



Dienstgeberseite
der Arbeitsrechtlichen Kommission
des Deutschen Caritasverbandes e.V.



caritaspanel*Report*

Nr. 2/2020

vom 12. November 2020

Herausgegeben von:
**Geschäftsstelle der Dienstgeberseite der
Arbeitsrechtlichen Kommission**
Ludwigstraße 36, 79104 Freiburg
Münchener Straße 7, 60329 Frankfurt

Redaktion und Kontakt:
Dr. Pascal Krimmer
Telefon: (0761) 200-794
Telefax: (0761) 200-790
umfrage@caritas-dienstgeber.de
www.caritas-dienstgeber.de

Ergebnisse der Befragungsrunde 2018

Regionale Auswertung des Caritaspanels –

Ergebnisse für Nordrhein-Westfalen und Süddeutschland im Vergleich



**INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND
BERUFSFORSCHUNG**
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

Kurzzusammenfassung:

- NRW sowie Baden-Württemberg und Bayern (d. h. Süddeutschland) sind besonders stark im Caritaspanel 2018 vertreten.
- Die Anteile der ausgewerteten primären Hilfebereiche sind regional unterschiedlich.
- Der Fachkräfteanteil in NRW ist überdurchschnittlich hoch.
- In Süddeutschland gibt es weniger befristete Beschäftigung, in NRW weniger Teilzeitbeschäftigung.
- Der Fachkräftebedarf in NRW wird stärker als zukünftiges Personalproblem bewertet.
- Die Gesundheitshilfe arbeitet im Süden mit älteren Beschäftigten, in NRW mit überdurchschnittlich jungem Personal.
- Konträr zum Alter: Die Gesundheitshilfe im Süden arbeitet dennoch mit weniger langjährigem Personal, in NRW sind die Zugehörigkeitsdauern trotz jungem Personal vergleichsweise hoch.
- Die Kinder- und Jugendhilfe zeichnet sich in NRW durch höhere Zugehörigkeitsdauer und besser bewertete Arbeitsplatzsicherheit aus.
- In NRW ist die Ausbildungsbeteiligung höher, im Süden ist die Besetzung von Ausbildungsplätzen erfolgreicher.
- Der Süden sieht sich bei der Digitalisierung besser vorbereitet. Dort ist auch die Kinder- und Jugendhilfe vergleichsweise gut gewappnet.

1. NRW bei Teilnahme am Caritaspanel 2018 auf Spitzenposition

Eine zentrale Stärke bundesweiter Panelumfragen liegt – bei entsprechender Beteiligung - in der regionalen Vergleichbarkeit der Ergebnisse. Ähnlich wie im branchenübergreifenden Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) sind auch im Caritaspanel spezifische Charakteristika verschiedener geographischer Betriebslandschaften von Interesse. Bereits in vorherigen Ausgaben des *caritaspanelReports* wurde im Rahmen verschiedener betrieblicher Faktoren auf Tendenzen interregionaler Diversität hingewiesen. Im vorliegenden Beitrag erfolgt daher eine komparative Zusammenfassung zentraler Resultate für die Regionalkommissionen Nordrhein-Westfalen sowie Baden-Württemberg und Bayern. Letztere werden auf den kommenden Seiten im Verbund als „Süddeutschland“ bzw. „Süden“ bezeichnet.

Ganze 113 der 277 teilnehmenden Rechtsträger des Caritaspanels 2018 entstammen der Regionalkommission Nordrhein-Westfalen, was einem Anteil von 41 % entspricht. Immerhin 102 Teilnehmer (37 %) stammen aus Süddeutschland. Diese starke Partizipation verdeutlicht einerseits das vermehrte Engagement der regionalen Akteure. Andererseits ermöglichen erst diese erhöhten Fallzahlen einen gesonderten Ergebnisvergleich für Teilnehmer aus NRW sowie den beiden südlichsten Regionalkommissionen. Für die aktuell laufende Befragungsrunde 2020 sind auch für andere Regionen entsprechende Sonderanalysen angedacht. Deren methodische Umsetzbarkeit und Aussagekraft ist allerdings von einer höheren Beteiligung von Rechtsträgern aus den Regionalkommissionen Mitte, Nord und Ost abhängig. Der vorliegende Report soll daher nicht bloß dazu ermutigen, eigene Einrichtungen erneut in die aktuelle Standortbestimmung, d.h. das Caritaspanel 2020 einfließen zu lassen. Er dient ebenfalls der Hinzugewinnung neuer Rechtsträger aus immens wichtigen, bisher leider unterrepräsentierten regionalen Handlungsräumen der Caritas.

