

caritaspanel *Report 3/2023* Befragungsrunde 2022

vom 19. April 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 3: Mobiles Arbeiten und Arbeitszeitgestaltung

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

Mit den vorherigen caritaspanelReports 1/2023 und 2/2023 wurden die ersten beiden Schritte eines detaillierten Reviews zur Grundauswertung des Caritaspanels 2022 durchgeführt. Auch mit dem dritten und letzten Teil der Ergebnisserie soll dazu beigetragen werden, die betriebliche Realität des Deutschen Caritasverbands in Zeiten wachsender internationaler Krisen- und Konfliktkonstellationen empirisch zu ergründen. Dabei werden folgende Kategorien behandelt:

caritaspanelReport 1/2023 (vgl. Pietsch & Krimmer, 2023a):

- Geschäftsentwicklung und Personalstruktur sowie
- Befristung und Teilzeitbeschäftigung.

caritaspanelReport 2/2023 (vgl. Pietsch & Krimmer, 2023b):

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

caritaspanelReport 3/2023 (vorliegend):

- mobiles Arbeiten sowie
- Arbeitszeitgestaltung und Fehlzeiten.

In Teil 1 der Reportserie konnten wachsende Herausforderungen aus Wettbewerbsdruck, ökonomischen Pandemiefolgen und Abgängen befristet Beschäftigter nachgezeichnet werden. Als positive Muster wurden hingegen sinkende Befristungsquoten, hohe Beschäftigungsumfänge oberhalb atypischer Ausprägungen und solide Betriebszugehörigkeitsdauern festgestellt. Mit Teil 2 wurde festgehalten, dass Caritas-Rechtsträger eine Intensivierung personalpolitischer Herausforderungen wahrnehmen. Demnach korrespondiert zunehmender Fachkräftemangel z. B. mit ausbleibenden qualifizierten Bewerbungen und somit einer steigenden Nichtbesetzungsquote. Attraktivitätspotenziale zur Personalbindung und -gewinnung werden demgegenüber v. a. in Arbeitsplatzsicherheit und Weiterbildungsmöglichkeiten gesehen. Auch das Ausbildungsengagement nimmt innerhalb der Caritas stark zu. So erreichen die Quoten zur Ausbildungsbeteiligung und -aktivität der Betriebe sowie zur Übernahme von Auszubildenden neue Höchstwerte seit Start des Caritaspanels. Der vorliegende dritte Teil fokussiert mit mobilem Arbeiten, Homeoffice und Arbeitszeitgestaltung Themenfelder, die für den Attraktivitätslevel vorhandener und neu angebotener Arbeitstätigkeiten ebenfalls bedeutsam sind. Final wird ein Blick auf die Entwicklung krankheitsbedingter Fehlzeiten in der Caritas geworfen.

Die Durchführung des Caritaspanels 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.¹ Die Stichprobe besteht zu jeweils circa 30 Prozent aus Rechtsträgern der Regionalkommissionen Bayern und Nordrhein-Westfalen. Der Anteil Teilnehmender aus Baden-Württemberg ist auf 18 Prozent angestiegen. Die Regionalkommission Mitte macht 11 Prozent der Stichprobe aus, Nord und Ost kommen jeweils auf 5 Prozent. Aufgeteilt nach primären Hilfebereichen, stammt ein Drittel (33 Prozent) der Rechtsträger aus der Altenhilfe. Den zweitgrößten Bereich bildet die Kinder- und Jugendhilfe mit 25 Prozent ab. 17 Prozent der Rechtsträger können den weiteren sozialen Hilfen zugeordnet werden. Jeweils jeder zehnte Rechtsträger ist hauptsächlich in der Gesundheitshilfe (11 Prozent) und den Beratungsstellen (10 Prozent) aktiv. 4 Prozent der Befragten entstammen dem Feld der Eingliederungshilfe² und Psychiatrie. Festgemacht an Beschäftigtenzahl und Jahresumsatz haben sich zudem deutlich mehr große Rechtsträger als noch 2020 in die Befragung eingebracht.

