

# caritaspanel

## **Caritaspanel 2016: Ein Rückblick auf die Themenbereiche „Personalprobleme“ und „Ressourcen“. Vergleichende Analyse zwischen Caritas, Gesamtwirtschaft sowie anderen Betrieben des Gesundheits-, Sozial- und Erziehungswesens.**

Lohnt sich eine Teilnahme am Caritaspanel 2018 auch in letzter Minute noch? Auf jeden Fall! Zwar neigt sich der Erhebungszeitraum der aktuellsten Befragungswelle dem Ende zu, bis zum 31. Oktober 2018 steht interessierten Rechtsträgern die Teilnahme an der Online-Umfrage jedoch weiterhin offen. Dabei ist jeder einzelne Teilnehmer<sup>1</sup> wichtig: Nur durch eine hohe Partizipation kann ein realitätsgetreues Bild der heutigen betrieblichen Situation und der zukünftigen Beschäftigungsentwicklungen innerhalb der Caritas nachgezeichnet werden. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse sollen eine bedarfsgerechte Tarifgestaltung sowie die lösungsorientierte Identifizierung von Handlungsbedarfen unterstützen. In gleicher Weise können Stärken und Potentiale in verschiedenen betrieblichen Dimensionen erkannt und weiterkommuniziert werden; dies z.B. hinsichtlich der neuen Themenfelder „Digitalisierung“ und „Arbeitsplatzattraktivität“.

Ab November 2018 wird die mit Spannung erwartete Auswertung und Ergebniserhebung auf Hochtouren laufen. Ein guter Zeitpunkt, um retrospektiv noch einmal auf zentrale Erkenntnisse der 2016er-Welle einzugehen und die Besonderheiten, Qualitätsmerkmale und Entwicklungspotentiale der Caritas in den Mittelpunkt zu rücken.

Dem im vorliegenden Beitrag fokussierten Themenbereich „Personalprobleme“ kann man sich gewiss auf mindestens zwei verschiedene Arten annähern: kritisch reflektierend, mit dem Ziel, auf Schief lagen in der Beschäftigungssituation hinzuweisen. Jedoch auch ressourcenorientiert, um Lösungsstrategien für die Zukunft entwickeln zu können. Wichtig ist bei beiden Vorgehensweisen die Richtlinie, dass Personalprobleme nur dann sinnvoll und effektiv bearbeitet werden können, wenn man diese kennt und benennen kann. Hier kommt eine der Stärken des Caritaspanels zum Vorschein: Beschäftigungsprobleme, ungünstige Lagen, aber auch positive Entwicklungen bleiben kein subjektives Bauchgefühl mehr, sondern können in methodisch abgesicherten Zahlen und quantifizierbarem Ausprägungsgrad festgehal-

---

<sup>1</sup> Zur einfacheren Lesbarkeit wird im Folgenden auf männliche Substantive zurückgegriffen.

ten werden. Die Ergebnisse können als Ausgangspunkt von Verbesserungs- sowie Stabilisierungsmaßnahmen genutzt werden. So geben teilnehmende Betriebe oft die Rückmeldung, dass aufgrund der Dateneingabe und Auswertungen die eigene Situation deutlicher wurde.

Die Gewinnung von Fachkräften gilt als eine der größten derzeitigen Herausforderungen in der Arbeitswelt und auch die Rechtsträger der Caritas mit ihren Einrichtungen und Diensten setzen sich intensiv mit dem zunehmenden Fachkräftemangel auf dem Arbeitsmarkt auseinander. Dies soll im Folgenden anhand einiger Zahlen aufgezeigt werden.

