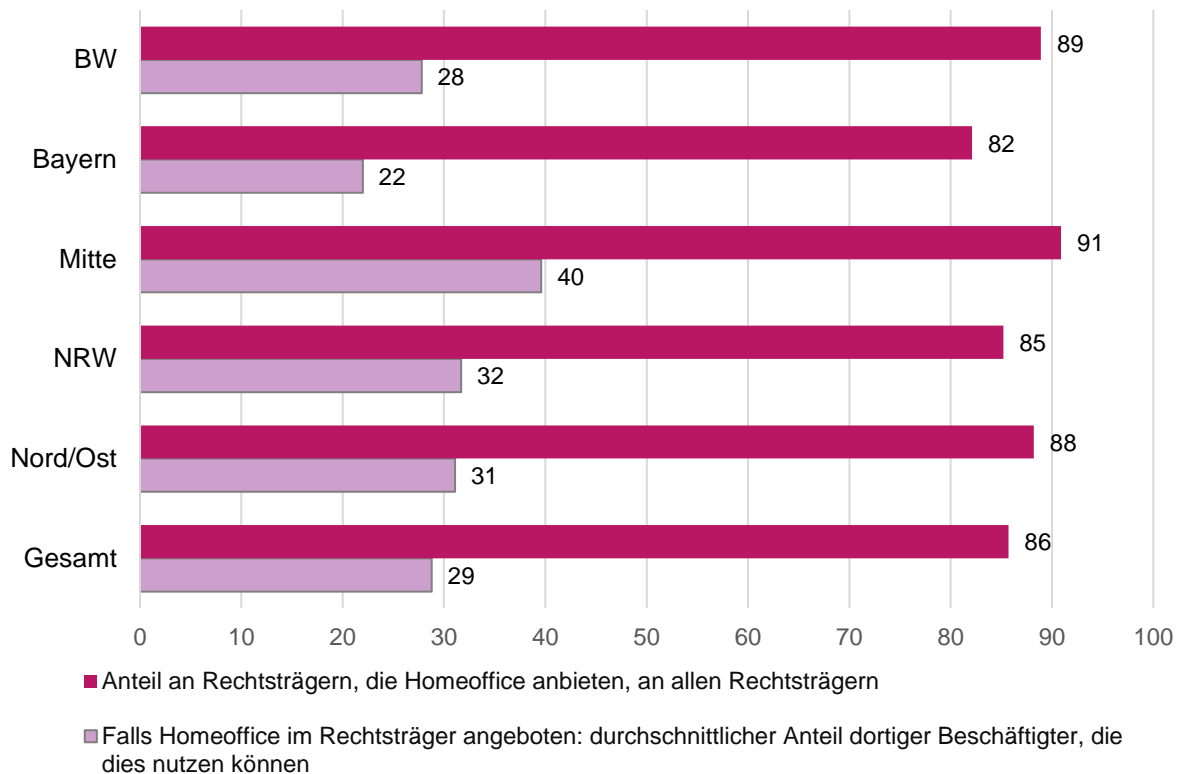


4 Homeoffice und mobiles Arbeiten

Durch den pandemiebedingten Wandel der Arbeitswelt sind Fragen nach einer Digitalisierung und damit verknüpften Ausdehnung mobiler Arbeitsformen auch im Sozial- und Gesundheitswesen in den Vordergrund gerückt. Dabei wird seit längerem diskutiert, inwieweit sich z. B. administrative Arbeitsaufgaben im sozialen Berufskontext zeitlich und räumlich von der Betriebsstätte loslösen lassen (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend & Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V., 2019; Pietsch et al., 2024). Ein wichtiges Argument kann dabei sein, dass Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten von vielen Erwerbstätigen als Attraktivitäts- und Qualitätsfaktor bewertet werden kann. Aus diesem Grund scheint es sich um ein für die Fachkräftegewinnung durchaus bedeutsames Mittel der Praxisgestaltung zu handeln. Im weiteren Verlauf werden sowohl Homeoffice als auch mobiles Arbeiten mit dem Begriff Homeoffice adressiert.