2 Mobiles Arbeiten und Homeoffice

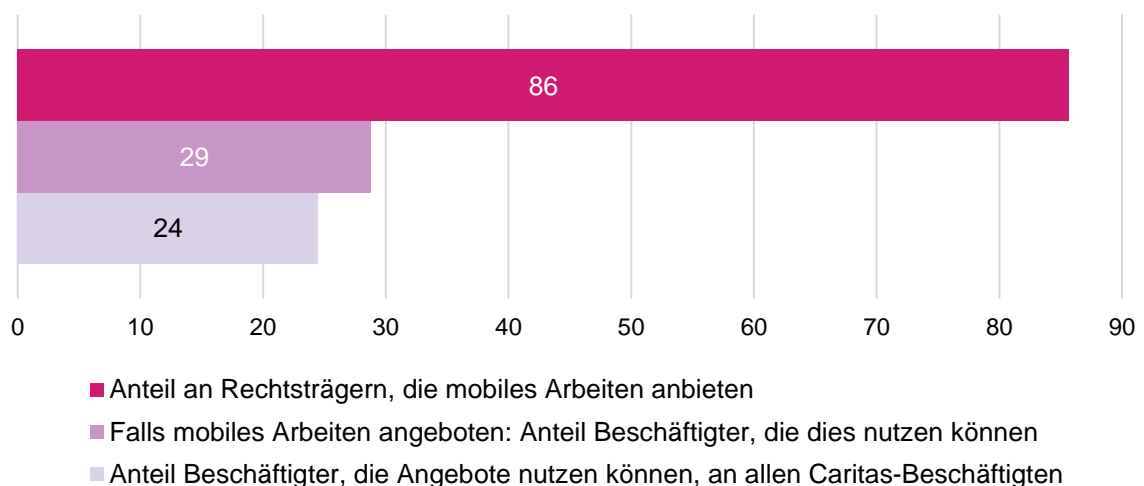
Im Zuge der Corona-Pandemie haben sich die Möglichkeiten Erwerbstätiger, beruflicher Arbeit vermehrt von zuhause oder unterwegs aus nachzugehen, in zahlreichen Branchen ausgeweitet (vgl. Bellmann et al., 2020; Frodermann et al., 2021). Nicht nur wissenschaftlich liegt häufig die Überzeugung vor, dass Homeoffice eine wertvolle arbeitskulturelle Errungenschaft des digitalen Zeitalters darstellen kann. Gleichzeitig benötigt der Einsatz entsprechender mobiler Arbeitsmuster klare Spielregeln, aus denen heraus sowohl Organisationen als auch Mitarbeitende profitieren können (vgl. Bellmann & Hübler, 2020; Lange, 2019; Messenger, 2020). Wurden die Einsatzmöglichkeiten im Sozial- und Gesundheitswesen aufgrund zwischenmenschlicher Interaktionsanforderungen lange Zeit als limitiert betrachtet, betonen neuere Ansätze insbesondere die Potenziale zur Entkoppelung administrativer Aufgaben von der Betriebsstätte (vgl. BMFSFJ & DIHK, 2019; Pietsch et al., 2020). Auch in sozialprofessionellen Beratungstätigkeiten werden die Chancen digitaler und somit räumlich flexibler Arbeitssettings zunehmend berücksichtigt (vgl. Seelmeyer & Kutscher, 2021).

¹ Die Aufteilung der Beschäftigtenzahl nach Regionen und Hilfebereichen ist vor dem Hintergrund der Zentralstatistik 2020 als repräsentativ zu bewerten.

² Orientiert am Bundesteilhabegesetz wird der Begriff der Eingliederungs- statt Behindertenhilfe genutzt.

Betrachtet man die Verbreitung von mobilem Arbeiten in der Caritas für das Jahr 2022, geben ganze 86 Prozent der teilnehmenden Rechtsträger an, dass ihre Beschäftigten von zuhause oder unterwegs arbeiten können. Der Anteil ist gegenüber der Erstmessung im Jahr 2020 um 7 Prozentpunkte angestiegen. Die weiteren Darstellungen konzentrieren sich auf die große Gruppe der Rechtsträger mit mobilem Arbeiten. In neun von zehn (91 Prozent) Fällen wurden die Angebote zur mobilen Arbeitserledigung im Zusammenhang mit der Pandemie eingeführt oder ausgeweitet. Auch dieser Anteil ist mit einem Plus von 8 Prozentpunkten deutlich gewachsen. Somit scheint die pandemische Ausnahmesituation der vergangenen Jahre großen Einfluss auf die Etablierung digitalisierter und räumlich flexibilisierter Erwerbsarbeitsmuster in der Caritas genommen zu haben. 97 Prozent der Rechtsträger, die Homeoffice und mobiles Arbeiten während der COVID-19-Pandemie eingeführt oder ausgebaut haben, möchten ihre Angebote auch nach endgültigem Abklingen der Gefahrenlage beibehalten. Der Anteil hat sich um 13 Prozentpunkte erhöht. Somit kann darauf geschlossen werden, dass die Rechtsträger positive Erfahrungen mit mobilem Arbeiten sammeln und dessen Vorteile schätzen.

Abb. 1: Verbreitung von mobilem Arbeiten



Als nächstes wird die Verbreitung von mobilem Arbeiten in der Belegschaft analysiert. Bietet ein Rechtsträger mobiles Arbeiten und Homeoffice an, können durchschnittlich 29 Prozent der Mitarbeitenden hiervon Gebrauch machen. Die Quote zeigt sich gegenüber 2020 unverändert. Bezogen auf das Gesamtpersonal der Caritas (d. h. inklusive Rechtsträgern ohne mobilem Arbeiten) liegt der Anteil Beschäftigter mit der Möglichkeit mobilen Arbeitens bei durchschnittlich 24 Prozent. Diese Quote hat sich um 5 Prozentpunkte erhöht, da der Kreis an Rechtsträgern ohne entsprechende Angebote deutlich abgenommen hat. Obwohl die allermeisten Rechtsträger mobile Arbeitsformen ermöglichen, geht aus den Befunden hervor, dass die Mehrheit des Personals nicht von zuhause oder unterwegs arbeiten kann. Somit werden mobile Formate weiterhin eher komplementär zur klassischen Präsenzkultur und lediglich von einem Teil der Mitarbeitenden genutzt.