Um ein noch besseres Verständnis für die aktuelle Lage der Rechtsträger gewinnen zu können, werden die beiden Hauptregionen zusätzlich in sechs primäre Hilfebereiche aufgeteilt. Tabelle 1 zeigt, dass die einzelnen Hilfebereiche in den Regionen sehr unterschiedlich repräsentiert sind.

Tabelle 1: Verteilung der Rechtsträger in primäre Hilfebereiche, in %

Primärer Hilfebereich	Süden	NRW	Gesamt-Caritas
Altenhilfe (ambulant und stationär)	43,1	33,0	35,9
Gesundheitshilfe (z.B. Krankenhäuser)	3,9	13,4	9,8
Kinder- und Jugendhilfe	28,4	15,2	21,0
Behindertenhilfe und Psychiatrie	6,9	11,6	9,8
Beratungsstellen (alle Fachbereiche)	3,9	8,0	6,5
Weitere soziale Hilfen	13,7	18,8	17,0

Quelle: Caritaspanel 2018

So wird der Süden durch die Altenhilfe sowie die Kinder- und Jugendhilfe dominiert. Beide Bereiche sind größer als in NRW oder im Gesamtdurchschnitt. Die Gesundheitshilfe spielt hingegen eine untergeordnete Rolle und ist deutlich kleiner als in NRW oder im Gesamtdurchschnitt, was auch die realen Unterschiede in der Caritaslandschaft in den einzelnen Regionen widerspiegelt. Die regionalen Hilfebereiche werden mit ihrem bundesweiten Äquivalent verglichen und auf positive sowie negative Abweichungen überprüft. Die Anteile der jeweiligen primären Hilfsbereiche in den Regionen (und damit deren Bedeutung) sind bei der Beurteilung der Aussagen zu regionalen Abweichungen zu berücksichtigen.

2. Qualifikationsniveaus: Fachkräfteanteil in NRW leicht höher

Gesamt-Caritas: Deutschlandweit haben 17 % der Caritasmitarbeiter einen Arbeitsplatz, für den ein Hochschulabschluss vorausgesetzt wird. 57 % befinden sich in einer Tätigkeit, für die eine abgeschlossene Berufsausbildung nötig ist. Beschäftigte in Positionen, die keine Ausbildung erfordern, nehmen 20 % der Gesamtbelegschaft ein. Hinzu kommen 6 % an Personen, die derzeit eine betriebliche Berufsausbildung bei der Caritas absolvieren.

NRW: Im Vergleich von Betrieben aus Nordrhein-Westfalen mit der Gesamt-Caritas sind nur äußerst geringe Unterschiede hinsichtlich der Verteilung der Qualifikationsniveaus zu erkennen. Vergleicht man die Angaben von NRW und Gesamt-Caritas allerdings hinsichtlich primärer Hilfebereiche, fällt zunächst der größere Anteil hochqualifizierter Tätigkeiten in den Beratungsstellen auf (NRW: 59 %, Gesamt: 55 %). Auch in der Behindertenhilfe/ Psychiatrie sind überdurchschnittlich viele Positionen vorzufinden, die einen Hochschulabschluss voraussetzen (NRW: 19 %, Gesamt: 12 %). Gleichzeitig decken relativ wenige Beschäftigte der Kinder- und Jugendhilfe entsprechend hochqualifizierte Tätigkeiten ab (NRW: 20 %, Gesamt: 27 %). In diesem Hilfebereich kommen Mitarbeitende eher auf Positionen vor, für die eine Ausbildung benötigt wird (NRW: 73 %, Gesamt: 63 %).

Süddeutschland: Bezogen auf die primären Hilfebereiche fällt im Süden Folgendes auf: Die Kinder- und Jugendhilfe in Süddeutschland setzt sich überdurchschnittlich stark aus Tätigkeiten zusammen, die einen Hochschulabschluss voraussetzen (Süd: 32 %, Gesamt: 27 %). Jener Anteil für den Süden liegt somit auch 12 Prozentpunkte über dem Anteil aus NRW. Weiterhin kann festgestellt werden, dass es in Beratungsstellen ebenfalls vermehrt auf Hochschulabschlüsse ankommt (Süd: 74 %, Gesamt: 55 %). Auch hier übersteigt man die bereits überdurchschnittliche Quote aus NRW. Im Feld der Gesundheitshilfe unterscheidet sich Süddeutschland von der Gesamtlandschaft v. a. durch einen höheren Anteil Auszubildender (Süd: 13 %, Gesamt und NRW: je 10 %).

