

## ■ UNTERNEHMERISCHE BELANGE

Dr. Pascal Krimmer, Freiburg

Marcel Pietsch, Berlin\*

### Caritaspanel 2018: Aktuelle Ergebnisse der Grundausswertung zur caritasweiten Betriebsumfrage

Seit 2015 baut die Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes e. V. gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) 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 der Dienste und Einrichtungen der Caritas generieren zu können. Wie in den vergangenen Befragungswellen werden auch zur aktuellsten Erhebung grundlegende Ergebnisse vorgestellt und den Resultaten der 2016er-Befragung gegenübergestellt.<sup>1</sup> Kernthemen dieses Beitrags sind die Beschäftigungsentwicklung, die Altersstruktur, die Ausbildungssituation sowie die beiden neuen Themenkomplexe Digitalisierung und Arbeitsplatzattraktivität. Eine wichtige Erkenntnis des Caritaspanels 2018 kann vorweggenommen werden: Bei der Caritas handelt es sich um eine vielfältige und dynamische Organisation, die sich zunehmend mit Herausforderungen einer sich wandelnden Arbeitswelt konfrontiert sieht. Gleichzeitig sind die Rechtsträger der Caritas daran interessiert, innovative und zeitgerechte Lösungen, z. B. hinsichtlich Fachkräftemangel, digitaler Transformation und Personalbindung, zu entwickeln. Dies wird in den kommenden Jahren voraussichtlich eine der zentralen Aufgaben auf Leitungsebene und im Personalmanagement sein. Positiv hervorzuheben sind vor allem rückläufige Werte bei Teilzeit und Befristung, die im Zusammenspiel mit anderen wichtigen Betriebsmerkmalen das Bild der Caritas als attraktiven Arbeitgeber im Sozial- und Gesundheitswesen verstärken.

#### 1 Allgemeine Hinweise zur Befragung

Die Datenerhebung für das Caritaspanel 2018 hat zwischen dem 02.07.2018 und dem 09.11.2018 stattgefunden. Die Auswahl der Rechtsträger – anstelle einzelner Betriebe – als Zielgruppe hatte sich bereits 2016 im Forschungsprozess bewährt und wurde auch 2018 wieder aufgegriffen. Immerhin zwei Drittel der Teilnehmer haben sich bereits an der vorangegangenen Befragungsrunde beteiligt. Insgesamt konnten 277 Fragebögen in die Auswertung aufgenommen werden, was eine stabile Beteiligungszahl bedeutet (2016: 278 Fragebögen). Bei gleichbleibender Zahl der teilnehmenden Rechtsträger ist die Zahl der erfassten Beschäftigten jedoch um insgesamt fast 40 % auf ca. 130.000 Köpfe gestiegen. Der größte absolute Anstieg ist mit rund 18.000 Beschäftigten im Bereich der Krankenhäuser zu verzeichnen. In der Altenhilfe werden in der aktuellen Befragungsrunde fast 6.000 Beschäftigte mehr als noch im Jahr 2016 erfasst. Aus allen sechs Regionalkommissionen der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes e. V. haben sich Rechtsträger eingebracht, wobei der höchste Anteil mit ca. 40 % für Nordrhein-Westfalen feststellbar ist.

#### 2 Beschäftigungsentwicklung

##### 2.1 Zunehmend ansteigendes Qualifikationsniveau

Zunächst lässt sich ein interessanter Trend hin zu einem höheren Qualifikationsniveau der Beschäftigten beobachten. Der Anteil Beschäftigter für qualifizierte Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen, ist in Relation zum Jahr 2016 um

3 % auf nun 57 % angestiegen. Gleichzeitig sinkt der Anteil Beschäftigter für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung voraussetzen, um 4 % auf insgesamt unter 20 %. Der Anteil Auszubildender und Schüler (6 %) ist leicht angestiegen, während sich der Anteil Beschäftigter für qualifizierte Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss voraussetzen, mit über 17 % konstant verhält.

##### 2.2 Rückläufige Werte bei Teilzeit und Befristung

Um knapp 8 % hat sich die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten seit 2016 verringert, was zu einem Gesamtanteil von 62 % führt. Berücksichtigt man die aus Mitarbeitersicht steigende Attraktivität von Beschäftigungsumfängen ab 75 % des im jeweiligen Betrieb als Vollzeit geltenden Beschäftigungsumfangs, so ergibt sich ein Anteil Beschäftigter in vollzeitnaher oder Vollzeittätigkeit von über 58 % (vgl. Abb. 1). Vollzeitnahe Arbeitszeiten genießen zunehmend den Ruf, eine höhere Ausprägung der Work-Life-Balance Beschäftigter zu begünstigen, weshalb diskutiert werden kann, ob diese noch als atypische oder gar prekäre Form der Teilzeit einzuordnen sind.