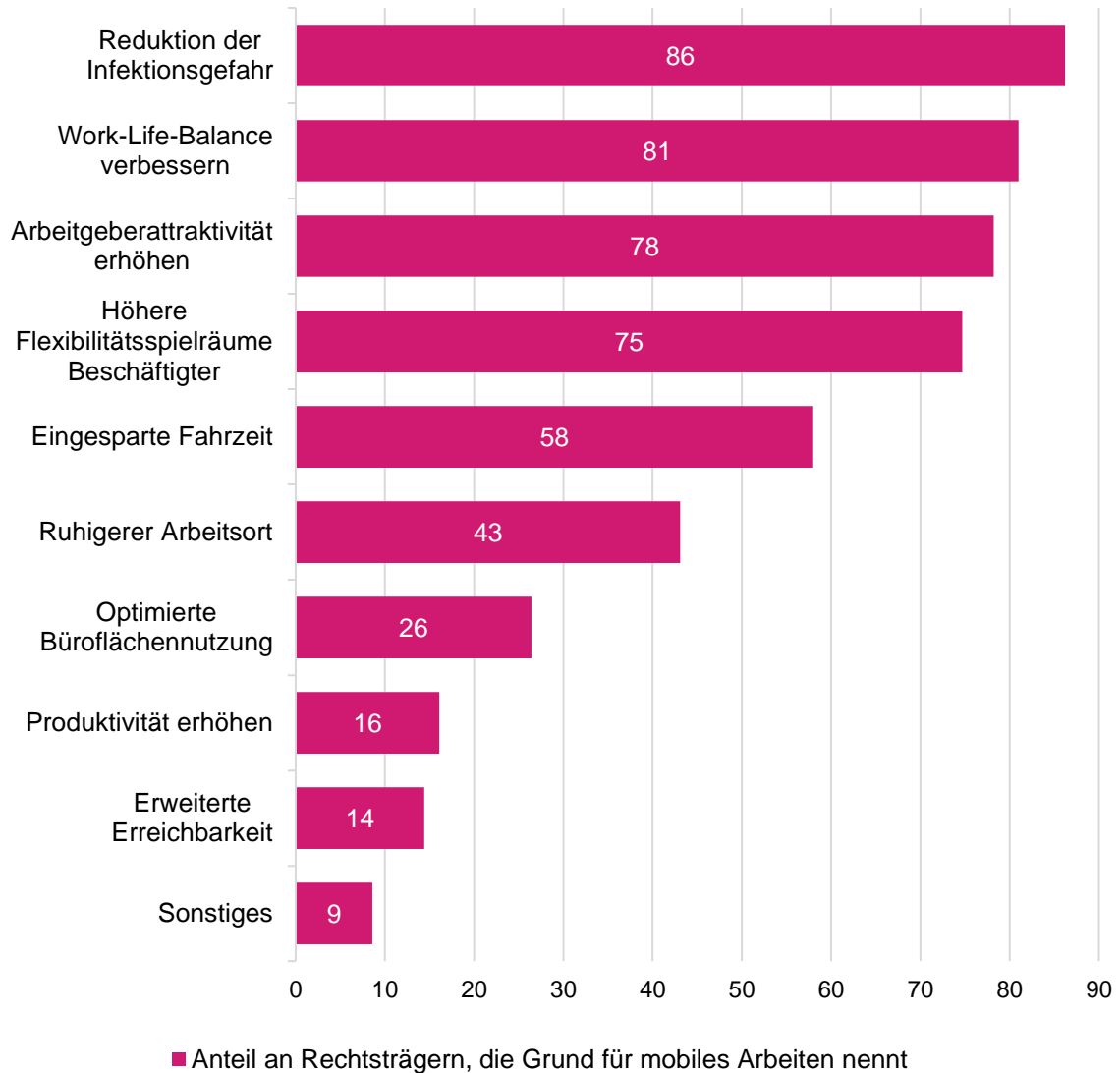
Für das hier betrachtete Abbild der Caritas lässt sich betonen, dass die Verbreitung mobiler Arbeitsmuster insbesondere im Vergleich zur vorpandemischen Zeit als relativ hoch eingeschätzt werden kann. So haben laut dem IAB-Betriebspanel 2018 nur 20 Prozent (minus 66 Prozent gegenüber Caritaspanel 2022) aller Betriebe aus dem Sozial- und Gesundheitswesen mobiles Arbeiten angeboten. In diesen konnten wiederum nur 10 Prozent (minus 19 Prozent gegenüber Caritaspanel 2022) der Mitarbeitenden auch tatsächlich darauf zurückgreifen (vgl. Dettmann et al., 2019).

Gleichzeitig ist für die zukünftige Praxisgestaltung der Caritas die Empfehlung wiederaufzugreifen, dass Dokumentations- und Verwaltungsaufgaben selbst in menschenhelfenden Tätigkeitsfeldern mehr als bisher ins Homeoffice verlagert werden könnten. Auf diese Weise lassen sich bislang womöglich ungenutzte Potenziale für das Arbeiten von zuhause und unterwegs aus organisationsweit in neue Attraktivitätsmerkmale umwandeln. Anders ausgedrückt: Die Einführung mobiler Arbeitsformen scheint insgesamt gut gelungen, so dass fortan der Ausbau vorhandener Strukturen fokussiert werden kann. Dabei spielt es auch eine wichtige Rolle, dass mobiles Arbeiten bei vielen Beschäftigten und Bewerber:innen aufgrund verbesserter Möglichkeiten für eine gelingende Work-Life-Balance als äußerst beliebt gilt (vgl. Frodermann et al., 2021; Grunau et al., 2019; Krause-Pilatus et al., 2019). Inwieweit sich die Verfügbarkeit und Nutzung von Homeoffice nach Hilfebereichen und Regionalkommissionen unterscheidet, wird den Lesenden mit einer zukünftigen Schwerpunktanalyse des Caritaspanels 2022 dargestellt.