Im Regionalvergleich zeigt sich, dass der Anteil an Rechtsträgern mit Homeoffice-Angeboten flächendeckend relativ hoch ausfällt. Während in Bayern 82 Prozent der Rechtsträger entsprechende Möglichkeiten anbieten, sind es in der Regionalkommission Mitte sogar neun von zehn Rechtsträgern. Die Anteile für BW, NRW sowie Nord/Ost bewegen sich dazwischen. Auch liegt in der Regionalkommission Mitte mit einem Wert von 40 Prozent der höchste durchschnittliche Anteil an Beschäftigten vor, die tatsächlich auf Homeoffice-Angebote zurückgreifen können, sollte ihr Rechtsträger dies anbieten. In der Regionalkommission NRW sowie den Regionen Nord/Ost kann im Durchschnitt knapp ein Drittel der Beschäftigten Homeoffice nutzen, wenn dies im Rechtsträger angeboten wird. In BW und Bayern trifft dies auf durchschnittlich circa jede(n) vierte(n) Mitarbeitende(n) zu. Abbildung 3 verdeutlicht das regionale Aufkommen von Homeoffice.

Abb. 3: Möglichkeiten zur Nutzung von Homeoffice, Anteile in Prozent. Quelle: Caritaspanel 2022



Auch die Gründe für und gegen den Einsatz von Homeoffice lassen sich regional gegenüberstellen. Als wichtigster Pro-Grund wird in den meisten Regionalkommissionen genannt, dass mit Homeoffice eine Reduktion von Kontakten und Infektionsgefahr während der Corona-Pandemie angestrebt wurde. Während sich in Mitte sowie Nord/Ost bis zu 95 Prozent der Rechtsträger entsprechend äußern, sind es in BW und Bayern immerhin vier von fünf. Auch die öffentlich sowie wissenschaftlich diskutierte Möglichkeit einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird von der großen Mehrheit der Rechtsträger regionenübergreifend als ausschlaggebend für die Nutzung von Homeoffice bewertet. Erneut melden dies fast alle Rechtsträger aus der Regionalkommission Mitte zurück, während es in BW circa neun von zehn Rechtsträgern sind. Am seltensten geben Rechtsträger aus den Regionen Nord/Ost die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Hauptgrund an, wobei hier weiterhin ein Anteil von zwei Drittel zu beobachten ist. Auch ist erkennbar, dass Caritas-Rechtsträger den Faktor Homeoffice bewusst zur Steigerung ihrer Attraktivität als Arbeitgeber nutzen möchten. In den Regionalkommissionen NRW sowie BW setzen mehr als vier von fünf Rechtsträgern aus diesem Motiv auf Homeoffice, in den anderen Regionen sind es circa drei von vier Rechtsträgern. Am ehesten geben Rechtsträger aus BW, Mitte und NRW an, mit Homeoffice-Angeboten die Flexibilitätsspielräume ihrer Beschäftigten erhöhen zu wollen. Auch sind es zwei von drei Rechtsträgern aus den Regionalkommissionen BW, NRW und Nord/Ost, die ihren Beschäftigten eine Einsparung von Fahrzeiten durch Homeoffice ermöglichen möchten. Rund die Hälfte der Rechtsträger aus

BW und Mitte zielt mit Homeoffice darauf ab, Mitarbeitenden einen ruhigeren Arbeitsort außerhalb der Betriebsstätte verfügbar zu machen. Somit scheinen bei der Nutzung von Homeoffice und mobilem Arbeiten in der Caritas insbesondere die Interessen und Wünsche von Beschäftigten im Mittelpunkt zu stehen. Motive, mit denen v. a. arbeitgeberseitige Vorteile verknüpft werden können, belegen im Ranking die hinteren Plätze. Hierzu gehören die Optimierung der genutzten Büroflächen, die Erhöhung der Mitarbeitendenproduktivität sowie die erweiterte Erreichbarkeit von Beschäftigten. Tabelle 4 führt die Ergebnisse zu den Nutzungsgründen von Homeoffice zusammen.