Minimal stärker als bei Akteuren aus NRW weichen die Qualifikationsanteile im Süden vom bundesweiten Durchschnitt ab. Erste erwähnenswerte Unterschiede ergeben sich jedoch eher aus dem direkten Vergleich mit NRW. Demnach wird im Süden für mehr als 22 % der Stellen keine Ausbildung benötigt, während jener Wert für Nordrhein-Westfalen bei 18 % liegt. Der Fachkräf-

teanteil¹ in NRW (80 %) übersteigt folglich jenen in Süddeutschland (77 %). Der Anteil Auszubildender liegt im Süden insgesamt zudem mit unter 5 % niedriger als in NRW (7 %). Ein Teil dieser Unterschiede sind aber auf die unterschiedliche Ausprägung der Hilfebereiche in beiden Regionen zurückzuführen. So sind der Fachkräfteanteil und auch die Zahl der Auszubildenden z.B. in Krankenhäusern höher als in anderen Einrichtungen. Dieser Hilfebereich ist in Süddeutschland mit einem Anteil von 3,9 % besonders klein und in NRW mit 13,4 % sogar größer als im Caritasbereich insgesamt.

3. Teilzeit und Befristung: In NRW weniger Teilzeit-, im Süden weniger befristet Beschäftigte

Gesamt-Caritas: Im bundesweiten Durchschnitt ergibt sich für Mitarbeiter der Caritas eine Teilzeitquote von 62 %. Aus umgekehrter Perspektive sind 58 % der Belegschaft allerdings mindestens vollzeitnah beschäftigt, haben also einen Beschäftigungsumfang zwischen 75 % und 100 % einer Vollzeitstelle. Umfänge unterhalb von 75 % stellen gemäß der Datenlage aus dem Caritaspanel 2018 somit die Minderheit dar.

Beim Thema befristeter Beschäftigungsverhältnisse kann in der Caritas ein Anteil von 13 % an allen Beschäftigungsverhältnissen festgestellt werden. Besonders interessant an dieser Stelle ist ein Rückgang um 4 Prozentpunkte in Relation zur Befragungsrunde 2016.

NRW: Die Teilzeitquote liegt in Nordrhein-Westfalen um 5 Prozentpunkte niedriger als in der Gesamt-Caritas, d. h. bei 57 %. Passend dazu verhält sich der Anteil Beschäftigter in vollzeitnaher oder Vollzeittätigkeit (60 %) leicht erhöht. Schlüsselt man die erstgenannte Teilzeitquote nach Hilfebereichen auf, treten größere Abweichungen v. a. bei den Beratungsstellen (NRW: 73 %, Gesamt: 68 %) und den weiteren sozialen Hilfen auf (NRW: 49 %, Gesamt: 56 %). Demnach sind fast drei Viertel der in Beratungsstellen aktiven Mitarbeiter aus NRW nicht in Vollzeit beschäftigt. Dieses Merkmal trifft in den sozialen Hilfen auf weniger als die Hälfte der Belegschaft zu. Entsprechend liegt der Anteil mindestens vollzeitnaher Beschäftigungsumfänge in der Beratung unterdurchschnittlich (NRW: 44 %, Gesamt: 60 %) und in den sozialen Hilfen überdurchschnittlich hoch (NRW: 66 %, Gesamt: 57 %).

Leicht erhöht erweist sich die allgemeine Befristungsquote nordrhein-westfälischer Einrichtungen und Dienste (15 %).

Süddeutschland: Im Gegensatz zu Nordrhein-Westfalen liegt die Teilzeitquote von Rechtsträgern aus dem Süden (67 %) über dem bundesweiten Durchschnitt der Caritas. In Relation zu NRW ist dieser Anteil um 10 Prozentpunkte erhöht. Zwei Drittel aller Caritas-Mitarbeitenden aus Bayern und Baden-Württemberg weisen demnach keinen Beschäftigungsumfang in Vollzeit auf.

¹ Berechnet als Anteil Beschäftigter in qualifizierter Tätigkeit (Ausbildung oder Hochschulabschluss benötigt) an Gesamtzahl Beschäftigter (ohne Auszubildende).

