caritas**panel**

caritas**panel***Report* 4/2025
Befragungsrunde 2024
vom 5. August 2025

Thema dieser Ausgabe:

Regionaler Benchmark: Wie gut bewältigen Caritas-Rechtsträger die Anforderungen aus Fachkräftemangel, Beschäftigungsqualität und Digitalisierung?

Prof. Dr. Marcel Pietsch

FOM Hochschule, wissenschaftliche Begleitung des Caritaspanels

Dr. Pascal Krimmer

Geschäftsstelle der Dienstgeberseite der AK Caritas

Herausgegeben von der
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

in Kooperation mit dem
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)
der Bundesagentur für Arbeit (BA)
Regensburger Straße 104, 90478 Nürnberg

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.

1 Thematischer Ausgangspunkt und Datengrundlage

Die Gewinnung neuer Fachkräfte ist vielerorts eine große Herausforderung für die Organisationen des Sozial- und Gesundheitswesens. So ist ein verschärfter Wettbewerb zwischen den sozialprofessionellen Arbeitgebern um verfügbares, qualifiziertes Personal zu beobachten (so auch Arndt et al., 2024; Lochner & Thole, 2024). Die Fachkräftesicherung lässt sich mit Fragen nach der vorhandenen Qualität von Beschäftigungsbedingungen sowie dem gelingenden Umgang mit Herausforderungen einer digitalisierten Arbeitswelt verbinden. Demnach können soziale Organisationen v.a. dann Personal gewinnen bzw. an sich binden, wenn sie attraktive Tätigkeiten anbieten, die zu den Präferenzen der Mitarbeitenden passen und innovative Technologien berücksichtigen (Pottharst et al., 2024). Im vorliegenden Beitrag werden die Daten aus dem Caritaspanel 2024 der verschiedenen Regionalkommissionen miteinander verglichen. Dabei wird untersucht, wie sich die aktuelle Bewältigung von Anforderungen aus Fachkräftemangel, Beschäftigungsqualität und Digitalisierung regional gestaltet.

Die Durchführung der standardisierten Onlineumfrage erfolgt in Kooperation mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit. An der sechsten Befragungsrunde haben sich zwischen Juli und September 2024 insgesamt 277 Rechtsträger beteiligt. Diese verteilen sich repräsentativ über die Handlungsfelder, Regionalkommissionen und Rechtsträgergrößen der Caritas. In den Daten spiegelt sich die Situation von ca. 3.500 Betrieben mit insgesamt ca. 135.000 Beschäftigten wider. Ein Blick auf die Zusammensetzung der Stichprobe zeigt, dass ca. ein Drittel der Rechtsträger aus der Regionalkommission Bayern stammt. 27 Prozent der Rechtsträger gehören der Regionalkommission Nordrhein-Westfalen (NRW) an, ca. ein Fünftel der Regionalkommission Baden-Württemberg (BW). Die Regionalkommission Mitte kommt auf einen Anteil von 9 Prozent, Nord und Ost auf jeweils 7 Prozent.

2 Komplexität der Stellenbesetzung

Die Herausforderungen einer oftmals verkomplizierten Gewinnung neuer Mitarbeitender in den verschiedenen Regionen der Caritas spiegeln sich in diversen Indikatoren wider. Im Themenblock der größten anstehenden Personalprobleme werden im Folgenden die Top fünf betrachtet. Insgesamt geben 86 Prozent der Rechtsträger an, dass sie Schwierigkeiten bei der Deckung des Fachkräftebedarfs erwarten. Drei von vier (72 Prozent) Rechtsträgern sehen eine hohe Belastung durch Lohnkosten. Zwei Drittel (64 Prozent) bewerten hohe Fehlzeiten, Krankenstand und Vertretungsbedarf als problematisch. Auf Rang vier folgt der soziodemografisch angetriebene Aspekt der Überalterung des Personals. Die Hälfte (49 Prozent) der Rechtsträger schätzt dies als Herausforderung ein. 43 Prozent melden zurück, dass ihre Situation durch hohe Kosten für die Personalsuche und -gewinnung erschwert wird.

Aufgeteilt nach Regionalkommissionen zeigt sich, dass die Deckung des Fachkräftebedarfs v.a. in BW und NRW (jeweils 92 Prozent) als besonders herausfordernd erfahren wird. Demgegenüber schätzen nur 60 Prozent der Rechtsträger aus Nord die Fachkräftesicherung als relevantes Personalproblem ein. Die Lohnkostenhöhe wird in den meisten Regionen von ähnlich vielen Befragten als belastend bewertet. In Mitte ist der entsprechende Anteil an Rechtsträgern allerdings mit 65 Prozent leicht unterdurchschnittlich ausgeprägt. Hingegen werden in Mitte (74 Prozent) sowie in Ost (71 Prozent) hohe Fehlzeiten besonders häufig als Herausforderung eingeschätzt. Die personelle Überalterung wird in Mitte (57 Prozent) und BW (54 Prozent) deutlich stärker als in Nord und Ost (jeweils 35 Prozent) als Problem wahrgenommen. Rechtsträger aus BW (62 Prozent) und Mitte (57 Prozent) bewerten die Kosten für die Personalsuche überdurchschnittlich häufig als hoch, während in Bayern (31 Prozent) und Nord (30 Prozent) weniger Rechtsträger dieser Ansicht sind.