Nur noch 13 % der Caritas-Beschäftigten befinden sich in einem befristeten Arbeitsverhältnis. Dies bedeutet einen Rückgang von mehr als 4 % seit der letzten Befragungsrunde im Jahr 2016.

\* Dr. Pascal Krimmer ist Referent in der Geschäftsstelle der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes e. V. in Freiburg; Marcel Pietsch ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Caritaspanel.

<sup>1</sup> Prozentuale Veränderungen im Vergleich zur Erhebungsrunde 2016 sind, soweit nicht anders vermerkt, in absoluten Prozentpunkten angegeben (Beispiel: 2016: 5 %; 2018: 10 %; wird angegeben als Anstieg um 5 %).

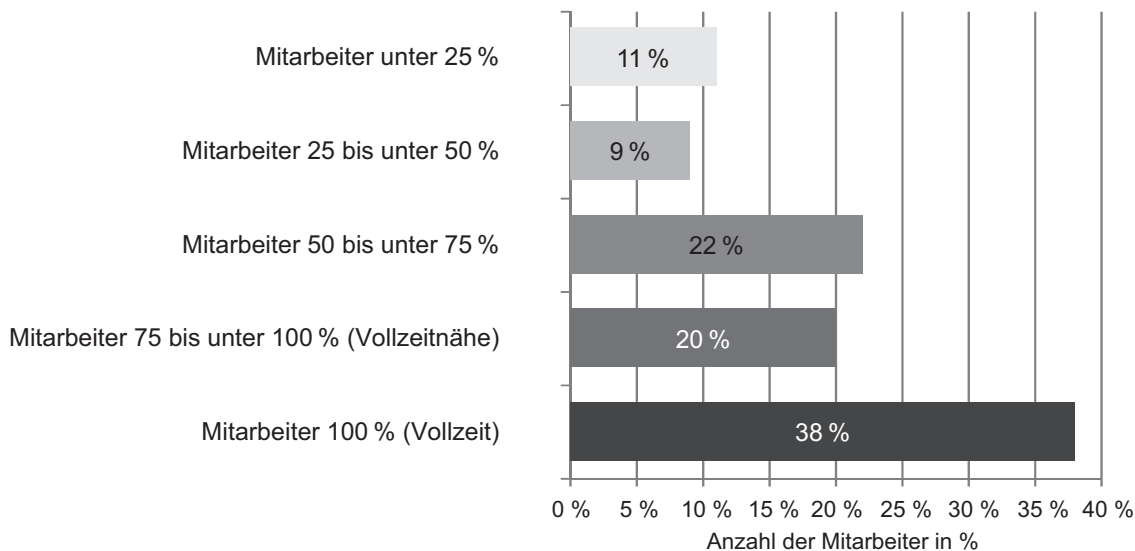


Abbildung 1: Beschäftigungsumfänge

### 2.3 Fachkräftemangel als große Herausforderung für die Zukunft

Bei der Frage nach den zu erwartenden Personalproblemen in den kommenden beiden Jahren geben 87 % der Rechtsträger an, dass sie sich weiterhin mit Schwierigkeiten bei der Fachkräftegewinnung auseinandersetzen werden müssen. 2016 waren dies noch weniger als 80 % der Teilnehmer. Einen hohen Anstieg um fast 20 % auf immerhin 53 % weist die Gruppe derjenigen Rechtsträger auf, die neben dem Fachkräftemangel einen allgemeinen

Personalmangel prognostizieren. Die Bedeutung einer erhöhten Belastung durch Lohnkosten scheint dagegen rückläufig zu sein. Der Anteil der Teilnehmer, die hierin ein zukünftiges Personalproblem sehen, sinkt um über 8 % auf nur noch 51 %. Auch das Thema Überalterung beschäftigt einen nicht geringen Teil der Betriebe: 47 % nannten dies als Herausforderung in den nächsten zwei Jahren. Nur sehr wenige Teilnehmer erwarten in der näheren Zukunft hingegen eine hohe Personalfuktuation, zu hohen Personalbestand oder mangelnde Arbeitsmotivation der Beschäftigten (vgl. Abb. 2).