Als nächstes werden die Gründe für und gegen den Einsatz mobiler Arbeitsformate beleuchtet. Die folgenden Prozentwerte beziehen sich auf jene Rechtsträger mit entsprechenden Angeboten. Am häufigsten werden Homeoffice und mobiles Arbeiten zur Verringerung der Infektionsgefahr während der Corona-Pandemie eingesetzt. 86 Prozent der Rechtsträger benennen dies als ein zentrales Motiv. Vier von fünf (81 Prozent) Befragten geben an, mit mobilen Mustern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ihres Personals verbessern zu wollen. Der Anteil hat sich um 8 Prozentpunkte gegenüber 2020 erhöht. Für 78 Prozent steht zudem die Erhöhung der eigenen Arbeitgeberattraktivität auf dem Arbeitsmarkt im Mittelpunkt. Mit einem Plus von 17 Prozent ist für diesen Aspekt der größte Zuwachs gegenüber der letzten Befragungsrunde zu registrieren. Drei Viertel (75 Prozent; plus 3 Prozentpunkte) der Rechtsträger bieten mobiles Arbeiten an, um die Flexibilitätsspielräume ihrer Beschäftigten zu erhöhen. Mehr als die Hälfte möchte den Mitarbeitenden mit Homeoffice die Einsparung täglicher Fahrzeiten ermöglichen. Der Anteil ist um 12 Prozentpunkte auf 58 Prozent angewachsen. Starke Zugewinne weist auch der Aspekt einer ruhigeren Arbeitsatmosphäre im Homeoffice auf. 43 Prozent der Rechtsträger bewerten dies als wichtiges Motiv, was ein Plus von 13 Prozentpunkten darstellt. Jeder vierte (26 Prozent) Rechtsträger beabsichtigt mit mobilem Arbeiten eine optimierte Nutzung vorgehaltener Büroflächen. Am seltensten geben die teilnehmenden Rechtsträger an, die Produktivität (16 Prozent; minus 8 Prozentpunkte) oder Erreichbarkeit

(14 Prozent; unverändert) ihrer Mitarbeitenden steigern zu wollen. 9 Prozent (minus 16 Prozentpunkte) setzen aus sonstigen, hier nicht aufgeführten Gründen auf mobiles Arbeiten.

Abb. 2: Gründe für mobiles Arbeiten und Homeoffice



Im folgenden Schritt werden die Motive jener Rechtsträger betrachtet, die kein Homeoffice und mobiles Arbeiten anbieten. Von diesen teilen 93 Prozent mit, dass die Art der Tätigkeit nicht für eine räumlich-zeitliche Flexibilisierung geeignet ist. Dieser Anteil hat sich gegenüber 2020 um 3 Prozentpunkte reduziert. Ein Fünftel (21 Prozent) gibt an, dass die für mobiles Arbeiten die notwendige technische Ausstattung nicht vorliegt. Bei dieser Antwortkategorie ist ein Anstieg von 4 Prozentpunkten festzustellen. Datenschutzgründe werden von 17 Prozent (plus 1 Prozentpunkt) als Grund für einen Verzicht auf Homeoffice und mobiles Arbeiten angegeben. Noch seltener wird genannt, dass mobiles Arbeiten die kollegiale Zusammenarbeit des Personals erschwert (14 Prozent; plus 2 Prozentpunkte), mobiles Arbeiten bisher nicht thematisiert wurde (10 Prozent; minus 2 Prozentpunkte) oder die Mitarbeitenden mehrheitlich kein

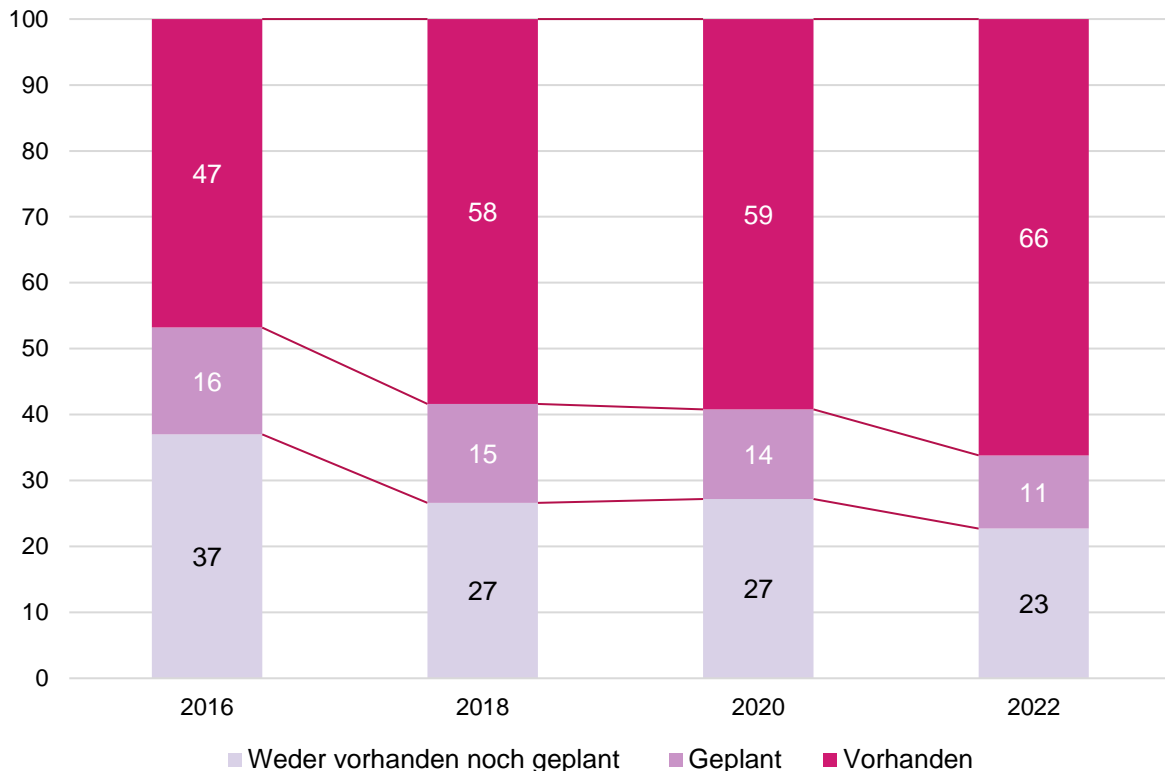
Interesse daran haben (3 Prozent; minus 9 Prozentpunkte). Kein einziger Rechtsträger meldet zurück, dass man durch den räumlichen und zeitlichen Abstand des mobilen Arbeitens eine erschwerte Führung oder Kontrolle des Personals befürchtet. Der Anteil ist um 2 Prozentpunkte gegenüber der vorherigen Befragungsrunde gesunken.