Tab. 4: Gründe für Homeoffice und mobiles Arbeiten, Anteile an Rechtsträgern in Prozent. Quelle: Caritaspanel 2022

	BW	Bayern	Mitte	NRW	Nord/Ost	Gesamt
Reduktion der Infektionsgefahr	81,3	81,8	95,0	88,5	93,3	86,2
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	87,5	76,4	95,0	80,8	66,7	81,0
Höhere Attraktivität als Arbeitgeber	84,4	72,7	75,0	82,7	73,3	78,2
Flexibilitätsspielräume für Beschäftigte	90,6	63,6	80,0	76,9	66,7	74,7
Beschäftigte sparen Fahrzeit	68,8	49,1	65,0	55,8	66,7	58,0
Ruhigerer Arbeitsort für Beschäftigte	53,1	41,8	50,0	40,4	26,7	43,1
Optimierung der Büroflächennutzung	37,5	16,4	30,0	32,7	13,3	26,4
Produktivität erhöhen	18,8	18,2	25,0	9,6	13,3	16,1
Erweiterte Erreichbarkeit der Beschäftigten	6,3	25,5	5,0	13,5	6,7	14,4
Sonstiges	9,4	7,3	10,0	7,7	13,3	8,6

Rechtsträger, die ihren Beschäftigten kein Homeoffice anbieten, begründen dies in erster Linie damit, dass sich die Art der Tätigkeit nicht für eine Ausbringung im Homeoffice eignet. Es handelt sich um die häufigste Antwort, die über die Regionen hinweg von annähernd allen Rechtsträgern ohne Homeoffice-Angeboten eingebracht wird. Da jene Rechtsträgergruppe ohne Homeoffice wie zuvor beschrieben recht klein ausfällt, lässt die Betrachtung der seltener genannten Contra-Gründe nur begrenzt relevante statistische Aussagen zu. Insgesamt ist jedoch davon auszugehen, dass die Ermöglichung von Homeoffice im Sozial- und Gesundheitswesen weiterhin durch die Notwendigkeit von Interaktionen von Fachkraft und Klientel in physischer Präsenz eingeschränkt werden kann (vgl. Pietsch et al., 2024).

5 Indikatoren der Beschäftigungsqualität

Bei der Frage nach einer gelingenden Fachkräftesicherung sollte die Qualität vorhandener Beschäftigungsbedingungen nicht außer Acht gelassen werden. Aus diesem Grund werden im Folgenden mehrere für die Beschäftigungsqualität und -kontinuität relevante Indikatoren beleuchtet. Mit befristeter Beschäftigung, Leiharbeit, freier Mitarbeit sowie Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung handelt es sich dabei um Gestaltungsmerkmale, die häufig mit atypischen Beschäftigungssituationen assoziiert werden.²

Bei der Analyse des Sachverhalts befristeter Beschäftigung sind mehrere Komponenten zu berücksichtigen. So kann zunächst die Gesamtbefristungsquote beim Personal von Interesse sein. Für die Gesamtheit der teilnehmenden Caritas-Rechtsträger ist ein Anteil befristet Beschäftigter an allen Beschäftigten in Höhe von 14 Prozent zu beobachten. Hervorheben lassen sich die Regionen BW und Nord/Ost mit Befristungsquoten von circa 11 Prozent. In den Regionalkommissionen Bayern und NRW liegt die Befristungsquote bei circa 16 Prozent.