Um die Ergebnisse aus dem Jahr 2016 noch greifbarer zu machen und eine Einordnung in die Arbeitswelt außerhalb der Caritas zu ermöglichen, wurde eine vergleichende Datenanalyse mit Betrieben aus dem renommierten Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) vorgenommen. Dies ist aufgrund der an vielen Stellen identischen Fragen in Caritaspanel und IAB-Betriebspanel möglich. Dabei erfolgt sowohl eine Gegenüberstellung mit der großen Gruppe aller Betriebe als auch an ausgewählten Stellen mit anderen Betrieben aus den für die Caritas relevanten Praxisbereichen Gesundheit, Soziales, Erziehung und Lehre.<sup>2</sup> Haben Rechtsträger und Betriebe der Caritas es also mit spezifischen Schwierigkeiten bezüglich Personalpolitik und -struktur zu tun? Wie schneidet die Caritas im direkten Vergleich zu Mitbewerbern im Gesundheits- und Sozialwesen ab? Wo liegen die Stärken und Qualitätsmerkmale in der Personalsituation der Caritas als einer der größten Arbeitgeber Deutschlands? Antworten auf diese und weitere Fragen werden aufgegliedert nach drei Fokusthemen gegeben: allgemeine Personalprobleme, Berufsausbildung und Personalabgänge.

### **Fokusthema 1: Allgemeine Personalprobleme**

Mit dem im Caritaspanel eingesetzten Erhebungsinstrument, einem regelmäßig durch wissenschaftliche Experten überarbeiteten Fragebogen, erfolgt eine unmittelbare Messung der relevantesten, durch die Rechtsträger für die kommenden beiden Jahre prognostizierten Personalprobleme.

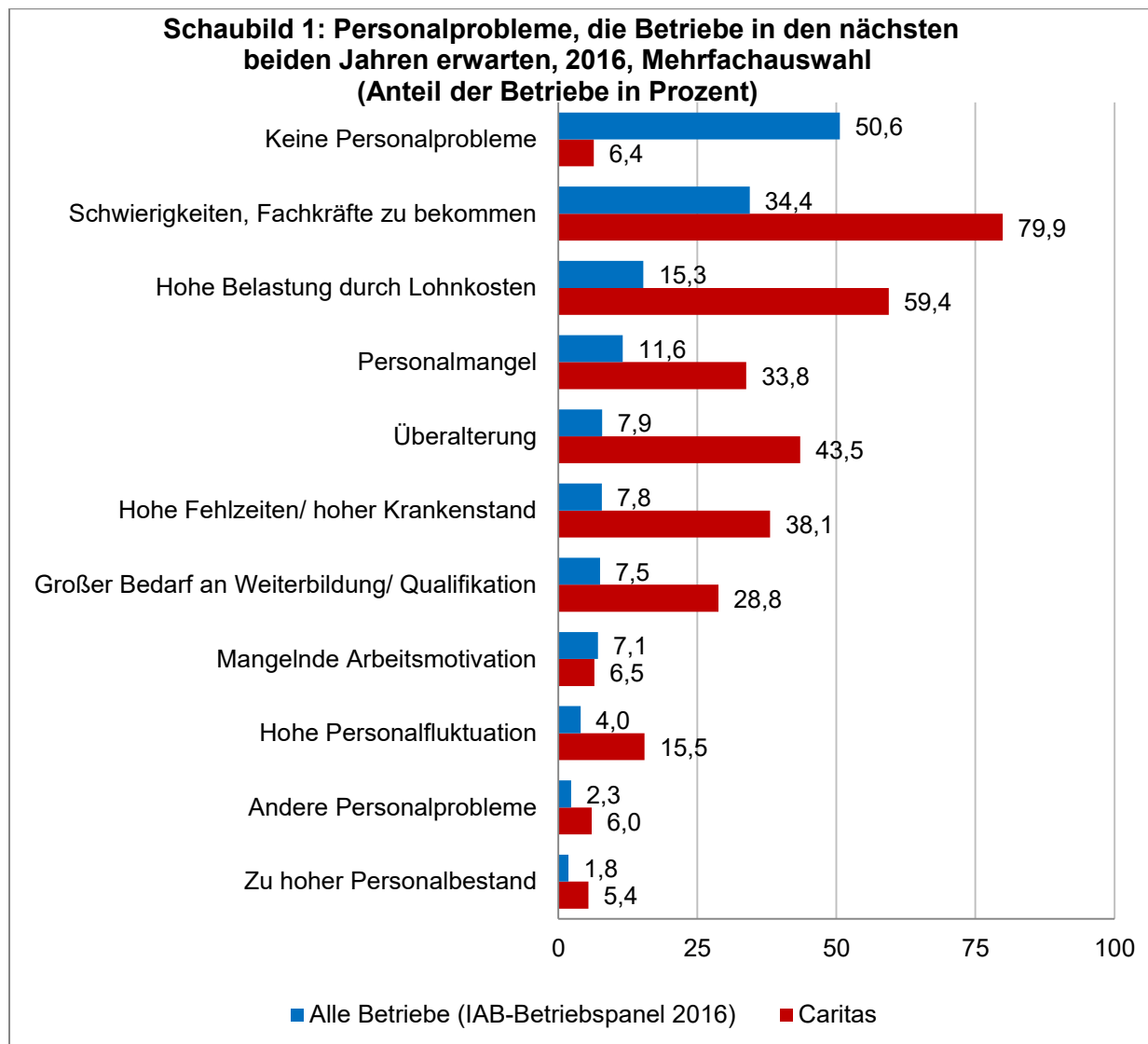
Bereits ein kurzer Blick auf Schaubild 1 verrät: Einrichtungen und Dienste der Caritas stellen sich auf einer größere Bandbreite personeller Zukunftsaufgaben ein. Auffällig ist, dass der Anteil von Betrieben, die Schwierigkeiten bei der Fachkräftegewinnung erwarten, innerhalb der Caritas mehr als doppelt so hoch ist (79,9%) wie in der gesamtwirtschaftlichen Ver-