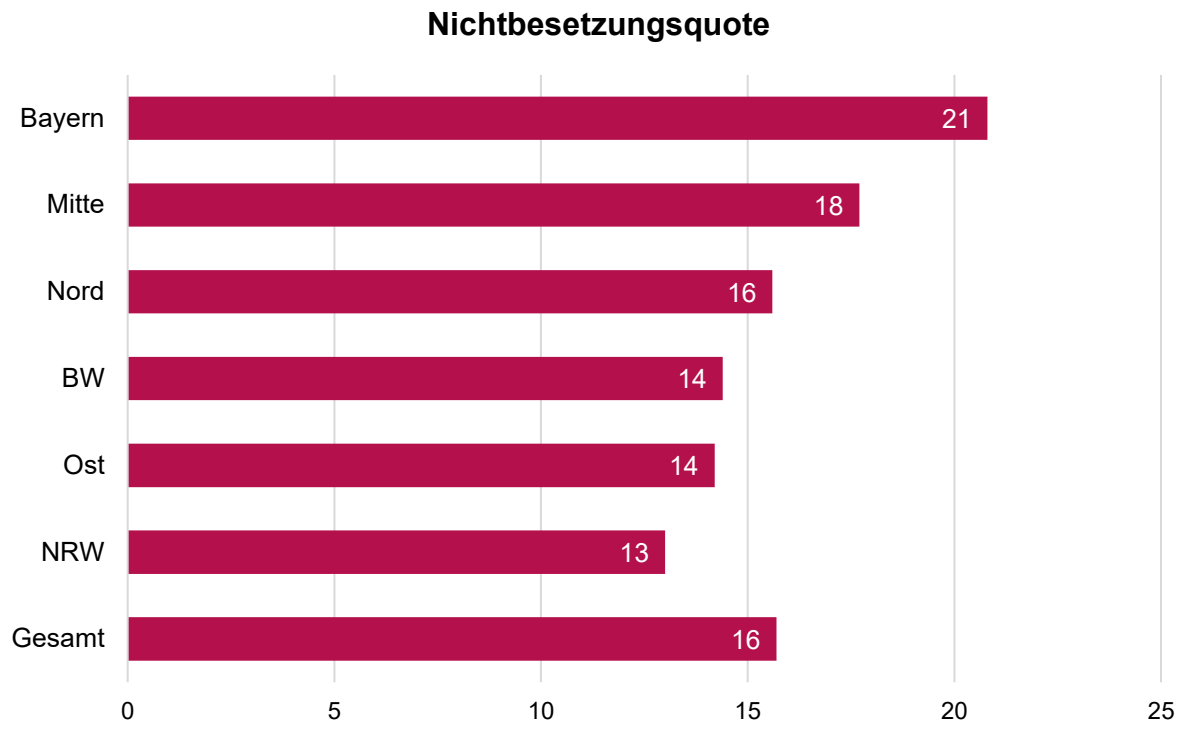

Abbildung 1: Nichtbesetzungsquote (in Prozent) für alle Qualifikationsniveaus außer Ausbildungsplätzen, aufgeteilt nach Regionalkommissionen. Quelle: Caritaspanel 2024

Als nächstes werden die Schwierigkeiten der Stellenbesetzung über die konkrete Ausprägung der Nichtbesetzungsquote analysiert. Diese bezieht sich auf alle Qualifikationsniveaus mit Ausnahme von Ausbildungsplätzen. Organisationsweit ist davon auszugehen, dass 16 Prozent der ausgeschriebenen Stellen unbesetzt bleiben. Überdurchschnittlich hohe Quoten sind in Bayern (21 Prozent) und Mitte (18 Prozent) zu registrieren. In NRW bleiben hingegen 13 Prozent, in BW und Ost 14 Prozent der ausgeschriebenen Stellen ohne erfolgreiche Besetzung. Abbildung 1 visualisiert die regionalen Ausprägungen der Nichtbesetzungsquote.

Als Gründe für unbesetzte Stellen nennen 84 Prozent aller Caritas-Rechtsträger, dass keine geeigneten Bewerbungen eingegangen sind. Die Hälfte gibt an, dass zumindest bei manchen Stellen gar keine Bewerbungen vorgelegen haben. 38 Prozent der Rechtsträger begründen Nichtbesetzungen damit, dass Bewerberinnen die angebotenen Stellen abgelehnt haben. In BW geben mit einem Anteil von 90 Prozent besonders viele Befragte an, dass Stellen wegen ungeeigneter Bewerbungen nicht besetzt werden konnten. In Ost liegt mit 75 Prozent hingegen der niedrigste Anteil vor. Das Phänomen gänzlich ausbleibender Bewerbungen ist in Nord (63 Prozent) und BW (58 Prozent) am stärksten ausgeprägt. Seltener tritt dieses in NRW und Ost (jeweils 42 Prozent) auf. In Mitte wird am häufigsten davon berichtet, dass Stellen wegen Ablehnung durch Bewerberinnen unbesetzt bleiben. Hier berichtet dies mit einem Anteil von 53 Prozent mehr als die Hälfte, während es in Bayern (32 Prozent) nur jeden dritten Rechtsträger betrifft.

Auch die Frage, ob aktuell überhaupt nach neuem Personal gesucht wird, wird je nach Regionalkommission unterschiedlich beantwortet. Bezogen auf alle Rechtsträger der Caritas geben 71 Prozent an, dass sie derzeit auf Personalsuche sind. In Mitte (91 Prozent), BW (77 Prozent) und NRW (75 Prozent) befinden sich überdurchschnittlich viele Rechtsträger auf der Suche nach neuen Beschäftigten. In Ost (65 Prozent), Bayern (62 Prozent) und Nord (58 Prozent) fallen die Anteile hingegen niedriger aus. Starke Abweichungen zwischen den Regionen lassen sich auch bei der Personalsuche im Ausland beschreiben. Für die Caritas gilt insgesamt: Wenn aktuell Personal gesucht wird, geht mehr als ein Fünftel (22 Prozent) der Rechtsträger auch im Ausland auf Suche. In Mitte ist es mit einem Anteil von 35 Prozent sogar mehr als jeder dritte personalsuchende Rechtsträger. Auch in BW (30 Prozent) und NRW (27 Prozent) betreiben überdurchschnittlich viele personalsuchende Rechtsträger Fachkräfteakquise in anderen Ländern. Deutlich seltener kommt es bei personalsuchenden Rechtsträgern aus Bayern (13 Prozent), Nord und Ost (jeweils 9 Prozent) zur Personalsuche im Ausland.

3 Berufsausbildung und Duales Studium

Ein weiteres organisationsinternes Puzzlestück zur Deckung des Fachkräftebedarfs bei der Caritas können die Berufsausbildung sowie das Duale Studium darstellen (Pietsch & Krimmer, 2025). Dabei lässt sich zunächst auf verschiedene Quoten zur Ausbildungsbeteiligung eingehen. Insgesamt erfüllen 86 Prozent der Caritas-Rechtsträger die gesetzlichen Voraussetzungen zur praktischen Berufsausbildung. Von diesen bilden fast drei Viertel (73 Prozent) derzeit auch tatsächlich neue Fachkräfte aus. Der Anteil Auszubildender und Dual Studierender liegt caritasweit bei 6 Prozent. Differenziert nach Regionen zeigt sich, dass Rechtsträger aus BW (92 Prozent) und Mitte (91 Prozent) besonders häufig zur Ausbildung berechtigt sind. Seltener ist dies in Nord (78 Prozent) und Ost (77 Prozent) der Fall. Die tatsächliche Ausbildungsaktivität ist ebenfalls in BW (89 Prozent) sowie in NRW (85 Prozent) überdurchschnittlich stark

ausgeprägt. Am seltensten nutzen Rechtsträger aus Nord (57 Prozent) und Bayern (56 Prozent) ihre Ausbildungsberechtigung. In BW machen Auszubildende und Dual Studierende 7 Prozent des Gesamtpersonals aus, was den höchsten Wert unter allen Regionalkommissionen darstellt. Rechtsträger in Bayern, Ost (jeweils 4 Prozent) und Nord (3 Prozent) kommen auf die niedrigsten Anteile an Auszubildenden und Dual Studierenden.