In der empirischen Arbeitsforschung wird seit längerem festgehalten, dass befristete Beschäftigung insbesondere den Einstieg in das Berufsleben oder eine neue Tätigkeit mitprägen kann. Daher bietet es sich an, die spezifische Befristungsquote bei Neueinstellungen zu betrachten. Caritasweit wird circa die Hälfte aller neuen Mitarbeitenden zunächst mit einem befristeten Vertrag eingestellt. An dieser Stelle lässt sich zum einen auf die Regionalkommission BW mit einer Quote von lediglich 40 Prozent und zum anderen auf die Regionalkommission Bayern mit einer höheren Quote von 57 Prozent verweisen. In den anderen Regionen bewegt sich die Befristungsquote bei Neueinstellungen zwischen diesen beiden Werten. Mit Blick auf die Gründe für befristete Beschäftigung lässt sich feststellen, dass in den Regionalkommissionen BW, Mitte und NRW knapp zwei Drittel aller befristeten Beschäftigungsverhältnisse mit Sachgrund abgeschlossen werden. In den Regionen Bayern sowie Nord/Ost trifft dies nur auf 37 beziehungsweise 38 Prozent der befristeten Beschäftigungsverhältnisse zu. Dort spielt die sachgrundlose Befristung eine größere Rolle, sodass mehr als die Hälfte der befristeten Beschäftigungsverhältnisse ohne Sachgrund abgeschlossen wird. Der höchste Anteil an Befristungen aufgrund öffentlicher Förderung ist mit 9 Prozent in BW zu beobachten, während er in NRW bei lediglich 2 Prozent liegt.

Für die Beschäftigungsrealität sind zudem die Konstellationen bei Ablauf befristeter Beschäftigungsverhältnisse relevant. So müssen befristete Verträge nicht automatisch mit einem Ausscheiden aus dem Betrieb einhergehen. Stattdessen kann es zu einer Verlängerung oder Entfristung kommen. In den Regionalkommissionen Bayern, Mitte und NRW wird fast die Hälfte der befristet Beschäftigten bei Vertragsablauf in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis

² Für eine aktuelle Untersuchung des IAB zum Wandel atypischer Beschäftigung siehe Hohendanner (2023).

übernommen, d. h. entfristet. Dies entspricht in etwa dem organisationsweiten Anteil in der Caritas. Die Regionen Nord/Ost kommen sogar auf eine Entfristungsquote in Höhe von 58 Prozent. Lediglich in der Regionalkommission BW fällt die Quote deutlich niedriger aus, so dass dort ein Viertel der befristet Beschäftigten in unbefristete Beschäftigung übernommen wird. Gleichzeitig kommt es in BW mit einer Quote von 62 Prozent relativ häufig zu einem Personalabgang bei Befristungsablauf. In den anderen Regionalkommissionen ist die Abgangsquote um einiges niedriger ausgeprägt. Dabei ist v. a. auf die Regionen Nord/Ost und Bayern hinzuweisen, wo nur jede(r) vierte(r) Mitarbeitende bei Vertragsablauf den Betrieb verlässt. In der Regionalkommission Bayern ist die Verlängerungsquote mit einer Höhe von fast einem Drittel überdurchschnittlich stark ausgeprägt. Seltener kommt es mit einem Anteil von 12 Prozent in BW zu einer Verlängerung, d. h. einer erneuten befristeten Beschäftigung der/des Mitarbeitenden. Mit Tabelle 5 werden die Ergebnisse zu befristeter Beschäftigung zusammengefasst.

Tab. 5: Indikatoren zu befristeter Beschäftigung, Anteile in Prozent. Quelle: Caritaspanel 2022