Umgedreht fällt auch der Anteil mindestens vollzeitnah Beschäftigter etwas geringer aus (54 %). Dennoch ist die Mehrheit im Süden nicht mit weniger als 75 % eines Vollzeitumfangs beschäftigt. Nach Hilfebereichen ausgewertet zeigt sich, dass die Kinder- und Jugendhilfe eine unterdurchschnittlich hohe Teilzeitquote aufweist (Süd: 58 %, Gesamt: 64 %). In den Beratungsstellen (Süd: 86 %, Gesamt: 68 %) sowie weiteren sozialen Hilfen (Süd: 71 %, Gesamt: 56 %) übersteigen die Anteile Teilzeitbeschäftigter hingegen das jeweilige bundesweite Pendant. Die Sammelkategorie der Vollzeit/-nähe spiegelt jene Tendenzen passend wider. In der Kinder- und Jugendhilfe arbeiten immerhin 57 % (Gesamt: 53 %), in Beratungsstellen (Süd: 14 %, Gesamt: 60 %) und sozialen Hilfen (Süd: 29 %, Gesamt: 57 %) deutlich weniger Personen mindestens in Vollzeitnähe.

Demgegenüber kann für süddeutsche Betriebe mit einem Wert von 10 % eine geringere Befristungsquote als in NRW sowie der Gesamt-Caritas festgehalten werden. Aufgegliedert nach Hilfebereichen fallen vor allem die unterdurchschnittlich hohen Anteile in der Altenhilfe (Süd: 7 %, Gesamt: 11 %), der Kinder- und Jugendhilfe (Süd: 11 %, Gesamt: 14 %) sowie den Beratungsstellen auf (Süd: 12 %, Gesamt: 21 %).

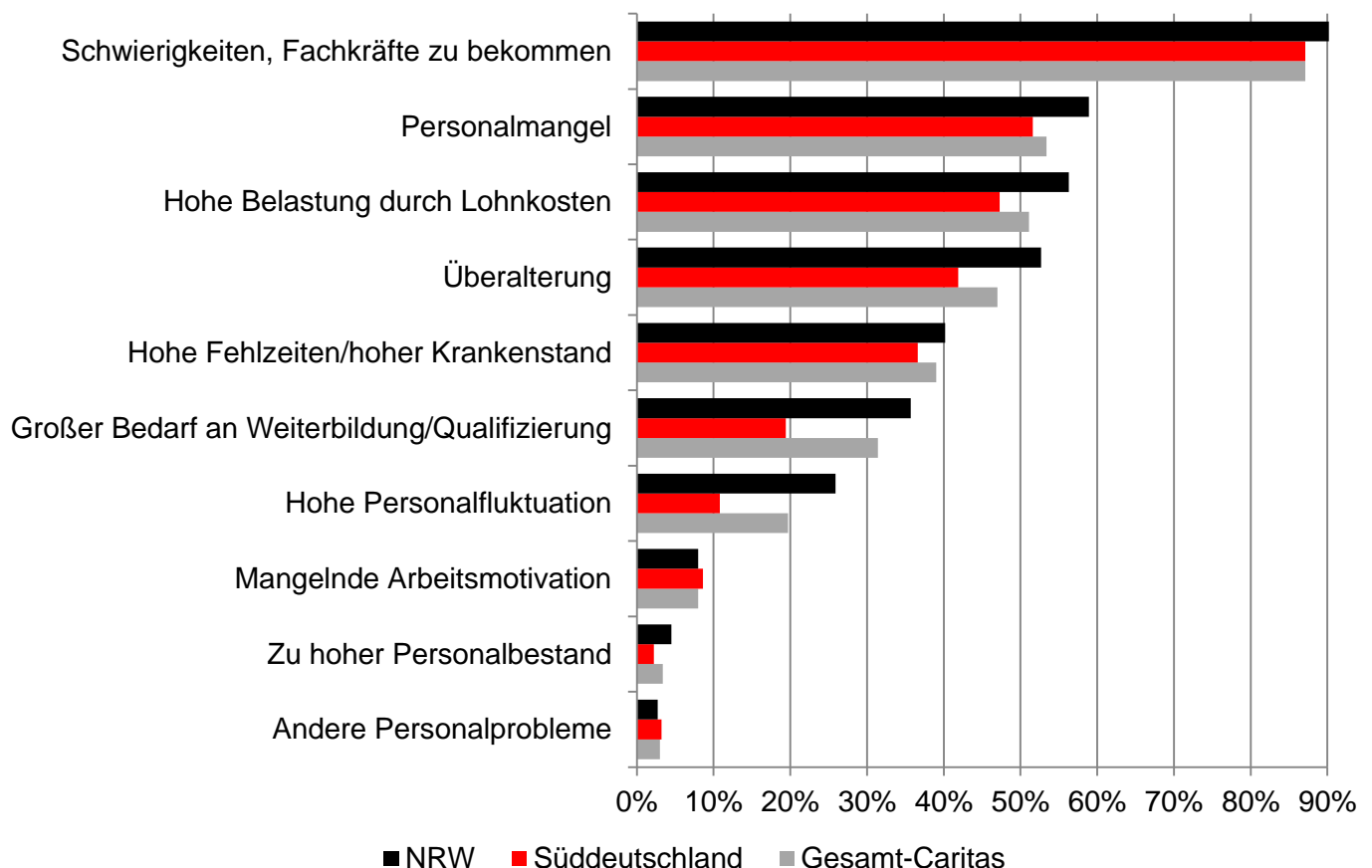
4. Personalprobleme: Mehr Betriebe aus NRW erwarten Fachkräftebedarf