Die Besetzungsquote bei Ausbildungsplätzen (inklusive Duales Studium) liegt in allen Regionen sehr nah am caritasweiten Anteil in Höhe von 84 Prozent. Wenn Plätze nicht besetzt werden konnten, begründen dies 77 Prozent aller Rechtsträger mit ungeeigneten Bewerbungen. Die Hälfte gibt an, dass zumindest für manche Ausbildungsplätze gar keine Bewerbungen eingegangen sind. Jeder fünfte Rechtsträger nennt als Grund für unbesetzte Ausbildungsplätze, dass Bewerberinnen das Angebot abgelehnt haben. Rechtsträger aus Mitte (90 Prozent) und NRW (87 Prozent) geben überdurchschnittlich häufig an, dass Ausbildungsplätze wegen ungeeigneter Bewerbungen nicht zu besetzen waren. Gänzlich ausbleibende Bewerbungen waren bei 60 Prozent der Rechtsträger aus Mitte ein Grund für unbesetzte Ausbildungsplätze. In BW (39 Prozent) und Nord (25 Prozent) sind es deutlich weniger Rechtsträger. In Ost (33 Prozent), Mitte (30 Prozent) und NRW (27 Prozent) konnten besonders viele Rechtsträger Ausbildungsplätze nicht vergeben, da Bewerberinnen angebotene Plätze abgelehnt haben. Deutlich seltener tritt diese Konstellation in Bayern (5 Prozent) auf. Die Auflösungsquote, d. h. der Anteil vorzeitig aufgelöster Ausbildungsverträge oder nicht angetretener Ausbildungsplätze an allen Ausbildungsverhältnissen, liegt caritasweit bei 9 Prozent. Etwas höher fällt sie in Ost mit 14 Prozent aus, etwas niedriger in Nord bei einer Ausprägung von 6 Prozent.

Mit erfolgreichem Ausbildungsabschluss werden 63 Prozent aller Auszubildenden vom Rechtsträger übernommen. Überdurchschnittlich hohe Übernahmequoten lassen sich bei Rechtsträgern in Ost (80 Prozent), Nord (76 Prozent), BW (74 Prozent) und Mitte (70 Prozent) feststellen. In NRW wird demgegenüber mit einem Wert von 47 Prozent weniger als die Hälfte der erfolgreichen Ausbildungsabsolventinnen vom Rechtsträger übernommen. Zusatzleistungen, mit denen die Attraktivität der Ausbildungsplätze erhöht werden soll, existieren in zwei Dritteln aller Caritas-Rechtsträger. Besonders viele Rechtsträger mit Zusatzleistungen finden sich in Mitte (79 Prozent) und NRW (77 Prozent). Unterdurchschnittliche Anteile liegen hingegen in Bayern (53 Prozent), Nord (50 Prozent) und Ost (44 Prozent) vor. Abbildung 2 visualisiert mehrere der hier behandelten Quoten zur Berufsausbildung.

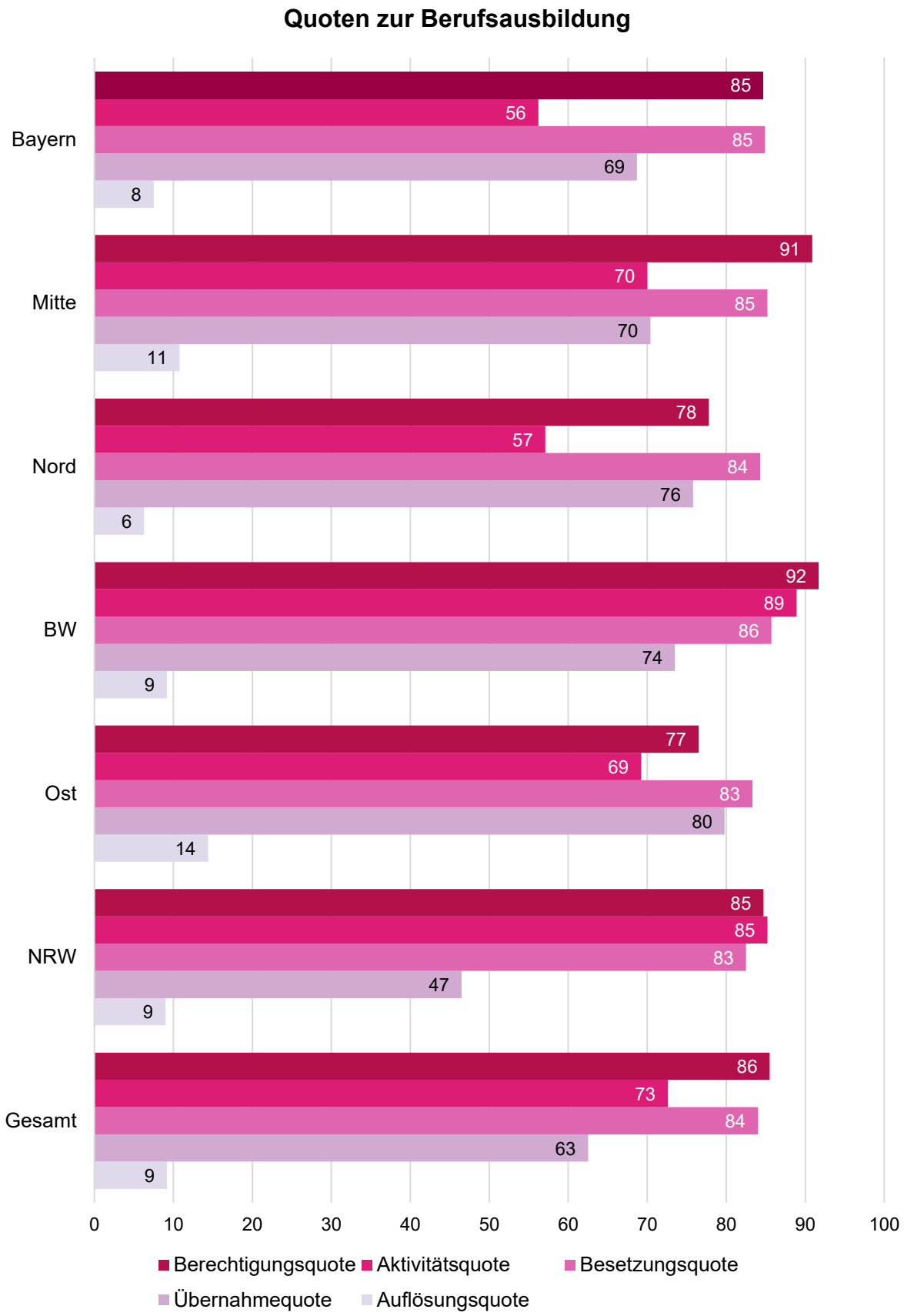

Abbildung 2: Quoten zur Berufsausbildung (in Prozent), aufgeteilt nach Regionalkommissionen. Quelle: Caritaspanel 2024

4 Frauen auf Führungsebene

Seit der Erhebungsrunde 2022 wird ein genauerer Blick darauf geworfen, wie sich die Anteile von Frauen auf erster sowie zweiter und dritter Führungsebene innerhalb der Caritas-Rechtsträger gestalten. Dabei kann eine diversitätsaffine Führungskultur und -zusammensetzung als übergeordnete Zielformel in vielen Organisationen des Sozial- und Gesundheitswesens betrachtet werden (Pietsch et al., 2026).