---

<sup>2</sup> Müller, S./ Dettmann, E./ Fackler, D./ Neuschäffer, G./ Slavtchev, V./ Leber, U./ Schwengler, B. (2017): IAB-Forschungsbericht 16/2017. Produktivitätsunterschiede zwischen West- und Ostdeutschland und mögliche Erklärungsfaktoren. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2016. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung. Hinweis: Die Quelle gibt nicht jede Statistik branchenspezifisch an, weshalb in manchen Aspekten lediglich die Gesamtwirtschaft als Referenzgruppe fungiert.

gleichsgruppe aus dem IAB-Betriebspanel (34,4%). Dies deutet auf das hohe Qualifikationsniveau in den sozialen und gesundheitlichen Handlungsfeldern der Caritas hin.<sup>3</sup> Vor allem Beschäftigte mit adäquaten Fachkenntnissen und fundiertem Know-How sind im Wettbewerb begehrt und werden im stetig wachsenden Markt für soziale Dienstleistungen zu einem knappen Gut. Vor diesem Hintergrund könnte ein Wert von fast 80% vor allem auch die Sorge der Rechtsträger widerspiegeln, anspruchsvolle Tätigkeiten nicht mehr mit den nötigen, hochqualifizierten Beschäftigten besetzen zu können.

In der Verteilung aus dem IAB-Betriebspanel sticht hingegen das Resultat ins Auge, dass mehr als die Hälfte der Unternehmen für die nähere Zukunft von keinerlei Personalproblemen ausgeht - ein in Zeiten von Fachkräftemangel, demographischem Wandel und Kosteneinsparungsdruck überraschend hoher Wert.



<sup>3</sup> Anteil der Stellen, die einen Hochschulabschluss erfordern: 17,7% bei der Caritas; 13,4% in allen Betrieben

Weitere Top-Nennungen der Teilnehmer des Caritaspanels 2016 finden sich in einer hohen Belastung durch Lohnkosten (59,4%), Überalterung (43,5%) und einem hohem Krankenstand (38,1%) wieder. Erneut fällt die große Differenz zur Gesamtgruppe aller Betriebe auf. So rechnen hier gerade einmal 7,9% mit Überalterungstendenzen des Personals - innerhalb der Caritas ist dieser Anteil folglich sechs Mal höher.<sup>4</sup> Ein deutliches Signal an die Arbeitsrechtliche Kommission, Richtlinien und Regelungen demographie-orientierter anzupassen und auszugestalten. Gleichzeitig bedeutet dieser Befund: Einrichtungen und Dienste der Caritas engagieren sich überproportional stark für die Einbindung älterer Beschäftigter in die Berufswelt. Eine Maxime, die durch Öffentlichkeit, Politik und Wissenschaft oft gefordert, aber nicht in allen Organisationen und Unternehmen hierzulande tatsächlich umgesetzt wird.