3 Arbeitszeitgestaltung und Fehlzeiten

Neben Homeoffice und mobilem Arbeiten stehen Arbeitgebern und -nehmenden weitere Optionen zur Verfügung, mit denen die Arbeitszeitgestaltung aktiv beeinflusst werden kann. Da in 98 Prozent (plus 2 Prozentpunkte) der befragten Rechtsträger Überstunden geleistet werden, ist die Form des Ausgleichs von Mehrarbeit bedeutsam. Drei Viertel (74 Prozent) der Teilnehmenden geben an, dass in ihren Betrieben sowohl eine Vergütung als auch Freizeitausgleich erfolgt. Diese Kategorie hat gegenüber 2020 um 2 Prozentpunkte und seit 2016 um 4 Prozentpunkte zugenommen. 25 Prozent der Rechtsträger gewähren ausschließlich einen Freizeitausgleich für geleistete Überstunden. Der Anteil ist seit der letzten Befragung um 2 Prozentpunkte gesunken. In den seltensten Fällen wird Mehrarbeit weder finanziell noch durch Freizeit (1 Prozent; unverändert) oder ausschließlich per Vergütung (0,5 Prozent; plus 0,5 Prozentpunkte) ausgeglichen.

Nachdem im Jahr 2016 Rechtsträger mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten noch in der Unterzahl (47 Prozent) waren, greifen mittlerweile zwei Drittel (66 Prozent) der Rechtsträger darauf zurück. Der Anteil ist seit der letzten Erhebungswelle 2020 um 7 Prozentpunkte angewachsen. Verknüpft mit diesem Anstieg sind Arbeitszeitkonten nur noch in 11 Prozent (minus 3 Prozentpunkte) der Fälle geplant. Der Anteil an Rechtsträgern, die Arbeitszeitkonten weder planen noch anbieten, hat sich um 4 Prozentpunkte auf 23 Prozent reduziert. Somit kann davon die Rede sein, dass Arbeitszeitkonten in der Caritas mittlerweile den Regelfall darstellen und voraussichtlich weiter an Bedeutung gewinnen werden. Dies stellt auch deshalb eine wichtige Entwicklung dar, da sich hiermit die Flexibilitätsspielräume der Beschäftigten und folglich die Arbeitsplatzattraktivität steigern lassen. Abbildung 3 visualisiert das Aufkommen von Arbeitszeitkonten über den Zeitverlauf.