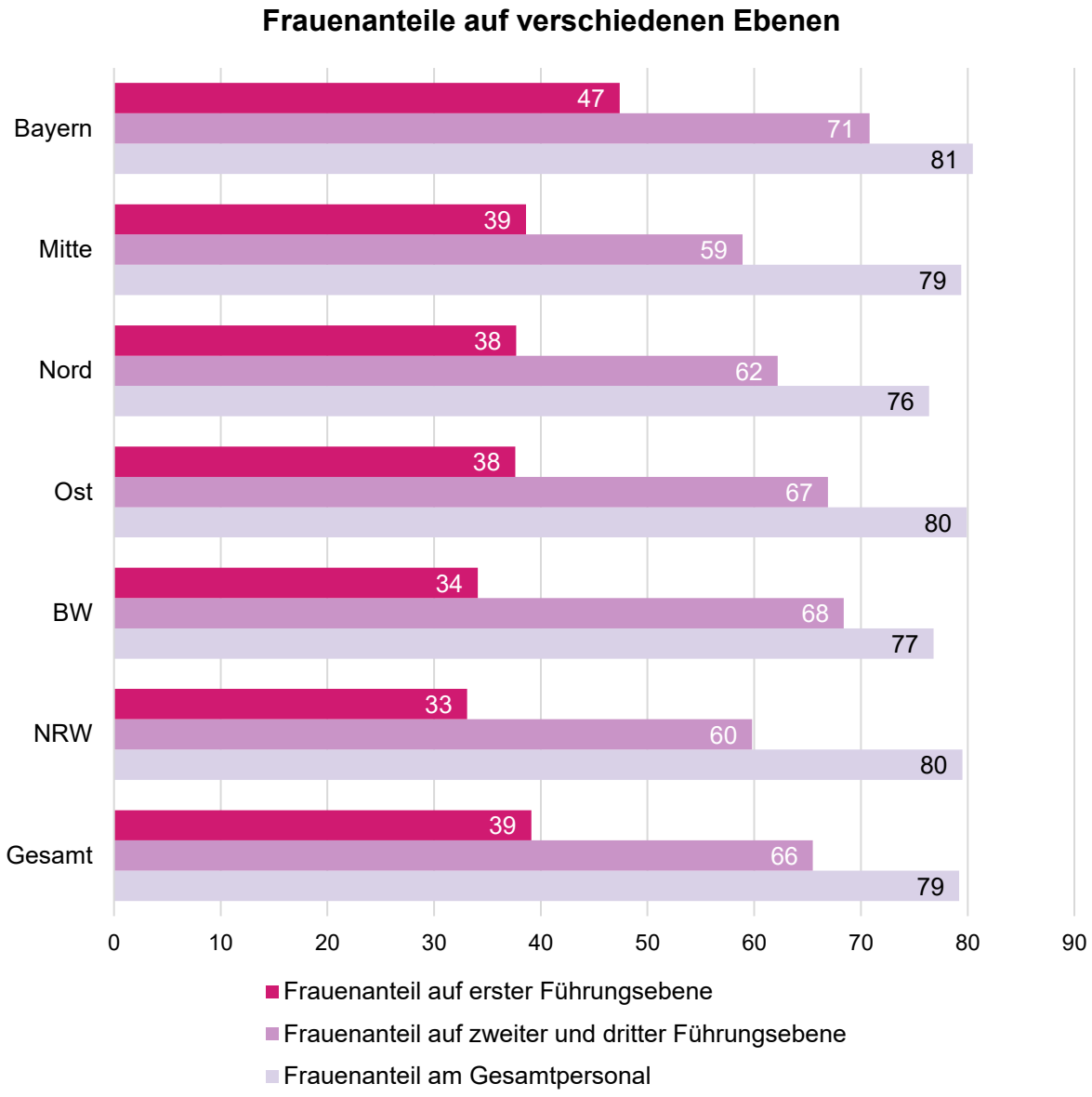

Abbildung 3: Frauenanteile (in Prozent) auf Führungsebenen und im Gesamtpersonal, aufgeteilt nach Regionalkommissionen. Quelle: Caritaspanel 2024

Eine gelingende Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen spielt in der Caritas auch deshalb eine wichtige Rolle, da Frauen vier Fünftel (79 Prozent) des Gesamtpersonals ausmachen. Betrachtet man hingegen die zweite und dritte Führungsebene (z. B. Bereichs- und

Abteilungsleitung) liegt der Anteil an Frauen bei 66 Prozent. Auf erster Führungsebene (z. B. Geschäftsführung und Vorstand) ist ein Frauenanteil von lediglich 39 Prozent festzustellen.

Aufgeteilt nach Regionalkommissionen verhalten sich die Frauenanteile am Gesamtpersonal sehr ähnlich wie in der Caritas insgesamt. Der größte Unterschied liegt mit 5 Prozentpunkten zwischen Bayern (81 Prozent) und Nord (76 Prozent). Unterdurchschnittliche Anteile von Frauen auf zweiter und dritter Führungsebene liegen in Mitte (59 Prozent) und NRW (60 Prozent) vor. In Bayern (71 Prozent) und BW (68 Prozent) sind Frauen besonders häufig auf zweiter und dritter Führungsebene tätig. Ebenfalls in Bayern liegt der Anteil von Frauen auf erster Führungsebene besonders hoch. Hier wird fast die Hälfte (47 Prozent) jener Positionen von Frauen ausgemacht. Niedriger fallen die Frauenanteile auf erster Führungsebene in BW (34 Prozent) und NRW (33 Prozent) aus. Abbildung 3 fasst diese Ergebnisse zusammen. Letztendlich werden sozialprofessionelle Arbeitgeber gegenüber v.a. weiblichen Beschäftigten und Bewerberinnen dann mit attraktiven Aufstiegsperspektiven und gleichberechtigenden Arbeitsstrukturen für sich werben können, wenn sich der Frauenanteil des Gesamtpersonals auf Führungsebenen widerspiegelt.

5 Gestaltung der Beschäftigungsqualität

Aus einer klassischen arbeitswissenschaftlichen Perspektive lässt sich die vorhandene Qualität der Beschäftigungsbedingungen insbesondere über die Unterscheidung von sogenannter Normalarbeit und atypischer Beschäftigung bestimmen. Atypische Beschäftigung umfasst dabei die Gestaltungsmittel der Teilzeitbeschäftigung, befristeten Beschäftigung und Leiharbeit. Die Analyse der Arbeitszeitumfänge zeigt, dass insgesamt 37 Prozent aller Beschäftigten der Caritas in Vollzeit tätig sind. Zusätzlich lassen sich vollzeitnahe Beschäftigungsumfänge ab 75 Prozent einer Vollzeitstelle berücksichtigen. Hierbei ist zu erkennen, dass mit einem Anteil von 58 Prozent die Mehrheit der Mitarbeitenden in Vollzeit oder vollzeitnah beschäftigt ist. Auf einen Beschäftigungsumfang oberhalb atypischer Teilzeit, d. h. zwischen 50 und einschließlich 100 Prozent einer Vollzeitstelle, kommen 80 Prozent des Gesamtpersonals. Geringfügige Beschäftigung spielt mit einem Anteil von 7 Prozent eine untergeordnete Rolle.

Bei der Unterscheidung nach Regionalkommissionen ist festzustellen, dass in Mitte (43 Prozent) und NRW (40 Prozent) überdurchschnittlich viele Mitarbeitende in Vollzeit beschäftigt sind. Geringere Vollzeitanteile bestehen in Bayern (32 Prozent), Ost (30 Prozent) und Nord (26 Prozent). Beschäftigungsumfänge oberhalb atypischer Teilzeit treten in Ost (90 Prozent) überdurchschnittlich, in Bayern (77 Prozent) dagegen unterdurchschnittlich häufig auf. Geringfügige Beschäftigung ist in Nord (10 Prozent) und BW (9 Prozent) stärker ausgeprägt. In Mitte sind hingegen 5 Prozent, in Ost nur 4 Prozent der Mitarbeitenden geringfügig beschäftigt.