Häufig wird von einer multidimensionalen Herausforderungssituation von Betrieben in einer sich wandelnden Arbeitswelt gesprochen. An dieser Stelle soll geprüft werden, ob sich die soeben dargestellte Tendenz vermehrten Handlungsbedarfs bei Einrichtungen und Diensten der Caritas auch in einem vergleichsweise hohen Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck äußert. Während 18,4% der befragten Rechtsträger einen hohen Druck im Wettstreit mit anderen Betrieben nennen, beträgt der entsprechende Anteil in der gesamtwirtschaftlichen Gruppe ganze 30%. In anderen Worten: Allgemein ist fast jeder dritte Betrieb einem starken Konkurrenzdruck ausgesetzt, jedoch nur jeder rund sechste Betrieb der Caritas. Eventuell fördert dieser Pluspunkt die Möglichkeit von Caritas-Betrieben, sich stärker auf die Bewältigung der zuvor dargestellten Aufgaben konzentrieren zu können, statt eine erhöhte Menge an Ressourcen in Wettbewerbs- und Konkurrenzkampf investieren zu müssen.

## **Fokusthema 2: Berufsausbildung**

Aus- und Weiterbildung spielen eine wichtige Rolle innerhalb der Betriebslandschaft der Caritas - dies konnte bereits in mehreren Ergebnisberichten auf Grundlage der Ergebnisse aus dem Caritaspanel dargestellt werden.<sup>5</sup> Interessant ist nun die direkte Gegenüberstellung der ausbildungsorientierten Organisation Caritas mit anderen Betrieben aus Sozial-, Gesundheits- und Erziehungswesen.

So wird bereits beim Blick auf die Zahlen zur Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeileiligung deutlich, dass organisationales Engagement in der beruflichen Ausbildung Beschäftigter als ein absolutes Qualitätsmerkmal der Caritas konstatiert werden kann. Ganze 81,6%

---

<sup>4</sup> Für detaillierte Ausführungen zur Altersstruktur der Beschäftigten im Bereich der Caritas: Krimmer, P. (2017): Das Caritaspanel: Ergebnisse der Befragung 2016 – Teil 1 In: ZAT, 5\_2017, S. 143-153; sowie Krimmer, P./ Pietsch, M. (2018): Das Caritaspanel: Ergebnisse der Befragung 2016 - Teil 2. In: ZAT, 2\_2018, S. 43-45.

<sup>5</sup> z.B. Bellmann, L./ Krimmer, P. (2018): Gehen der Caritas die Fachkräfte aus? In: neue caritas, 11/2018, S.32; sowie Krimmer, P./ Pietsch, M. (2018): Das Caritaspanel: Ergebnisse der Befragung 2016 - Teil 2. In: ZAT, 2\_2018, S. 43-45.

der Rechtsträger geben an, dass die dazugehörigen Einrichtungen und Dienste entweder alleine oder im Verbund mit anderen Betrieben die gesetzlichen Voraussetzungen zur praktischen Berufsausbildung erfüllen. In Relation dazu kann sich nur etwas mehr als die Hälfte aller Betriebe der Gesamtwirtschaft entsprechend einordnen (54%). Nicht weniger stark positionieren sich Einrichtungen der Caritas bei der Frage nach Ausbildungsbeteiligung, d.h. dem tatsächlichen Ausbilden bei Erfüllung der Voraussetzungen. Der Anteil ausbildender Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben beträgt hier 72,3%, was im Vergleich zu 51,0% in der Gesamtwirtschaft als sehr hoch eingestuft werden kann. Noch anschaulicher wird diese Zahl, legt man andere Sozial- und Gesundheitsbetriebe sowie Betriebe aus Erziehung und Unterricht vergleichend daneben. So ordnet das IAB-Betriebspanel 2016 dem Gesundheits- und Sozialwesen lediglich eine Ausbildungsbeteiligungsquote von 54,1% zu. Im Bereich Erziehung und Unterricht sind es sogar nur 52,3% aller ausbildungsberechtigten Betriebe, die tatsächlich ausbilden - genau 20% weniger als bei der Caritas.