Abb. 3: Arbeitszeitkonten

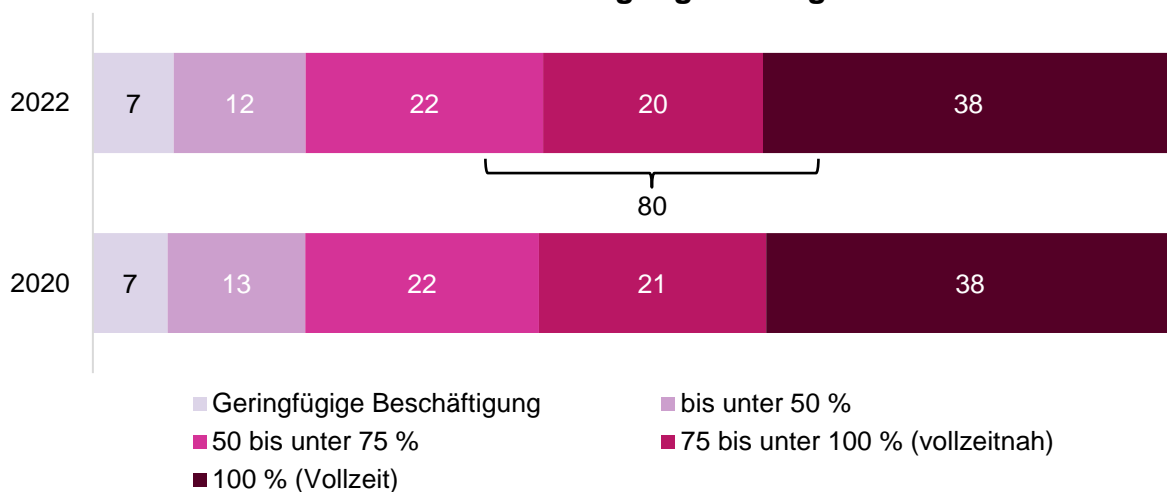


Betrachtet man die Verbreitung weiterer zentraler Instrumente der Arbeitszeitgestaltung und -steuerung, ist folgende Rangliste festzustellen: Am häufigsten kommen versetzte Arbeitszeiten zum Einsatz, bei denen sich Arbeitsbeginn und -ende von Beschäftigten oder Beschäftigtergruppen unterscheiden. Das Merkmal grenzt sich von Schichtarbeit insofern ab, als dass sich die versetzten Arbeitszeiten des Personals zumeist in arbeitsintensiven Zeitblöcken überschneiden (vgl. Hellert, 2007). Zwei Drittel (68 Prozent) der Caritas-Rechtsträger nutzen das Gestaltungsmittel in ihren betrieblichen Arbeitsabläufen, was gegenüber 2020 keine nennenswerte Veränderung bedeutet. Deutlich zugenommen hat der Anteil an Befragten, in deren Betrieben Schichtsysteme zum Einsatz kommen. So ist Schichtarbeit in drei von fünf (60 Prozent; plus 11 Prozent) Rechtsträgern anzutreffen. 59 Prozent teilen mit, dass Dauer und Lage von Arbeitszeiten in Teilzeit angepasst werden. Der Anteil hat sich um 5 Prozentpunkte erhöht. Noch größere Anstiege sind für Arbeitszeitlagen an Wochenenden zu beobachten. In 59 Prozent (plus 12 Prozentpunkte) der Rechtsträger wird auf ständige oder regelmäßige Sonntagsarbeit gesetzt. Regelmäßige oder ständige Samstagarbeit findet in 57 Prozent (plus 10 Prozentpunkte) der Rechtsträger statt. Die Hälfte (50 Prozent; plus 1 Prozentpunkt) der Teilnehmenden gibt an, ihren Beschäftigten Vertrauensarbeitszeiten anzubieten. Arbeitszeitkorridore oder Bandbreitenmodelle werden in 29 Prozent (plus 5 Prozentpunkte) der Rechtsträger als Gestaltungsmittel eingesetzt. Fast ein Viertel (22 Prozent) bezieht den Samstag bedarfsabhängig in die Arbeitszeitplanung ein. Der Anteil ist um 4 Prozentpunkte angestiegen. Lediglich

6 Prozent der Caritas-Rechtsträger teilen mit, dass Arbeitszeiten zur Beschäftigungssicherung verkürzt worden sind. Gegenüber 2020 ist keine Veränderung des Anteils festzustellen. 5 Prozent der Befragten geben an, dass sie keines der hier genannten Gestaltungsinstrumente einsetzen.

Mit einer Rückblende auf den ersten Teil der vorliegenden Reportreihe zur Grundauswertung soll kompakt auf die Beschäftigungsumfänge des Personals eingegangen werden. Festzuhalten ist, dass nur 7 Prozent als geringfügig beschäftigt gelten. Weitere 12 Prozent der Mitarbeitenden weisen einen Beschäftigungsumfang von höchstens 50 Prozent einer Vollzeitstelle auf. Angelehnt an das Statistische Bundesamt (2023) kann somit bei einem Fünftel des Personals von atypischen Arbeitszeitumfängen die Rede sein. Vier von fünf (80 Prozent) Beschäftigten der Caritas verfügen demgegenüber über Beschäftigungsumfänge oberhalb des atypischen Spektrums. Dabei liegen 22 Prozent im Bereich zwischen 50 und 74 Prozent einer Vollzeitstelle. 20 Prozent weisen einen vollzeitnahen Arbeitszeitumfang zwischen 75 und unter 100 Prozent auf. Bei 38 Prozent der Mitarbeitenden handelt es sich um Vollzeitbeschäftigte. Der gemeinsame Anteil von Personal in Vollzeit und Vollzeithnähe beträgt somit circa 60 Prozent (vgl. Pietsch & Krimmer, 2023a). Wie Abbildung 4 verdeutlicht, haben sich die Anteile seit der letzten Erhebung nicht wesentlich verändert.