Erstmals wurden die Rechtsträger in der Erhebungsrunde 2024 nach dem Hauptgrund für Teilzeitbeschäftigung gefragt. 60 Prozent der Rechtsträger geben an, dass Teilzeit vermehrt auf die Wünsche der Beschäftigten zurückzuführen ist. Ein Drittel meldet zurück, dass Teilzeitpräferenzen von Beschäftigten und Dienstgeber ausgeglichen sind. Zu einem vermehrt arbeitgeberseitig gewünschten Einsatz von Teilzeit kommt es bei 8 Prozent der Rechtsträger. Aufgeteilt nach Regionen geben v.a. Rechtsträger aus Ost (82 Prozent) und Mitte (73 Prozent) an, dass Teilzeitbeschäftigung den Wünschen der Mitarbeitenden entspricht. Eine ausgeglichene Lage der Teilzeitgründe stellen Befragte aus Nord (42 Prozent) und NRW (37 Prozent) häufiger als der Rest fest. Dienstgeberseitig präferierte Teilzeit weist in BW (18 Prozent) größere Bedeutung als in Bayern (6 Prozent) auf.

Die Befristungsquote liegt organisationsweit bei 10 Prozent, so dass jeder zehnte Mitarbeitende in befristeter Beschäftigung tätig ist. Leicht überdurchschnittlich fällt sie mit 13 Prozent in NRW aus. Eine niedrigere Befristungsquote kann in Bayern (7 Prozent) und Mitte (6 Prozent) registriert werden. Besonders relevant kann Befristung oftmals zu Beschäftigungsbeginn sein (Gürtzgen et al., 2024), weshalb sich die Analyse der Befristungsquote bei Neueinstellungen anbietet. Caritasweit werden 40 Prozent der neu gewonnenen Mitarbeitenden zunächst befristet eingestellt. In NRW liegt die Quote mit 43 Prozent leicht über dem Durchschnitt. Bei Rechtsträgern aus Ost (35 Prozent), Nord (34 Prozent) und BW (32 Prozent) wird nur ein Drittel der neueingestellten Mitarbeitenden befristet beschäftigt.

Bei den Gründen für befristete Beschäftigung wird ersichtlich, dass 9 Prozent aller befristeten Beschäftigungsverhältnisse auf öffentliche Förderung zurückgehen. Bei 44 Prozent der befristet beschäftigten Mitarbeitenden treffen andere Sachgründe zu. Mehr als ein Drittel (36 Prozent) der Befristungen erfolgt ohne Sachgrund, 10 Prozent wegen sonstiger Regelungen. Befristungen aufgrund öffentlicher Förderungen spielen in Ost (17 Prozent) und Nord (14 Prozent) eine größere Rolle. In BW beträgt ihr Anteil hingegen 5 Prozent. Andere Sachgründe liegen in Mitte bei 71 Prozent der befristeten Beschäftigungsverhältnisse vor, was den mit Abstand höchsten Wert unter allen Regionen darstellt. Niedriger fallen die Anteile in BW, Nord (35 Prozent) und Ost (32 Prozent) aus. Sachgrundlose Befristungen bilden in BW (59 Prozent), Ost und Nord (jeweils 51 Prozent) die Mehrheit der befristeten Beschäftigungsverhältnisse ab. In Bayern (29 Prozent) und Mitte (18 Prozent) fallen die entsprechenden Anteile geringer aus. 17 Prozent der befristeten Beschäftigungsverhältnisse in NRW lassen sich mit sonstigen Befristungsregelungen begründen.

Für das Gesamtverständnis von befristeter Beschäftigung in der Caritas werden als nächstes die Konstellationen bei Ablauf befristeter Arbeitsverträge beleuchtet. In 38 Prozent der Fälle werden zuvor befristete Beschäftigte in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen. Jeder fünfte (20 Prozent) befristete Arbeitsvertrag wird bei Ablauf verlängert. Dies

bedeutet, dass fast 60 Prozent aller ablaufenden Beschäftigungsverhältnisse in einem Verbleib der Mitarbeitenden resultieren. In 43 Prozent der Fälle kommt es zu einem Personalabgang durch Ablauf eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses. Der Wert kann als Ansatzpunkt gesehen werden, die Fachkräftesicherung auch im Kontext befristeter Arbeitsverträge zu optimieren.