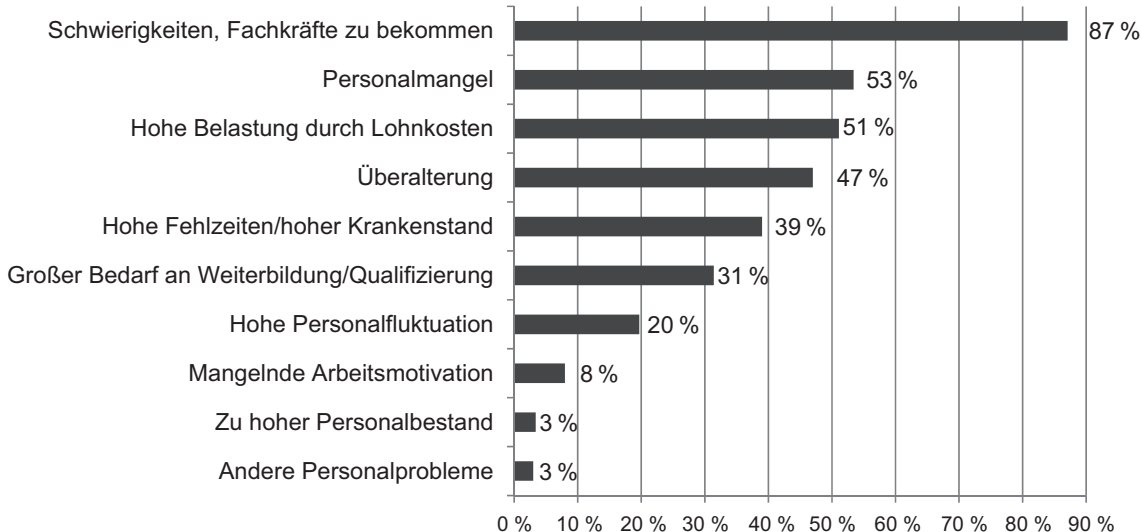


Abbildung 2: Erwartete Personalprobleme

## 3 Altersstruktur und betriebliche Berufsausbildung

### 3.1 Gemischte Alterszusammensetzung bei erhöhter Berücksichtigung älterer Beschäftigter

Die große Mehrheit der Beschäftigten weist ein Alter zwischen 25 und 55 Jahren auf. Fast zwei Drittel (65 %) der erfassten Mitarbeiter gehören den dazugehörigen Alterskategorien an.

Immerhin fast 8 % der Beschäftigten sind im Jahr 2018 jünger als 25 Jahre, was einen leichten Rückgang um weniger als 2 % bedeutet. Betriebe der Caritas bilden dagegen zunehmend den Arbeitsort Beschäftigter mit einem Alter von über 55 Jahren. 26 % der Mitarbeiter sind zwischen 56 und 65 Jahren alt, 2 % weisen ein Alter von über 65 Jahren auf (vgl. Abb. 3). Insgesamt ist für die beiden höchsten Alterskategorien ein Anstieg um 5 % seit der Umfragewelle 2016 zu beobachten. Es lässt sich festhalten, dass Einrichtungen und Dienste der Caritas sich besonders stark für die viel thematisierte Einbindung älterer Beschäftigter in die Berufswelt engagieren.