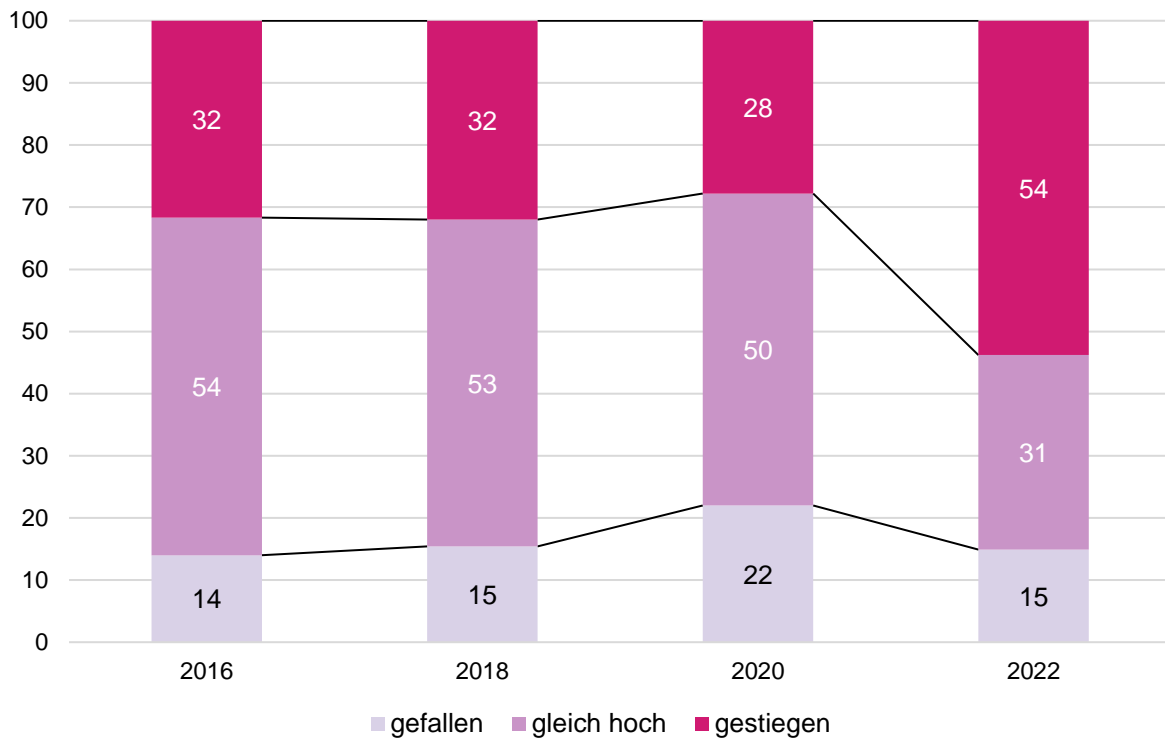
Abb. 4: Beschäftigungsumfänge



Komplementär zu den bisherigen Befunden lassen sich in einem finalen Schritt Zeitphasen betrachten, in denen Beschäftigte krankheitsbedingt ausgefallen sind. Für das Jahr 2021 geben die Befragten mit einem Anteil von 53 Prozent mehrheitlich an, dass die Fehlzeitenquote angestiegen ist. Diese Antwortkategorie hat ihren Anteil gegenüber der letzten Befragungsrunde mit einem Plus von 26 Prozent enorm gesteigert. Circa ein Drittel (31 Prozent; minus 19 Prozentpunkte) gibt an, dass sich die Fehlzeitenquote unverändert zeigt. 15 Prozent (minus 7 Prozentpunkte) der Rechtsträger beobachten in ihren Betrieben einen Rückgang der

Fehlzeitenquote. Die Einschätzungen zur Veränderung der Fehlzeitenquote werden in Abbildung 5 über den Zeitverlauf ausgegeben.

Abb. 5: Veränderung der Fehlzeitenquote



Blickt man auf die konkrete Ausprägung der Fehlzeitenquote, liegt diese für 2021 bei durchschnittlich 9,1 Prozent. Hierin drückt sich ein Anstieg von 2,2 Prozent gegenüber der Fehlzeitenquote für 2019 aus. Für die Fehlzeitenquote 2021 liegt der Median, ein gegenüber Extremausprägungen robuster Zentralwert, bei 6,0 Prozent (plus 1 Prozentpunkt). Somit kann darauf geschlossen werden, dass der Krankenstand in einigen Rechtsträgern übermäßig hoch ausgefallen ist. Eine noch präzisere Betrachtung der Ausprägungsverteilung zeigt, dass ein Viertel (23 Prozent) der Rechtsträger auf eine Fehlzeitenquote 2021 von höchstens 4 Prozent kommt, während sie bei 54 Prozent der Rechtsträger maximal 6 Prozent beträgt. Ein Fünftel (21 Prozent) der Befragten meldet dagegen eine Fehlzeitenquote von mindestens 11 Prozent zurück. In jedem zehnten (10 Prozent) Rechtsträger beträgt die Fehlzeitenquote sogar mindestens 20 Prozent. Insgesamt scheinen Fehlzeiten von Mitarbeitenden die Arbeitsdurchführung mehr als in den Vorjahren mitzuprägen. Hierbei handelt es sich um eine durchaus kritische Entwicklung, die den in caritaspanelReport 2/2023 dargestellten ansteigenden Fachkräftebedarf in den Einrichtungen und Diensten der Caritas weiter verschärfen kann (vgl. Pietsch & Krimmer, 2023b). Vermutet werden könnte, dass zumindest ein Teil der ausgedehnten krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit mit den hohen Infektionsraten von COVID-19 korrespondiert.