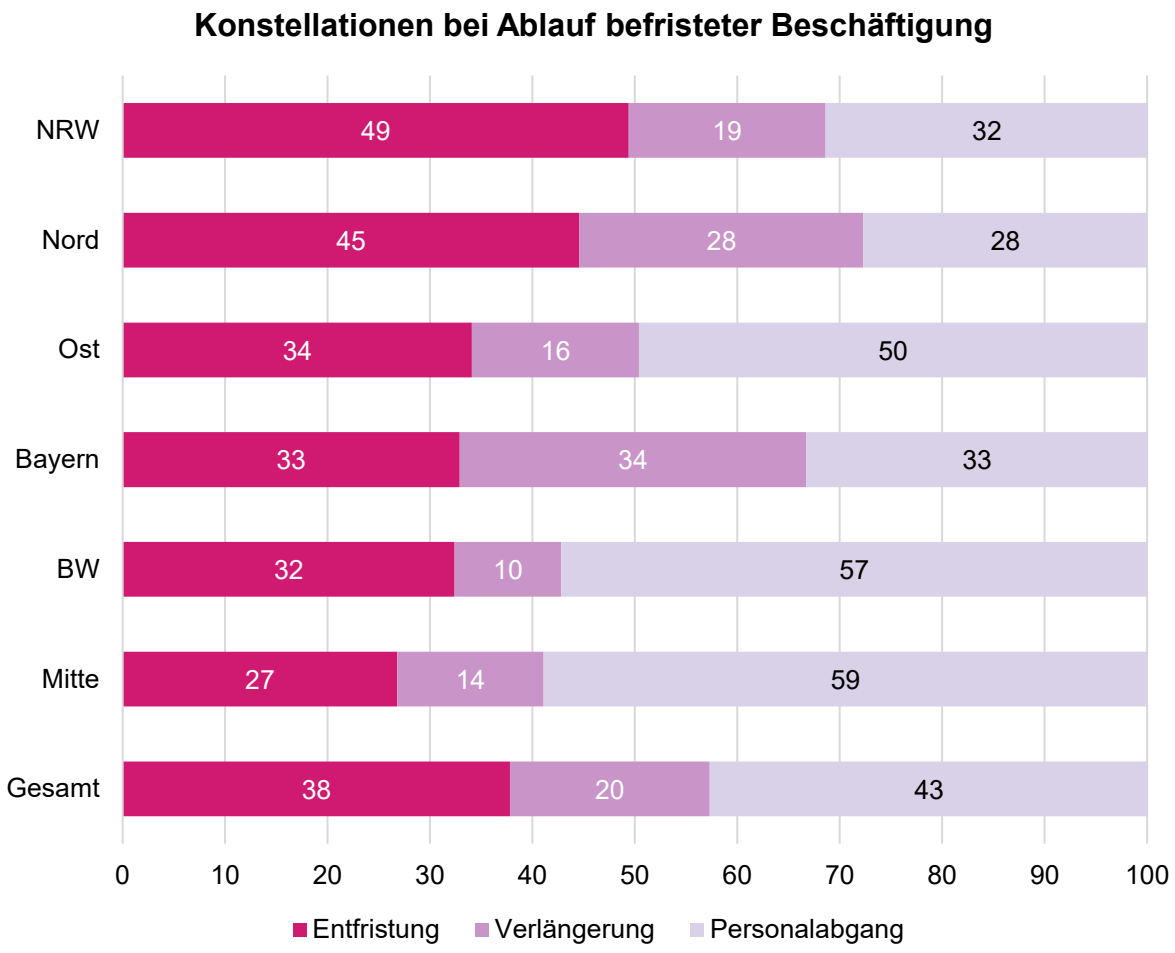

Abbildung 4: Anteile (in Prozent) der verschiedenen Konstellationen bei Ablauf befristeter Beschäftigungsverhältnisse, aufgeteilt nach Regionalkommissionen. Datenquelle: Caritaspanel 2024

Die Entfristung befristeter Beschäftigungsverhältnisse spielt in NRW (49 Prozent) und Nord (45 Prozent) eine größere Rolle, so dass es hier fast bei der Hälfte aller ablaufenden Verträge zu einer Übernahme in unbefristete Beschäftigung kommt. In Mitte liegt dieser Anteil bei lediglich 27 Prozent. Verlängerungen befristeter Beschäftigungsverhältnisse kommen in Bayern (34 Prozent) und Nord (28 Prozent) überdurchschnittlich häufig vor. In BW (10 Prozent) und Mitte (14 Prozent) treten Verlängerungen bei Befristungsablauf hingegen seltener auf. Am häufigsten resultieren ablaufende Arbeitsverträge bei Rechtsträgern aus Mitte (59 Prozent), BW (57 Prozent) und Ost (50 Prozent) in einem Personalabgang. Deutlich seltener geschieht dies in Bayern (33 Prozent), NRW (32 Prozent) und Nord (28 Prozent). Hierbei zeigt sich, dass der caritasweite Durchschnitt von 43 Prozent lediglich einen ausgleichenden Schwerpunkt in

der Mitte zweier unterschiedlicher, regional geprägter Wertebereiche darstellt. Die Ergebnisse werden mit Abbildung 4 visualisiert.

Leiharbeit spielt in der Caritas eine stark untergeordnete Rolle. Insgesamt befinden sich lediglich 0,5 Prozent der Mitarbeitenden in einem Leiharbeitsverhältnis. Auch in den verschiedenen Regionalkommissionen fallen keine besonders hohen Ausprägungen auf. So bewegt sich die Leiharbeitsquote zwischen 0,3 Prozent in Ost und 0,8 Prozent in Mitte.

6 Digitalisierung, Homeoffice und Künstliche Intelligenz

Seit mehreren Jahren lässt sich auch im Sozial- und Gesundheitswesen eine Ausdehnung digitaler Komponenten im Arbeitsalltag feststellen. Dies führt vielerorts zu einem Wandel der beruflichen Praxis, der sich z. B. in der menschenhelfenden Zusammenarbeit mit Klientel, in der Verwaltungsarbeit sowie bei der Wahl der Arbeitsumgebung äußern kann (Pottharst et al., 2024; Schulze, 2024). Exemplarisch werden an dieser Stelle Ergebnisse zur Verbreitung von Homeoffice und Künstlicher Intelligenz (KI) präsentiert. Zuvor wird die grundlegende Frage beleuchtet, wie gut sich Rechtsträger der Caritas auf die nächsten Schritte der Digitalisierung vorbereitet sehen.

29 Prozent aller Befragten geben dabei an, dass sie (sehr) gut für die kommenden Herausforderungen der Digitalisierung aufgestellt sind. Die Hälfte (51 Prozent) schätzt ein, mittelmäßig vorbereitet zu sein. Jeder fünfte (20 Prozent) Rechtsträger sieht sich im Kontext einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt (sehr) schlecht aufgestellt. 84 Prozent aller Caritas-Rechtsträger planen zudem Investitionen mit Blick auf die Herausforderungen der digitalen Transformation.

Besonders häufig geben Rechtsträger aus Ost (41 Prozent) und BW (34 Prozent) an, (sehr) gut vorbereitet zu sein. Bei Rechtsträgern aus Nord ist der Anteil mit 22 Prozent unterdurchschnittlich ausgeprägt. Am seltensten wird in BW (9 Prozent), Ost (12 Prozent) und NRW (15 Prozent) eingeschätzt, (sehr) schlecht für die kommenden Herausforderungen der Digitalisierung aufgestellt zu sein. Deutlich häufiger ist dies in Nord (33 Prozent) und Bayern (30 Prozent) der Fall. Bei der Frage nach zukünftigen Investitionen fällt auf, dass diese v.a. in BW (92 Prozent), NRW (90 Prozent) und Nord (89 Prozent) vorgesehen sind. In Bayern äußern nur drei von vier (75 Prozent) Rechtsträgern, dass vor dem Hintergrund der Digitalisierung neue Investitionen geplant sind.