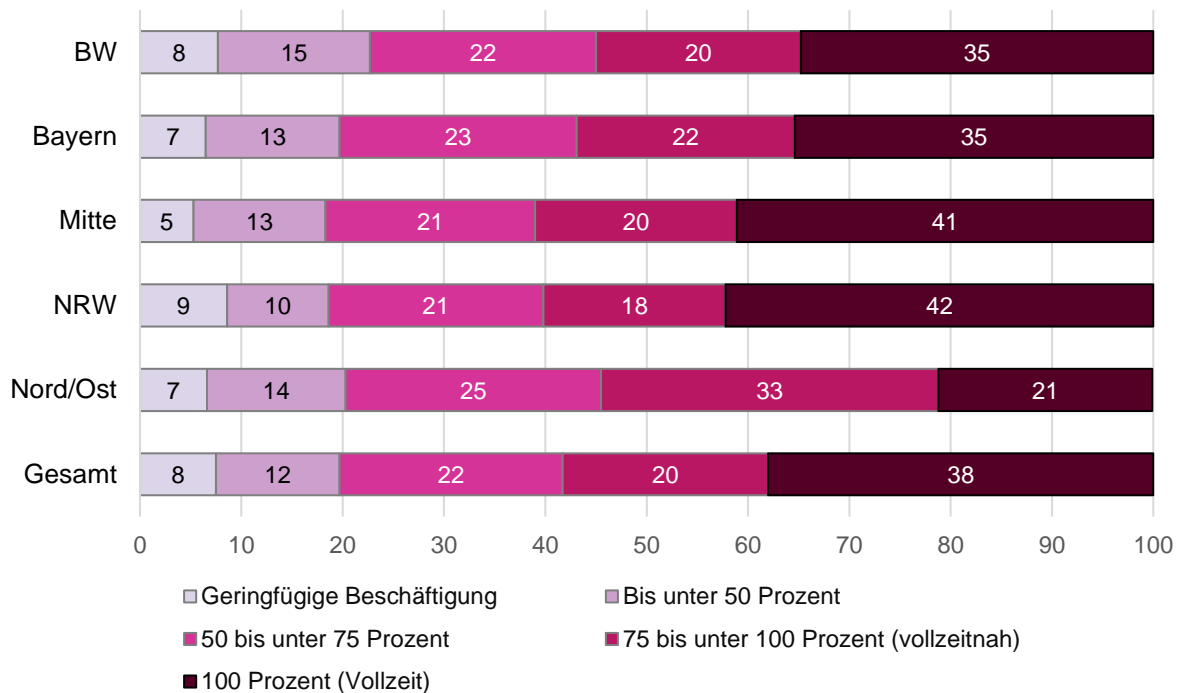
	BW	Bayern	Mitte	NRW	Nord/Ost	Gesamt
Befristungsquote insgesamt	11,3	16,0	12,9	15,5	10,7	14,1
Befristungsquote Neueinstellungen	40,3	57,3	53,1	50,0	51,6	49,5
Befristung mit Sachgrund	59,9	37,0	61,1	65,7	38,1	57,3
Befristung ohne Sachgrund	31,3	58,5	32,7	28,7	55,2	36,7
Befristung wegen öffentlicher Förderung	8,7	3,7	6,2	2,0	4,9	4,0
Befristung wegen sonstiger Regelung	0,0	0,9	0,0	3,7	1,7	2,0
Entfristungsquote	26,4	47,9	45,6	43,0	57,5	45,1
Verlängerungsquote	12,0	28,5	17,0	24,3	17,2	22,1
Abgangsquote	61,6	23,6	37,4	32,7	25,4	32,8

Sowohl das Thema Leiharbeit als auch freie Mitarbeit spielen in den Regionen der Caritas eine stark untergeordnete Rolle für die Beschäftigungsgestaltung. Beide Quoten liegen jeweils bei unter einem Prozent. Der höchste Anteil Leiharbeitnehmender ist dabei in NRW mit einer Höhe von 0,8 Prozent festzustellen. In den Regionen Mitte und Nord/Ost beträgt ihre Quote am Gesamtpersonal sogar nur 0,2 Prozent. Der höchste Anteil an freien Mitarbeitenden ist in BW zu beobachten, wo diese 0,7 Prozent aller Beschäftigten ausmachen. In den Regionalkommissionen Bayern und Mitte liegt der Anteil freier Mitarbeitender bei nur 0,3 Prozent.