<b>Tabelle 1: Zentrale Betriebsmerkmale zur beruflichen Ausbildung, 2016 (in Prozent)</b>				
	IAB-Betriebspanel 2016:			Caritas
	Alle Betriebe	Gesundheits- und Sozialwesen	Erziehung und Unterricht	
Ausbildungsbeteiligung ausbildungsberechtigter Betriebe	51,0	54,1	52,3	72,3
Übernahmequote von Auszubildenden	65,6	61,9	27,1	67,6
Nichtbesetzungsquote von Ausbildungsplätzen	20,5	11,9	9,0	6,8

Spitzenpositionen nehmen Einrichtungen und Dienste der Caritas zudem bei zwei weiteren elementaren Grundpfeilern betrieblicher Ausbildung ein. So ist zum einen die niedrige Nichtbesetzungsquote von Ausbildungsplätzen hervorzuheben: Nur 6,8% aller Ausbildungsplätze bleiben bei der Caritas unbesetzt. Nicht nur in Relation zum Unterrichts- und Erziehungswesen (9,0% unbesetzte Plätze) und anderen Betrieben der Gesundheits- und Sozialbranche (11,9%) kann dies als wünschenswert niedriger Anteil eingeschätzt werden. Zieht man die Gesamtgruppe aller Betriebe heran, erhält man hier sogar eine Nichtbesetzungsquote bei Ausbildungsplätzen in Höhe von 20,5%. Somit bleibt in der Gesamtwirtschaft mehr als jeder fünfte Ausbildungsplatz unbesetzt, während dies innerhalb der Caritas lediglich auf jeden 15. Ausbildungsplatz zutrifft. Die Ergebnislage unterstützt damit die These, dass es sich bei Ein-

richtungen und Diensten der Caritas um attraktive Ausbildungsorte handelt, an denen die jüngere Beschäftigengeneration gerne ihre ersten Schritte ins Berufsleben wagt.

Die darüber hinaus äußerst vorzeigbare Übernahmequote von Auszubildenden liegt für Einrichtungen und Dienste der Caritas bei 67,6%. Somit werden mehr als zwei Drittel aller Auszubildenden auch nach erfolgreichem Ausbildungsende weiter im Betrieb beschäftigt. Übertrifft man damit bereits den Durchschnittswert aller Betriebe (65,6%), liegt man auch im Vergleich zu anderen Betrieben des Sozial- und Gesundheitssektors (61,9%) und des Lehr- und Erziehungswesens (27,1%) weit vorne. Ausbildungen bei der Caritas sind somit nicht nur begehrt, sie versprechen jungen Menschen überdurchschnittlich gute Aussichten auf einen anschließenden Arbeitsplatz in der Organisation. Es kann zudem davon ausgegangen werden, dass die hohe Übernahmequote auf ein in Relation zu anderen Betrieben erhöhtes Interesse auf Seiten der Auszubildenden hindeutet, im Betrieb der Caritas weiterbeschäftigt zu werden.