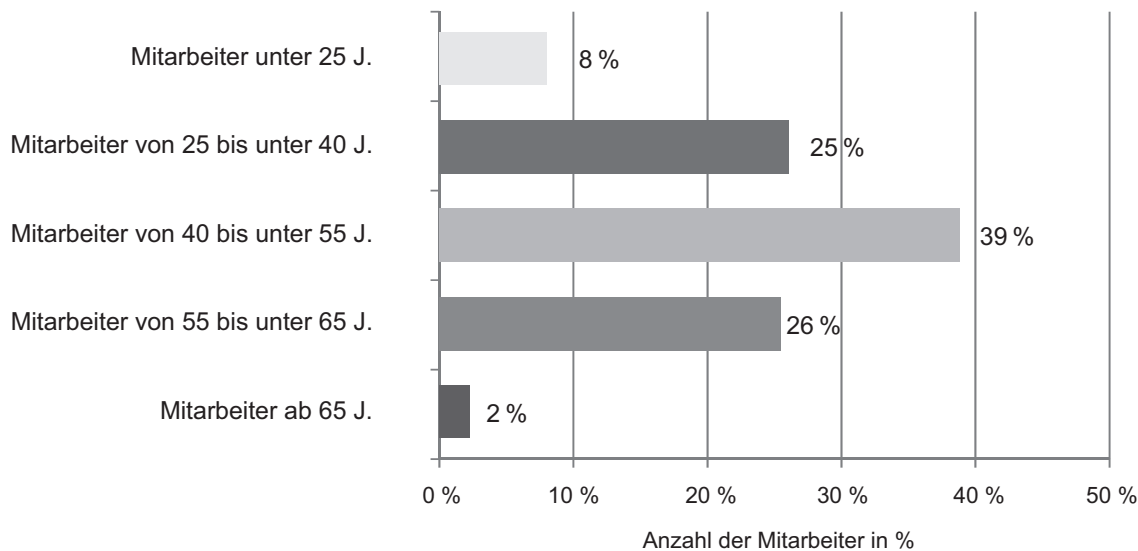


Abbildung 3: Altersstruktur

### 3.2 Berufsausbildung als weiterhin wichtiger Baustein für die Betriebe

Mehr als 82 % aller Teilnehmer geben an, dass ihr Betrieb die bestehenden gesetzlichen Voraussetzungen zur praktischen Berufsausbildung allein oder im Verbund erfüllt. Für die eigenständig ausbildungsberechtigten Betriebe bedeutet dies einen Zuwachs von ca. 5 %. Die Ausbildungsbeteiligung, d. h. der Anteil der tatsächlich ausbildenden Betriebe, erweist sich mit Blick auf das Jahr 2016 mit einem Wert von 72 % als äußerst konstant. Obwohl die Besetzungsquote bei Ausbildungsplätzen im Vergleich zu 2016 um über 6 % gesunken ist, kann sie mit fast 89 % immer noch als hoch eingeschätzt werden. Mehr als 58 % aller Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss im Jahr 2018 wurden durch den Betrieb übernommen. Diese Übernahmequote ist somit seit 2016 um über 2 % angestiegen. Die Besetzung der Ausbildungsplätze ist folglich schwieriger geworden, wenngleich als mögliche Ant-

wort darauf mehr Auszubildende nach Ausbildungsende weiterbeschäftigt wurden.

## 4 Digitalisierung

### 4.1 Vorbereitet und investitionsbereit für digitale Transformationsprozesse

Die Rechtsträger der Caritas schätzen sich insgesamt als eher gut bis mittelmäßig vorbereitet auf die digitale Transformation ein. Rund 50 % der Befragten positionieren sich als weder gut noch schlecht vorbereitet auf anstehende Herausforderungen der digitalisierten Arbeitswelt. In der Gesamtheit aller Teilnehmer des Caritaspanels 2018 lässt sich dabei eine leichte Tendenz in Richtung einer guten Vorbereitung erkennen. So gibt ein Drittel der Rechtsträger an, eher gut bis sehr gut gewappnet zu sein (vgl. Abb. 4).