Größere Bedeutung lässt sich hingegen dem Merkmal Teilzeitbeschäftigung zuschreiben. Auch hier ist es für ein möglichst vollständiges Bild wichtig, verschiedene Parameter zu berücksichtigen. Die Teilzeitquote, d. h. der Anteil von Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten, ist in den Regionalkommissionen Mitte und NRW mit weniger als 60 Prozent am niedrigsten ausgeprägt. Höher fällt sie in BW und Bayern aus, wo zwei Drittel aller Arbeitsverhältnisse ein Teilzeitmuster aufweisen. Noch mehr Teilzeitbeschäftigte lassen sich in Nord/Ost ausmachen, wo circa vier von fünf Beschäftigten in Teilzeit tätig sind. Bei der Gesamtteilzeitquote ist allerdings auf die darin enthaltenen, an Popularität gewinnenden vollzeitnahen Beschäftigungsumfänge hinzuweisen, d. h. Arbeitszeiten mit einem Umfang von 75 bis unter 100 Prozent einer Vollzeitstelle. Ordnet man diese Kategorie der Vollzeit- statt Teilzeitbeschäftigung zu, ergibt sich in den Regionen folgende Verteilung der Beschäftigungsumfänge: In BW, Bayern und Nord/Ost ist deutlich mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden in Vollzeit oder vollzeitnah eingestellt. In den Regionen Mitte und NRW trifft dies sogar bei circa 60 Prozent der Beschäftigten zu. Geht man einen Schritt weiter und betrachtet alle Beschäftigungsumfänge oberhalb der Grenze zu atypischen Teilzeitumfängen (ab 50 Prozent einer Vollzeitstelle), lassen sich regionenübergreifend Anteile von circa 80 Prozent feststellen. Somit ist lediglich jede(r) fünfte Mitarbeitende in einem Teilzeitmuster von weniger als 50 Prozent einer Vollzeitstelle tätig. Dies bedeutet auch, dass geringfügige Beschäftigung in den verschiedenen Regionalkommissionen eher gering ausgeprägt ist. Der höchste Anteil ist dabei in NRW mit 9 Prozent zu erkennen, während in der Regionalkommission Mitte nur 5 Prozent aller Mitarbeitenden geringfügig beschäftigt sind. Abbildung 4 visualisiert die Verteilung der Beschäftigungsumfänge in den Regionen.

Möchte man dennoch eine kritische Bewertung der durchaus niedrig ausfallenden Anteile vollständiger Vollzeitumfänge vornehmen, sind die gesellschaftlich weiterhin unausgewogenen Verhältnisse zwischen den Geschlechterkategorien und beruflichen Aktivitäten zu berücksichtigen. So sind in allen Regionalkommissionen der Caritas circa vier von fünf Mitarbeitenden weiblich. Gleichzeitig lässt sich Teilzeitbeschäftigung als Merkmal der Arbeitswelt beobachten, welches häufiger die Erwerbstätigkeit von Frauen als von Männern kennzeichnet. Als Hintergrund lassen sich zumeist stärkere gesellschaftliche Anforderungen an Frauen feststellen, sowohl beruflich als auch in unbezahlter Nichtarbeitszeit wichtige Sorge- und Pflegetätigkeiten zu übernehmen (vgl. Braches-Chyrek, 2023; Hohendanner et al., 2024; Wanger, 2023). Nicht nur zur Aufrechterhaltung der eigenen Handlungsfähigkeit muss der deutsche Caritasverband als eine von Frauen geprägte Organisation an einer längst überfälligen gesellschaftspolitischen Überwindung jener ungleichen Sozialisationsbedingungen interessiert sein.

Abb. 4: Beschäftigungsumfänge, Anteile in Prozent. Quelle: Caritaspanel 2022



Spannend wäre es an dieser Stelle letztendlich auch, die von den Rechtsträgern genannten Gründe für Teilzeitbeschäftigung in der Caritas beleuchten zu können. Um entsprechende Ergebnisse zukünftig bereitzustellen, wurde das Erhebungsinstrument des Caritaspanels zur neuen Befragungsrunde 2024 um eine Frage erweitert. Hiermit lässt sich feststellen, inwieweit es sich bei Teilzeit um ein von den Mitarbeitenden oder dem Arbeitgeber beabsichtigtes Tätigkeitsmuster handelt.

6 Ausblick auf die Befragungsrunde 2024

Nachdem mit dem vorliegenden Report ein Einblick in den regionalen Benchmark der Caritas gegeben werden konnte, wird zum Abschluss die neue Befragungsrunde des Caritaspanels 2024 fokussiert. In der vom 1. Juli bis 30. September 2024 laufenden Erhebung wurden sowohl mehrere Items mithilfe von Rückmeldungen der Teilnehmenden verbessert als auch aktuelle Sachverhalte der Arbeitswelt eingebracht. So werden nicht bloß die Hintergründe von Teilzeitbeschäftigung, sondern beispielsweise auch neue Entwicklungen bei der Nutzung von Leiharbeit analysierbar. Bei der Messung von Strategien zur Fachkräftegewinnung wird die Suche nach Personal im Ausland stärker berücksichtigt. Auch wird im Themenfeld der Berufsausbildung ab der Befragungsrunde 2024 zwischen Auszubildenden und dual Studierenden unterschieden. Hierdurch soll die Sichtbarkeit eines praxisorientierten Hochschulstudiums in Kooperation mit dem Deutschen Caritasverband erhöht werden. Vor dem Hintergrund der sich intensivierenden digitalen Transformation der Arbeitswelt interessiert sich das Caritaspanel