4 Resümee

Mit dem dritten Teil der grundlegenden Ergebnispräsentation zum Caritaspanel 2022 konnte nachgezeichnet werden, dass sich Homeoffice und mobiles Arbeiten unter den Rechtsträgern weiter verbreitet hat. Obwohl die allermeisten Rechtsträger die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten anbieten, kann bislang ein vergleichsweise niedriger Anteil des Personals davon Gebrauch machen. Hier gilt es vor allem im Zuge einer räumlichen Flexibilisierung anfallender administrativer Aufgaben weiter voranzuschreiten, um die Arbeitgeberattraktivität gegenüber neuen und vorhandenen Mitarbeitenden steigern zu können. Genau dies betrachtet ein Großteil der Caritas-Rechtsträger als zentrales Motiv für den Einsatz mobiler Arbeitsmuster. Zudem möchte man z. B. die Work-Life-Balance des Personals verbessern und die pandemische Infektionsgefahr reduzieren. Die wenigen Teilnehmenden ohne mobile Arbeitsoptionen begründen den Verzicht insbesondere mit der fehlenden Eignung der Tätigkeit.

Im Themenfeld der Arbeitszeitgestaltung wurde deutlich, dass die Mehrheit der Rechtsträger sowohl mit Vergütung als auch Freizeitausgleich auf Überstunden reagiert. Zudem bieten mehr als drei Viertel der Teilnehmenden mittlerweile Arbeitszeitkonten an oder planen die Einführung dieser. Zu den häufigsten Gestaltungsinstrumenten gehören zudem versetzte Arbeitszeiten, Schichtarbeit oder Wochenendarbeit. Auffällig ist des Weiteren der recht starke Anstieg der Fehlzeitenquote im Jahr 2021, der sich zeitlich mit ohnehin starkem Personalbedarf überkreuzt.

Hiermit endet die erweiterte, dreiteilige Rundschau zu zentralen Befunden des Caritaspanels 2022. Die Reportreihe findet ihre baldige Fortsetzung in Schwerpunktanalysen, mit denen sich die Ergebnislage nach Hilfebereichen, Regionalkommissionen oder Betriebsgrößen noch differenzierter betrachten lässt. Zentrale Informationen, eine Newsletter-Anmeldung sowie bisherige wissenschaftliche Veröffentlichungen zum Caritaspanel finden Interessierte auf 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) der Bundesagentur für Arbeit eine 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

- Bellmann, L. & Hübler, O. (2020c): Homeoffice braucht klare Regeln (11.09.2020). *IAB-Forum*. <https://tinyurl.com/mr3pu5e2>
- Bellmann, L., Gleiser, P., Kagerl, C., Koch, T., König, C., Leber, U., Pohlan, L., Roth, D., Schierholz, M., Stegmaier, J., Aminian, A., Backhaus, N. & Tisch, A. (2020): Potenzial für Homeoffice noch nicht ausgeschöpft (21.12.2020). *IAB-Forum*. <https://tinyurl.com/5t4rkn2e>
- 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>
- 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).
- Frodermann, C., Grunau, P., Haas, G.-C. & Müller, D. (2021): *Homeoffice in Zeiten von Corona. Nutzung, Hindernisse und Zukunftswünsche* (IAB-Kurzbericht 05/2021).
- Grunau, P., Ruf, K., Steffes, S. & Wolter, S. (2019): *Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken: Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten* (IAB-Kurzbericht 11/2019).
- Hellert, U. (2007): Früher oder später kommen sie alle. Versetzte Arbeitszeiten. *Arbeit und Arbeitsrecht*, 62(11): 673–674.
- Krause-Pilatus, A., Rinne, U. & Schneider, H. (2019): *Arbeitszufriedenheit in der modernen Arbeitswelt* (IZA Standpunkte Nr. 94).
- Lange, J. (2019): *Feel Good Management - Anforderungen und Aufgabengebiete: Praxishandbuch mit Fallbeispielen*. Springer Gabler. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-58312-8>
- Messenger, J. (2020): „Vertrauen ist der Klebstoff, der alles zusammenhält.“ Ein Interview mit Jon Messenger, dem Telearbeitsexperten der Internationalen Arbeitsorganisation (25.06.2020): Interviewt von J. Winters. *IAB-Forum*. <https://tinyurl.com/mvswapit>
- Pietsch, M. & Krimmer, P. (2023a): *Die Praxislandschaft der Caritas in Zeiten internationaler Krisen und Konflikte. Ergebnisse zur Grundausswertung des Caritaspanels 2022. Teil 1: Personal- und Beschäftigungsstruktur* (caritaspanelReport 1/2023). <https://tinyurl.com/4bru9u7m>

Pietsch, M. & Krimmer, P. (2023b): *Die Praxislandschaft der Caritas in Zeiten internationaler Krisen und Konflikte. Ergebnisse zur Grundausswertung des Caritaspanels 2022. Teil 2: Personalpolitische Herausforderungen und Reaktionen* (caritaspanelReport 2/2023).

<https://tinyurl.com/585zypsv>

Pietsch, M., Krimmer, P. & Bellmann, L. (2020): Die Bedeutung der Corona-Pandemie für das mobile Arbeiten in Caritas und SAGE-Berufen: Ein Ausblick auf die neue Befragungsrunde des Caritaspanels 2020 unter Zusammenfassung bisheriger Forschungsergebnisse. *Zeitschrift für Arbeitsrecht und Tarifpolitik in kirchlichen Unternehmen*, 8(4): 111–115.

Seelmeyer, U. & Kutscher, N. (2021): Zum Digitalisierungsdiskurs in der Sozialen Arbeit: Befunde – Fragen – Perspektiven. In M. Wunder (Hrsg.): *Digitalisierung und Soziale Arbeit. Transformationen und Herausforderungen*. Verlag Julius Klinkhardt, 17–30.

<https://doi.org/10.35468/5909-02>

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