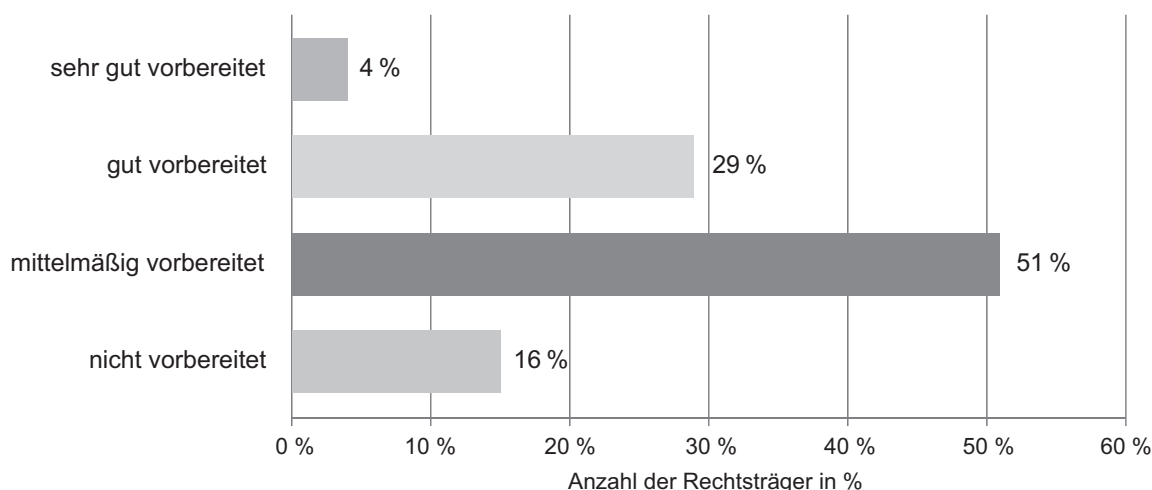


Abbildung 4: Grad der Vorbereitung auf die digitale Transformation

Im Organisationsbereich „Technik“ ist für die Zukunft am ehesten eine Erhöhung der Investitionen und laufenden Ausgaben im Kontext der digitalen Transformation geplant. 73 % der Teilnehmer schätzen ein, in den kommenden Jahren für z. B. die IT-Infrastruktur, Software und mobile Endgeräte mehr finanzielle

Ressourcen als bisher einzusetzen. Demgegenüber plant nur die Hälfte der Rechtsträger im Kontext der Digitalisierung eine Erhöhung für den Organisationsbereich „Qualifikation und Bildung“. 47 % der Betriebe sagen aus, aufgrund der digitalen Transformation höhere Investitionen und laufende Ausgaben

für den Bereich „Personal- und Organisationsentwicklung“ einzuplanen. Insgesamt prognostiziert kaum ein Teilnehmer, Investitionen oder laufende Kosten im Rahmen der Digitalisierung in einem der drei genannten Organisationsbereiche zu reduzieren.

**4.2 Refinanzierung und Datenschutz als zentrale Digitalisierungshemmnisse**

Trotz der beschriebenen ausgeprägten Investitionsbereitschaft der Rechtsträger schätzen diese vor allem den Investitionsbedarf und eine unzureichende Refinanzierung als relevante Hemmnisse für zukünftige Digitalisierungsprozesse ein. 56 % aller Teilnehmer sehen hierin Potenzial für Schwierigkeiten. Auch die Anforderungen an den Datenschutz sowie fehlende Kapazitäten auf Management- und/oder Mitarbeiterebene wurden besonders häufig als mögliche Hemmnisse genannt.

Kaum eine hinderliche Rolle scheinen hingegen die vorhandene Unternehmenskultur (10 %) und die Sozialverträglichkeit bzw. ethische Überlegungen beim Einsatz digitaler Lösungen (5 %) zu spielen.

**4.3 Starke Auswirkungen vor allem auf Weiterbildungsbedarf**

Fast 90 % der befragten Rechtsträger geben an, dass der Weiterbildungsbedarf aufgrund der Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien ansteigt. Immerhin mehr als drei Viertel der Teilnehmer besagen, dass – eng damit verknüpft – die Selbstverantwortung der Beschäftigten, ihre Kenntnisse auf dem neuesten Stand zu halten, zunimmt. Daraus lässt sich schließen: Neue Technologien und Abläufe erfordern für die Beschäftigten kontinuierlich den Aufbau neuer Kenntnisse. Es ist zu erwarten, dass das Thema Weiterbildung die Implementierung digitaler Prozesse zunehmend begleiten wird.

Ebenfalls erhöhte Auswirkungen werden für die Vielfalt und Parallelität der zu erledigenden Arbeitsaufgaben eingeschätzt. 66 % der Rechtsträger sehen eine Zunahme der Aufgabenvielfalt durch die Nutzung digitaler Technologien im Arbeitsalltag. Eine ansteigende Zahl der parallel zu erledigenden Aufgaben wird durch immerhin noch 61 % der Teilnehmer konstatiert (Abb. 5).