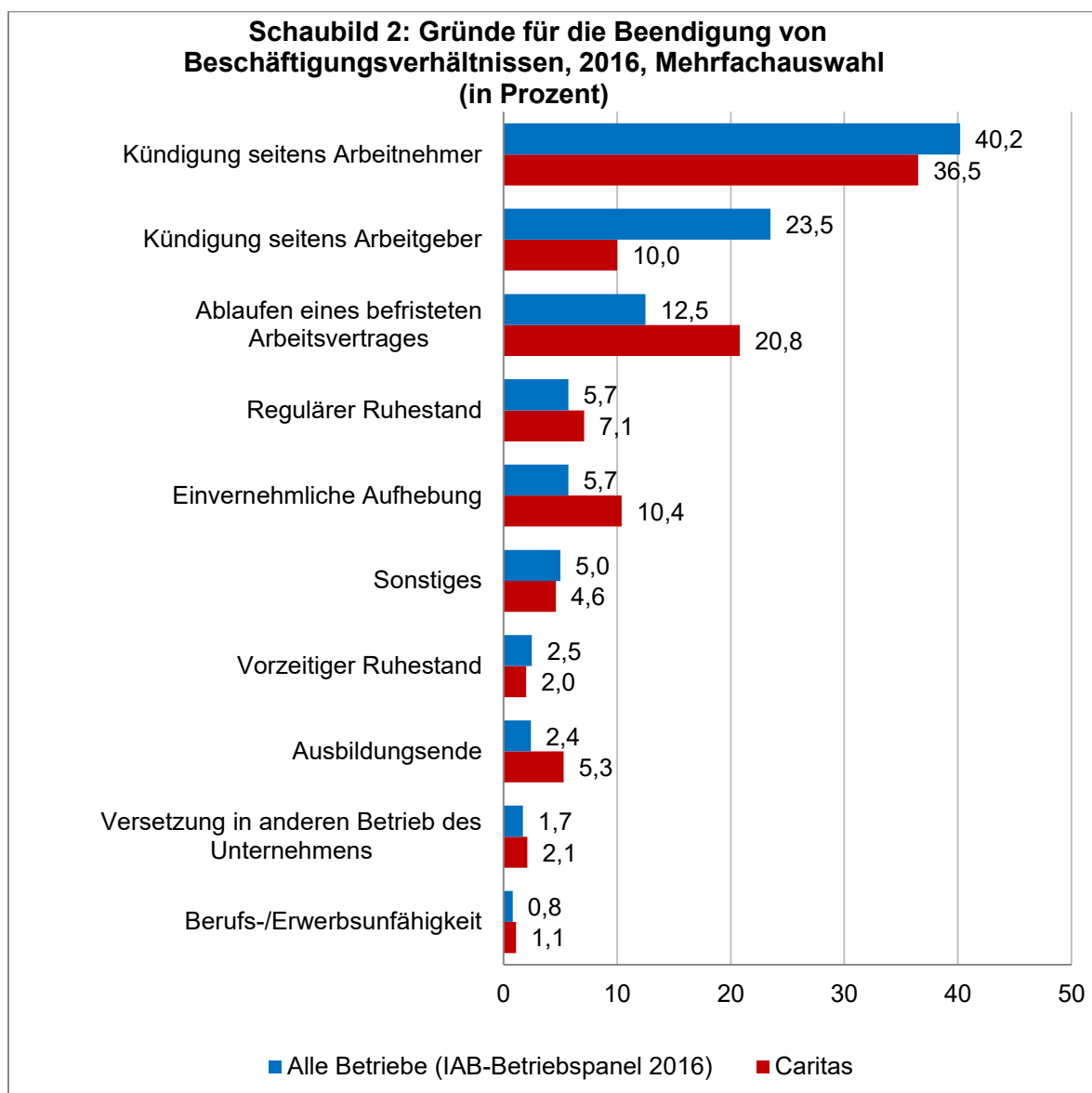
Der direkte Vergleich mit anderen Branchen und Betrieben zum Themenbereich Ausbildung hat mehrere Stärken der Einrichtungen und Dienste der Caritas zum Vorschein gebracht. Die positive Situation bei der Berufsausbildung kann als Ressource bezüglich der vielseitigen Herausforderungen auf personeller Ebene interpretiert werden. Eine mögliche Schlussfolgerung hieraus ist: Man hat in den Betrieben der Caritas verstanden, dass man passende Strategien zum Fachkräftemangel und zur Überalterung finden muss. Betriebliche Ausbildung, d.h. die Gewinnung neuer qualifizierter Fachkräfte im eigenen Betrieb, stellt dabei ein primäres Mittel dar, um zukünftigen Herausforderungen in der Personalentwicklung entgegenzuwirken. Dieses Erkenntnis gilt es für die Zukunft zu unterstützen und weiter in die betriebliche Realität umzusetzen.

### **Fokusthema 3: Personalabgänge**

Handlungspotential hinsichtlich allgemeiner Personalprobleme, dafür umso stärker und engagierter in mehreren Facetten der Berufsausbildung; so präsentierten sich die Rechtsträger der Caritas mit ihren Einrichtungen und Diensten bisher im Vergleich mit der Gesamtbetriebswelt, der Sozial- und Gesundheitsbranche und dem Unterrichts- und Erziehungswesen. Mit dem dritten Fokusthema werden am Beispiel der relevantesten Gründe für Personalabgänge abschließend komparative Erkenntnisse zur übergeordneten Dimension „Personalbewegung“ geschildert.