2024 nicht bloß für Einsatzmöglichkeiten von künstlicher Intelligenz in den Sozial- und Gesundheitsbetrieben, sondern auch für jene konkreten Tätigkeitsarten, die bei der Caritas mobil oder vom Homeoffice aus erledigt werden können. Wie im vorherigen Kapitel skizziert, lässt sich in den Regionen ein hoher Teilzeitanteil beobachten. Aus diesem Grund sollen mit dem Caritaspanel 2024 auch jene Arbeitszeitmodelle genauer unter die Lupe genommen werden, bei denen die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatem trotz hohen Beschäftigungsumfangs gut gelingen kann (z. B. Viertagewoche). Damit verknüpft werden auch flexiblere Gestaltungsmöglichkeiten für Führungstätigkeiten untersucht, mit denen beispielsweise höhere Anteile von Frauen in leitenden Positionen unterstützt werden können.

Sämtliche Rechtsträger der Caritas sind zur aktuellen Befragungsrunde 2024 eingeladen. Dabei gilt: **Je mehr Rechtsträger teilnehmen, desto aussagekräftiger und wertvoller werden die empirischen Befunde für die zukünftige Gestaltung der Praxisbedingungen in der Caritas.** Bringen Sie daher gern auf diesem Weg Ihren Rechtsträger in wichtige Diskurse ein und machen Sie aktuelle Herausforderungen und Qualitätsmerkmale Ihrer Praxis sichtbar. Das Caritaspanel kann dadurch als nutzenbringender Seismograf für aktuelle Trends und zukünftige Entwicklungen in den Betrieben des deutschen Caritasverbands dienen. Zentrale Informationen zur Befragungsteilnahme, eine Newsletter-Anmeldung sowie bisherige wissenschaftliche Veröffentlichungen zum Caritaspanel finden Interessierte auf der offiziellen Webseite <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

- Braches-Chyrek, R. (2023). Soziale Arbeit: Ausbildung und Beschäftigung. In M. Friese & R. Braches-Chyrek (Hrsg.), *Care Work in der gesellschaftlichen Transformation: Beschäftigung, Bildung, Fachdidaktik* (S. 105–118). wbv.
- 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/mtup6d8p>
- Hohendanner, C. (2023). *Atypische Beschäftigung im Strukturwandel* (IAB-Forschungsbericht 23/2023). <https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2323>
- Hohendanner, C., Rocha, J. & Steinke, J. (2024). *Vor dem Kollaps!? Beschäftigung im sozialen Sektor: Empirische Vermessung und Handlungsansätze*. De Gruyter Oldenbourg. <https://doi.org/10.1515/9783110748024>
- Pietsch, M. & Krimmer, P. (2024). Die Betriebslandschaft der Caritas im regionalen Benchmark: Forschungsergebnisse aus dem Caritaspanel 2022 mit einem Ausblick auf die neue Befragungsrunde 2024. *Zeitschrift für Arbeitsrecht und Tarifpolitik in kirchlichen Unternehmen*, 12(3), 88–95.
- Pietsch, M., Krimmer, P. & Bellmann, L. (2024). Homeoffice im Sozialbereich am Beispiel der Caritas: Trotz deutlichen Ausbaus liegen noch Potenziale brach (09.02.2024). *IAB-Forum*. <https://tinyurl.com/3v4w989t>
- Wanger, S. (2023). *Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen von Frauen und Männern: Entwicklungen seit der Covid-19-Pandemie* (IAB-Forschungsbericht 18/2023). <https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2318>