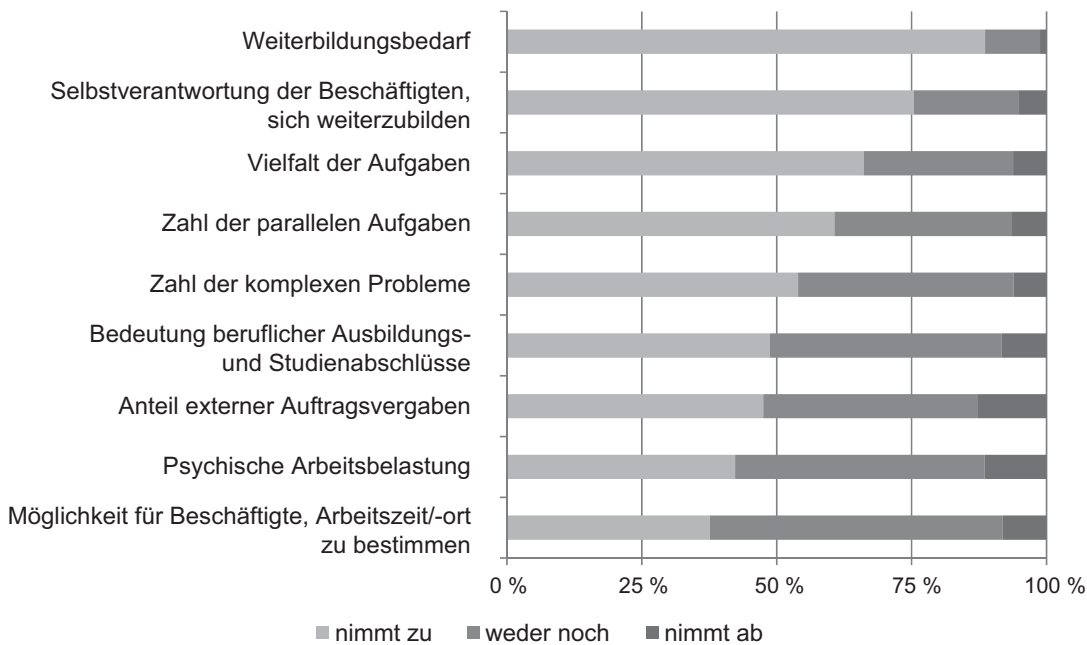


Abbildung 5: Auswirkungen der Nutzung digitaler Technologien

**5 Arbeitsplatzattraktivität und Personalbindung/-gewinnung**

**5.1 Weiterbildungsmöglichkeiten und Arbeitsplatzsicherheit als attraktive Merkmale**

Fast 90 % der Teilnehmer bewerten die im Betrieb angebotenen Weiterbildungsmöglichkeiten und die Arbeitsplatzsicherheit als attraktiv oder sehr attraktiv. Passend dazu geben 96 % an, ihren Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, während der Arbeitszeit an Fort- und Weiterbildungen teilzunehmen. 80 % der Rechtsträger stufen eine hohe langfristige Arbeitsplatzsicherheit als einen im Betrieb vorhandenen aktiven Anreiz zur Bindung und Gewinnung von Arbeitnehmern ein.

Als besonders attraktiv werden darüber hinaus das Betriebsklima und die Arbeitsinhalte bewertet. Häufig genannt als aktive

Anreize zur Personalbindung und -gewinnung wurden zudem flexible Arbeitszeiten (z. B. Teilzeit oder Gleitzeit) und ein vielfältiges und herausforderndes Aufgabenspektrum. Die in Relation zu den anderen Aspekten geringste Attraktivität wird den Zusatzleistungen, Karriereperspektiven und der Arbeitsbelastung attestiert. Gleichzeitig sind es verschiedene Formen der Zusatzleistungen und zusätzlichen Unterstützung, die besonders selten als Maßnahmen zur Personalakquise und -bindung genannt wurden (vgl. Abb. 6 und 7).

Mit den durch die Rechtsträger festgehaltenen ausbaufähigen Karriereperspektiven sowie einer erhöhten Arbeitsbelastung sind im Caritaspanel 2018 zwei in der Fachwelt intensiv diskutierte Entwicklungsfelder des Sozial- und Gesundheitswesens wiederzufinden.

Es handelt sich hierbei folglich nicht um caritasspezifische Phänomene, sondern Elemente eines aktuellen professions- und tätigkeitsbezogenen Diskurses.