Schaubild 2 verdeutlicht, dass es sich bei der Kündigung seitens der Arbeitnehmer sowohl bei allen Betrieben (40,2%) als auch bei den Einrichtungen und Diensten der Caritas (36,5%) um das häufigste Motiv der Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses handelt. Liegt

der Anteil im Bereich der Caritas hier noch knapp unter jenem der Gesamtwirtschaft, kann man bezüglich der Kündigung durch den Arbeitgeber bereits größere Unterschiede beobachten. So ist dies bei allen Betrieben (23,5%), verglichen mit Einrichtungen und Diensten der Caritas (10,0%), in mehr als doppelt so vielen Fällen der Grund für einen Personalabgang. Anders ausgedrückt: Fast jeder vierte Personalabgang erfolgt dort durch eine arbeitgeberseitige Kündigung, während bei der Caritas nur jede zehnte Personalabgang eine Kündigung durch den Dienstgeber darstellt. In dieser Hinsicht kann geschlussfolgert werden, dass die Beschäftigungssicherheit innerhalb der Caritas weitaus höher als in anderen Betrieben und Branchen ausgeprägt ist.



Vergleichsweise hoch fällt indes das Gewicht ablaufender Arbeitsverträge für Personalabgänge bei den Rechtsträgern der Caritas aus. Mehr als jeder fünfte Vorgang (20,8%) einer Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses besteht in Nicht-Verlängerung bzw. Nicht-

Entfristung eines ablaufenden befristeten Vertrags. Zieht man die Gruppe aller Betriebe heran, trifft dies dort auf 12,5%, d.h. jeden achten Vorgang zu.

Der Umgang mit ablaufenden befristeten Beschäftigungsverhältnissen kann demnach kritisch reflektiert werden. Einerseits wäre die Abwägung von Möglichkeiten wünschenswert, jenen Wert zu reduzieren, d.h. im Idealfall Beschäftigte bei guter Passung aus befristeten in unbefristete Arbeitsverhältnisse zu übernehmen. Andererseits kann davon ausgegangen werden, dass Betriebe selbst bei Interesse an einer Weiterbeschäftigung diese nicht immer realisieren können. Häufige Gründe hierfür sind z.B. lediglich vorübergehend zur Verfügung stehende finanzielle Mittel (Flüchtlingswelle), Rückkehr zuvor abwesender Beschäftigter (Vorgaben zur Personalbesetzung) oder Vertragsablauf auf Wunsch des Arbeitnehmers. Ohne Zweifel müssen das Thema „Befristung“ sowie der Umgang mit ablaufenden befristeten Beschäftigungsverhältnissen jedoch auf Grundlage der Ergebnisse in zukünftigen Befragungswellen des Caritaspanels diskutiert und beleuchtet werden.

Manch aufmerksamer Leser könnte sich für den, verglichen mit allen Betrieben (2,4%) mehr als doppelt so hohen Anteil von Personalabgängen durch Ausbildungsende auf Seiten der Caritas (5,3%) interessieren. Hier muss zunächst betont werden, dass die entsprechenden prozentualen Werte bei beiden Gruppen für eine sehr niedrige Bedeutung im Kontext der Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen sprechen. Dennoch erscheint das Ergebnis an dieser Stelle widersprüchlich zum vorherigen Abschnitt, in dem eine überdurchschnittlich hohe Übernahmequote von Auszubildenden in Caritas-Betrieben festgehalten wurde. Wie passen diese Aussagen nun zusammen? Es ist davon auszugehen, dass die Gesamtzahl Auszubildender v.a. in den gesundheits- und pflegebezogenen Betrieben der Caritas (Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen und -dienste) durchschnittlich sehr viel höher als in der Gesamtgruppe aller Betriebe aus dem IAB-Betriebspanel 2016 liegt. Der im Vergleich geringe prozentuale Anteil nicht-übernommener Auszubildenden (weniger als ein Drittel der Auszubildenden) macht daher, in absoluten Zahlen gemessen, eine größer wirkende Gruppe als in anderen Betrieben aus. Dies führt wiederum zum leicht konträr auftretenden Ergebnis in Schaubild 2. Es lässt sich an dieser Stelle dennoch festhalten: Es gibt Caritas-Einrichtungen, in denen eine große Gruppe den Betrieb nach Ausbildungsende verlässt - während eine mehr als doppelt so große Gruppe nach Ausbildungsende im Betrieb bleibt und weiterbeschäftigt wird. Eine weitere Erklärung könnte zudem die Tatsache liefern, dass Einrichtungen und Dienste der Caritas häufig über Bedarf ausbilden.