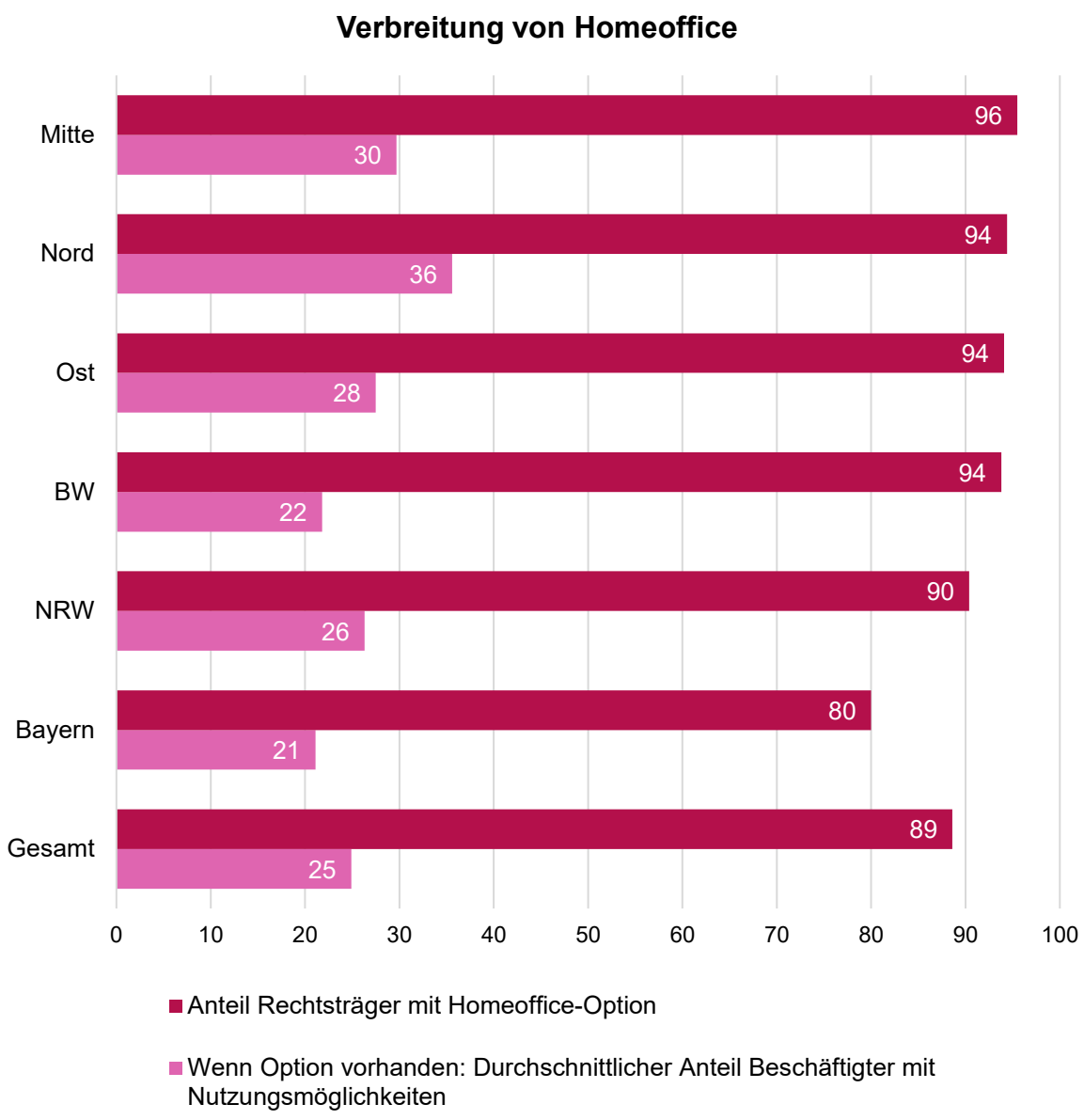

Abbildung 5: Anteile (in Prozent) zur Ausbreitung von Homeoffice, aufgeteilt nach Regionalkommissionen. Datenquelle: Caritaspanel 2024

Bereits seit Ausbruch des Coronapandemie im Jahr 2020 wird mit dem Caritaspanel untersucht, welche Rolle die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens und Homeoffice in der Caritas spielen. Für 2024 lässt sich berichten, dass ca. neun von zehn (89 Prozent) Rechtsträgern über entsprechende Homeoffice-Angebote für Mitarbeitende verfügen. Besonders viele Rechtsträger mit Homeoffice liegen in den Regionalkommissionen Mitte (96 Prozent), Nord, Ost und BW (jeweils 94 Prozent) vor. In Bayern ist der Anteil an Rechtsträgern mit Homeoffice-Möglichkeiten mit 80 Prozent hingegen unterdurchschnittlich ausgeprägt.

Zusätzlich ist zu berücksichtigen, wie viele Mitarbeitende tatsächlich von einer vorhandenen Homeoffice-Option Gebrauch machen können. Für die Caritas gilt insgesamt: Wenn ein Rechtsträger über entsprechende Optionen verfügt, kann diese im Durchschnitt jede vierte

(25 Prozent) Mitarbeitende nutzen. Überdurchschnittlich hoch fällt der Anteil in Nord (36 Prozent) und Mitte (30 Prozent) aus. In Bayern können bei einem Anteil von 21 Prozent durchschnittlich am wenigsten Mitarbeitende tatsächlich von zuhause oder unterwegs arbeiten, wenn ihr Rechtsträger Homeoffice anbietet. Abbildung 5 fasst die Ergebnisse zusammen.

Wenn Rechtsträger generell Homeoffice-Optionen anbieten, wurden sie nach den Gründen für den Einsatz von Homeoffice und mobilem Arbeiten gefragt. Betrachtet werden an dieser Stelle die Top fünf der genannten Gründe. Insgesamt geben mit einem Anteil von 82 Prozent die meisten Rechtsträger eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie als zentralen Faktor an. Am zweithäufigsten wird zurückgemeldet, dass mit Homeoffice die Attraktivität als Arbeitgeber erhöht werden soll (81 Prozent). Ebenfalls wird der Erhöhung von Flexibilitätsspielräumen für die Beschäftigten ein hoher Stellenwert zugeordnet. 80 Prozent der Rechtsträger bewerten dies als einen wichtigen Grund für Homeoffice. Fast zwei von drei Rechtsträgern (61 Prozent) begründen ihre Homeoffice-Angebote damit, dass Beschäftigte Fahrzeiten einsparen können. 58 Prozent geben an, dass Mitarbeitenden durch Homeoffice ein ruhigerer Arbeitsort ermöglicht werden kann.

Nach Regionen unterteilt nutzen besonders viele Rechtsträger aus Nord (94 Prozent), Mitte (91 Prozent) und BW (89 Prozent) Homeoffice, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie des Personals zu verbessern. Unterdurchschnittlich häufig geben dies Rechtsträger aus Bayern (71 Prozent) und Ost (69 Prozent) an. Die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität ist in Mitte (95 Prozent), Ost (93 Prozent) und Nord (88 Prozent) häufiger als in anderen Regionen ein zentraler Nutzungsgrund bei Homeoffice. In Bayern schätzen dies nur zwei von drei (68 Prozent) Rechtsträger entsprechend ein. Die Erhöhung von Flexibilitätsspielräumen Mitarbeitender durch Homeoffice weist in NRW (88 Prozent) eine vergleichsweise hohe Relevanz auf, während der Anteil in Ost (75 Prozent) unterdurchschnittlich ausfällt. Rechtsträger aus BW und Mitte (jeweils 71 Prozent) geben häufiger an, mit Homeoffice eine Einsparung von Fahrzeit erreichen zu wollen. Nur die Hälfte (50 Prozent) der Rechtsträger aus Bayern nennt dies als Grund. Auch möchte man in BW (76 Prozent) überdurchschnittlich häufig einen ruhigeren Arbeitsort durch Homeoffice ermöglichen. Der Anteil für Ost (44 Prozent) liegt hingegen mehr als 30 Prozentpunkte darunter.

Zusätzlich wird analysiert, welche Tätigkeitsarten Beschäftigte mobil oder im Homeoffice erledigen können. Insgesamt nehmen Verwaltungstätigkeiten wie Dokumentation, Planung und Bestellungen den ersten Platz im Häufigkeitsranking ein. So geben dies annähernd alle (99 Prozent) Rechtsträger mit Homeoffice-Optionen als mögliche Tätigkeit an. Drei Viertel (77 Prozent) melden zurück, dass im Homeoffice an Besprechungen oder Supervision teilgenommen werden kann, beispielsweise über Telefon- und Videokonferenzen. Leitungstätigkeiten können in 70 Prozent der anbietenden Rechtsträger von zuhause oder unterwegs aus

erledigt werden. Interaktive Beratungstätigkeiten, insbesondere mit digitalem Klientenkontakt, sind in 39 Prozent der Rechtsträger mit Homeoffice-Angeboten durchführbar.