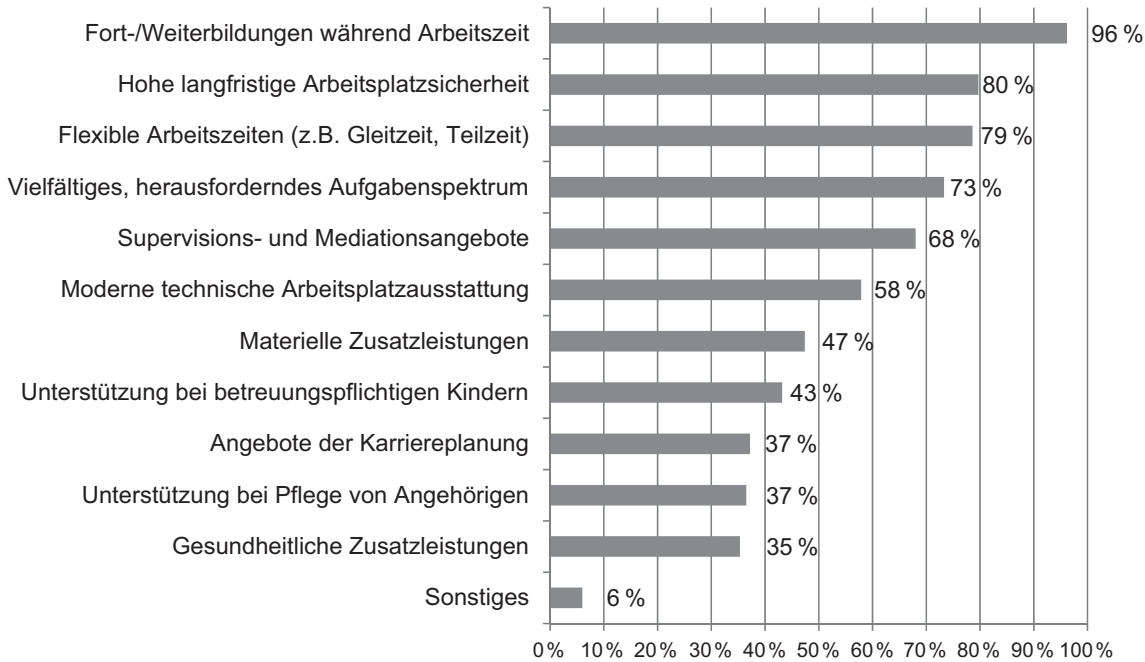


Abbildung 6: Aktive Anreize zur Personalgewinnung und -bindung

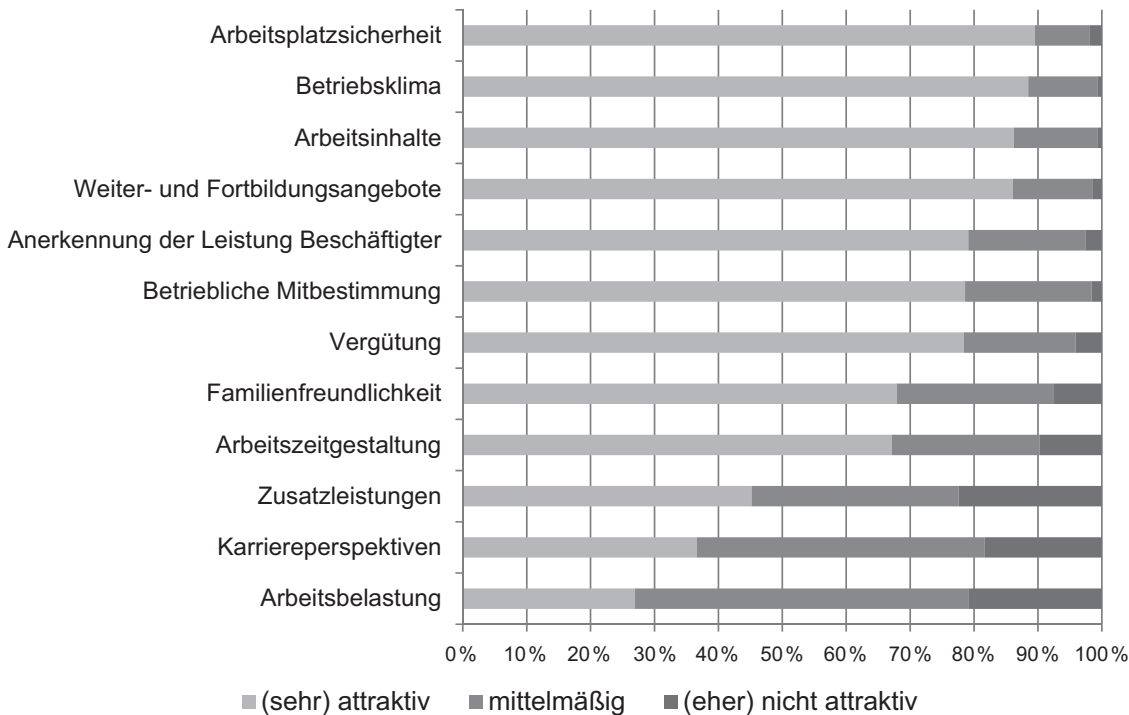


Abbildung 7: Arbeitsplatzattraktivität

### 5.2 Hohe Verweildauer bei gleichzeitig vielen neuen Gesichtern

Teilt man die im Caritaspanel 2018 repräsentierten 130.000 Beschäftigten nach ihrer Betriebszugehörigkeitsdauer auf, zeigt sich, dass mehr als ein Viertel (27 %) seit weniger als drei Jahren im aktuellen Betrieb beschäftigt ist. Parallel sind fast 40 % bereits seit mindestens zehn Jahren in ein- und demselben Betrieb aktiv. Es lässt sich daher feststellen, dass Beschäftigte der Caritas insgesamt eine erhöhte Verweildauer aufweisen und sich tendenziell langfristig an ihren Betrieb binden.

Zwar lässt dieses Resultat keinen eindeutigen Schluss auf eine erhöhte Arbeitszufriedenheit zu; es kann jedoch als Indikator dafür gelten, dass viele Mitarbeiter keinen Grund für einen Betriebswechsel sehen und sich bei ihrem Arbeitgeber durchaus wohlfühlen. Positiv ist auch der genannte Anteil neuer Beschäftigter zu bewerten. Dieser steht in Einklang mit dem Resultat, dass 88 % der Caritasbetriebe im 1. Halbjahr 2018 neue Mitarbeiter eingestellt haben und knapp 66 % aktuell auf der Suche nach Arbeitskräften sind. Es liegt daher vielerorts eine gesunde Kombination aus neu hinzugekommenen und dem Betrieb langjährig treuen Beschäftigten vor.

## 6 Zusammenfassung und Ausblick

Mithilfe der aktuellen Erhebung des Caritaspanels aus dem Jahr 2018 konnte erneut die bunte und dynamische Betriebslandschaft der Caritas nachgezeichnet werden. Der hier präsentierte Ergebnisausschnitt zur Grundausswertung hat folgende Erkenntnisse dargestellt:

- Das Qualifikationsniveau der Beschäftigten ist angestiegen.
- Die Anteile befristeter und in Teilzeit beschäftigter Mitarbeiter sind stark gesunken.