Die Gegenüberstellung von Caritas und Gesamtwirtschaft im Kontext der Personalbewegung bzw. -abgangsgründe hat verdeutlicht, dass arbeitgeberseitige Kündigungen in Einrichtungen und Diensten der Caritas eine bemerkenswert niedrige Rolle spielen und auch arbeitnehmerseitige Kündigungen seltener als in anderen Branchen auftreten. Ein zukünftiges Ent-



wicklungsfeld, das es zu beobachten gilt, verkörpert die Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen aufgrund auslaufender befristeter Arbeitsverträge. Es wird interessant zu beobachten sein, ob es in der Befragungswelle 2018 bei diesem Punkt zu Veränderungen kommt.

Die Lage rund um Personalprobleme im Bereich der Caritas kann für das Jahr 2016 gemäß der in diesem Beitrag behandelten Fokusthemen folgendermaßen zusammengefasst werden:

- Betriebe der Caritas rechnen vergleichsweise häufig mit einer Vielzahl an zukünftigen Aufgaben und Herausforderungen im Rahmen personeller Strukturen und Entwicklungen
- Betriebe der Caritas sehen vor allem Schwierigkeiten bei der Fachkräftegewinnung, Überalterung und hohe Lohnkosten als zentrale Personalprobleme an
- Betriebe der Caritas sind in Sachen Berufsausbildung vergleichsweise stark aufgestellt und engagiert - dies auch in Relation zu anderen Betrieben aus denselben Handlungsfeldern
- Betriebe der Caritas gelten, gemessen an der Besetzungsquote, im Vergleich zu anderen Betrieben als attraktivere Ausbildungsorte und bieten besserer Chancen auf Übernahme/ Weiterbeschäftigung nach erfolgreichem Ausbildungsende
- In Betrieben der Caritas spielen arbeitgeber- oder arbeitnehmerseitiger Kündigung eine vergleichsweise geringere Rolle

Der resümierende Blick auf die Ergebnisse des Caritaspanels 2016 bringt gleichzeitig interessante Fragestellungen für die neue Befragung 2018 mit sich. Konnte die Caritas ihre genannten Qualitätsmerkmale weiter ausbauen? Wie haben sich erwartete Personalprobleme auf die betriebliche Realität ausgewirkt? Haben sich neue Aufgaben und Herausforderungen aufgetan, denen man sich in Zukunft widmen muss?

Die Rechtsträger der Caritas, werden als wichtigste Komponente zum Gelingen des Caritaspanels selbstverständlich weiterhin über Ergebnisse, Entwicklungen und Schlussfolgerungen der Umfrage informiert. Geplant sind noch ausführlichere Auswertungen und Berichte zu verschiedenen Schwerpunktthemen (Digitale Transformation, Mitarbeiterbindung, Personalprobleme), die einen allumfassenden Blick auf die Betriebslandschaft der Caritas ermöglichen und einen effektiven Transfer neuer Erkenntnisse zwischen Wissenschaft und Praxis ermöglichen.

## **Caritaspanel 2016: Eckdaten zur Beteiligung**

- Befragungszeitraum: 15.07.2016 bis 31.10.2016
- 2.364 Rechtsträger wurden angeschrieben
- 283 Rechtsträger beteiligten sich, was einer Rücklaufquote von 12 % entspricht
- 278 der 283 Datensätze konnten in den Auswertungen berücksichtigt werden
- Befragung repräsentiert ca. 95.000 Beschäftigte sowie 3.115 Einrichtungen und Dienste

Marcel Pietsch, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Caritaspanel

23. Oktober 2018