Aufgegliedert nach Regionalkommissionen fällt auf, dass Verwaltungstätigkeiten übergreifend als zentrale Tätigkeit für Homeoffice bewertet werden. Überdurchschnittlich viele Rechtsträger aus Mitte (100 Prozent) und BW (84 Prozent) geben an, dass eine Teilnahme an Besprechungen mobil oder im Homeoffice möglich ist. Am geringsten fallen die Anteile in Bayern (68 Prozent) und Ost (63 Prozent) aus. Leitungstätigkeiten gelten insbesondere in Nord (82 Prozent) und BW (76 Prozent) als Aktivitäten, die sich im Homeoffice erledigen lassen. In Mitte (62 Prozent) und Ost (56 Prozent) schätzen dies deutlich weniger Rechtsträger so ein. Digitale Beratungstätigkeiten können bei Rechtsträgern aus Mitte (57 Prozent) und Nord (47 Prozent) am häufigsten im Homeoffice erbracht werden. Die Anteile für Bayern (32 Prozent) und Ost (25 Prozent) liegen hingegen unter dem Durchschnitt.

Als letztes wird mit Künstlicher Intelligenz ein Themenfeld behandelt, das 2024 erstmals im Caritaspanel untersucht wurde. Dabei erscheint es zunächst interessant, wie viele Rechtsträger sich mit den Anwendungsmöglichkeiten von KI in ihrer Praxis beschäftigen. Die Analysen zeigen, dass sich 44 Prozent der Caritas-Rechtsträger mit KI auseinandersetzen. Jene Teilgruppe wurde anschließend gefragt, ob KI tatsächlich bereits zum Einsatz kommt. Dies bejaht mit einem Anteil von 48 Prozent fast die Hälfte. Bezogen auf die Gesamtstichprobe aller Befragten bedeutet dies: In 21 Prozent aller Caritas-Rechtsträger wird KI im Arbeitsalltag genutzt. Da es sich um Befragungsdaten von Sommer 2024 handelt, ist von einer möglichen Ausdehnung der genannten Anteile zum Veröffentlichungszeitpunkt des vorliegenden Beitrags auszugehen.

Mindestens die Hälfte der Rechtsträger aus Mitte (59 Prozent), NRW (56 Prozent), BW (51 Prozent) und Nord (50 Prozent) gibt an, sich mit den praktischen Anwendungsmöglichkeiten von KI zu beschäftigen. Deutlich geringer fallen die Anteile allerdings in Bayern (27 Prozent) und Ost (24 Prozent) aus. Schaut man in den Regionen auf jene Rechtsträger, die sich mit KI auseinandersetzen, fällt auf, dass in Bayern besonders viele von ihnen KI auch aktiv nutzen. Der dortige Anteil fällt mit 55 Prozent überdurchschnittlich aus. In der Regionalkommission Ost nutzen von jenen Rechtsträgern, die sich mit KI beschäftigen, lediglich 25 Prozent tatsächlich KI in der betrieblichen Praxis.

7 Resümee

Unter den gegenwärtigen Herausforderungen der sozialprofessionellen Praxis gilt es für Organisationen mehr denn je, die eigene Handlungsfähigkeit abzusichern. Dabei ist die Bewältigung der Anforderungen aus Fachkräftemangel, attraktiver Beschäftigungsgestaltung und Digitalisierung besonderes relevant. Entlang der analysierten Betriebsmerkmale wurden einige Unterschiede zwischen den Regionalkommissionen deutlich. Dies betrifft v.a. die Stellenbesetzung, Ausbildungsstrukturen, Arbeitszeitumfänge, Befristungspraxis und Digitalisierungsaspekte wie Homeoffice und KI. So wurde beispielsweise deutlich, dass in Bayern und Mitte überdurchschnittlich hohe Nichtbesetzungsquoten vorliegen. In Ost, Nord und BW werden besonders viele Auszubildende nach erfolgreichem Abschluss vom Rechtsträger übernommen. Die Anteile von Frauen in verschiedenen Führungspositionen sind in Bayern am höchsten. Zu Vollzeitbeschäftigung kommt es am häufigsten in Mitte und NRW. Die Mehrheit der Rechtsträger aus Mitte, NRW und BW beschäftigt sich derzeit mit Einsatzmöglichkeiten von KI.

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 gewinnen zu können. Das Caritaspanel bildet dadurch eine wichtige und unverzichtbare Grundlage für die tarifpolitische Arbeit der Dienstgeberseite.

Die Befragung zum Caritaspanel 2024 hat im dritten Quartal 2024 stattgefunden. Insgesamt wurden in der sechsten Befragungsrunde 2.475 Rechtsträger angeschrieben. Davon haben sich 277 Rechtsträger an der Umfrage beteiligt. Die Rücklaufquote liegt somit bei elf Prozent. Insgesamt werden im Datensatz circa 135.000 Beschäftigte aus circa 3.500 Betrieben repräsentiert.

Die empirischen Ergebnisse aus verschiedenen Schwerpunktanalysen werden über den caritaspanelReport und weitere Fachmedien wie der neuen caritas und der Zeitschrift für Arbeitsrecht und Tarifpolitik in kirchlichen Unternehmen (ZAT) veröffentlicht. Alle Ausgaben des caritaspanelReports stehen kostenfrei unter https://caritas-dienstgeber.de/caritaspanel zur Verfügung. Interessierte haben dort zudem die Möglichkeit, sich für den Newsletter (inklusive Zusendung der aktuellen Reportausgaben) anzumelden, über Resultate vergangener Befragungsrunden sowie die Befragungsteilnahme zu informieren.

Quellen

Arndt, F., Tiedemann, J. & Werner, D. (2024). *Die Fachkräftesituation in Gesundheits- und Sozialberufen* (KOFA Kompakt 7/2024).

Gürtzgen, N., Kubis, A. & Popp, M. (2024). *Befristungen bei Neueinstellungen 2023* (Aktuelle Daten und Indikatoren). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Lochner, B. & Thole, W. (2024). Bedarf und Mangel – Qualifikation und Fachlichkeit: Zur Situation und Qualifikation des Personals in der Sozialen Arbeit. *Sozial Extra*, *48*(3), 156–161. https://doi.org/10.1007/s12054-024-00697-6

Pietsch, M. & Krimmer, P. (2025). Mit Ausbildung gegen den Fachkräftemangel: Caritas-Rechtsträger setzen starkes Zeichen. *neue caritas*, *126*(11), 29–32.

Pietsch, M., Krimmer, P. & Graf-van Kesteren, A. (2026). Praxis als Betriebs- und Beschäftigungsrealitäten. In S. Haupt, T. Kallenbach & N. Klevermann (Hrsg.), *„Praxis als…“: Ein Glossar zum Praxisverständnis in der Sozialen Arbeit.* Barbara Budrich. (im Erscheinen)

Pottharst, B., Neumann, A., Ostrau, C. & Seelmeyer, U. (2024). Bewältigung des Fachkräftemangels durch technologische Innovation? Effekte von Technisierung und Digitalisierung. *Sozial Extra*, *48*(3), 162–167. https://doi.org/10.1007/s12054-024-00694-9

Schulze, K. (2024). Die interessantesten Anwendungsmöglichkeiten im sozialen Bereich. In Der Paritätische Gesamtverband (Hrsg.), *Künstliche Intelligenz in der Sozialen Arbeit: Eine Textsammlung aus den KI-Veranstaltungen 2023 und 2024* (S. 14–18).