- Die Gewinnung von Fachkräften wird weiterhin eine primäre Herausforderung für die Betriebe bleiben.
- Betriebe der Caritas binden auch ältere Beschäftigte in die Arbeitswelt ein; Kehrseite ist ein hohes Durchschnittsalter der Beschäftigten.
- Trotz steigender Herausforderungen ist die Caritas beim Thema der betrieblichen Berufsausbildung stark aufgestellt.
- Trotz mancher Hemmnisse sehen sich die Betriebe durchaus vorbereitet und investitionsbereit im Kontext des digitalen Wandels.

- Digitalisierungsprozesse werden sich nach Ansicht der Rechtsträger stark auf den Weiterbildungsbedarf auswirken.
- Weiterbildungsangebote sind neben Arbeitsplatzsicherheit gleichzeitig attraktive Faktoren zur Personalbindung und -gewinnung.
- Viele Beschäftigte verbleiben lange bei ein- und demselben Arbeitgeber, d. h., sie wechseln den Betrieb nicht.
- Parallel kommen stetig neue Beschäftigte hinzu, was die aktive Suche der Betriebe nach neuen Mitarbeitern untermauert.

Nach dem hier erfolgten allgemeinen Blick auf die Gesamtheit der befragten Caritasbetriebe sind für die Zukunft weitere Sonderauswertungen und Veröffentlichungen mit Differenzierungen nach Hilfebereichen und Regionen geplant.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Informationen hierzu sowie Anmeldung zum Newsletter unter <https://caritas-dienstgeber.de/themen/caritaspanel.html>.

**PUBLICUS**

DER ONLINE-SPIEGEL FÜR DAS ÖFFENTLICHE RECHT

**Immer am Ball bleiben.**

Jetzt anmelden  
und PUBLICUS-Newsletter  
kostenlos  
per E-Mail erhalten.  
[publicus.boorberg.de](https://publicus.boorberg.de)

| BOORBERG

- > Online-Plattform mit intelligenter Suche
- > Mobilfähig
- > Wöchentlich neue kostenlose Beiträge
- > Berufsrelevante Neuigkeiten
- > Bekannte und ausgewiesene Autoren
- > Mit Push- bzw. Newsletter-Dienst