Gesamt-Caritas: Die Gesamtheit der Rechtsträger bewertet in erster Linie die erschwerte Gewinnung von Fachkräften (87 %), allgemeinen Personalmangel (53 %), hohe Lohnkostenbelastung (51 %) sowie Überalterung (47 %) als zukünftige personalpolitische Herausforderungen. Eine untergeordnete Rolle spielen Themen wie z. B. ein zu hoher Personalbestand (3 %) und mangelnde Arbeitsmotivation (8 %).

NRW: Wie Abbildung 1 zeigt, nehmen die genannten Hauptprobleme für Rechtsträger aus NRW insgesamt einen überdurchschnittlich hohen Stellenwert ein. 90 % der Teilnehmer erwarten Schwierigkeiten bei der Suche nach Fachkräften, 59 % sehen einen Personalmangel auf sich zukommen. Diese Resultate könnten z. B. auf den erwähnten größeren Fachkräfteanteil der teilnehmenden Rechtsträger in NRW zurückgehen. Auch die Anteile für erhöhte Belastung durch Lohnkosten sowie eine prognostizierte Überalterung der Belegschaft liegen mindestens 5 Prozentpunkte über dem bundesweiten Durchschnitt. Betrachtet man die einzelnen Hilfebereiche, erweisen sich Betriebe aus der Altenhilfe als überdurchschnittlich stark mit dem zukünftigen Problem dringender Fachkräftegewinnung konfrontiert (NRW: 95 %, Gesamt: 90 %). Allgemeiner Personalmangel scheint zudem in der Gesundheitshilfe (NRW: 100 %, Gesamt: 88 %) sowie Behindertenhilfe/ Psychiatrie (NRW: 67 %, Gesamt: 52 %) ein besonders präsent Thema zu sein. Baldige personelle Überalterung antizipieren überdurchschnittlich viele Einrichtungen der Altenhilfe (NRW: 73 %, Gesamt: 66 %) und Kinder- und Jugendhilfe (NRW: 35 %, Gesamt: 25 %). Demgegenüber liegt jener Anteil im Bereich der Behindertenhilfe und Psychiatrie (NRW: 58 %, Gesamt: 68 %) ganze 10 Prozentpunkte unter dem caritasweiten Schnitt.

Süddeutschland: Wie im Schaubild ersichtlich, erwarten Betriebe aus Süddeutschland die genannten Personalprobleme in vergleichsweise etwas niedrigerem Umfang. 87 % der Befragten sehen Schwierigkeiten bei der Generierung neuer Fachkräfte auf sich zukommen, 52 % allgemeinen Personalmangel. Interessant ist zudem, dass mit 19 % der Anteil süddeutscher Rechts-träger, die einen großen Weiterbildungsbedarf prognostizieren, im Vergleich zu NRW (36 %) nur ca. halb so hoch ausfällt. Sortiert nach Hilfebereichen teilen insbesondere überdurchschnittlich viele Einrichtungen der Behindertenhilfe bzw. Psychiatrie die Ansicht, zukünftig auf Probleme bei der Fachkräftegewinnung stoßen zu können (Süd: 86 %, Gesamt: 76 %). Bei den weiteren sozialen Hilfen ist es genau umgekehrt. Hier prognostizieren 77 % jene Schwierigkeit, während der caritasweite Anteil in diesem Praxisfeld um 5 Prozentpunkte höher liegt. Überalterung scheint bei Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe in Süddeutschland eine weniger große Rolle zu spielen (Süd: 19 %, Gesamt: 25 %). Bei der Behindertenhilfe/ Psychiatrie liegt dieser Anteil mit 86 % deutlich höher und übersteigt damit den bundesweiten Durchschnitt (68 %) um 18 Prozentpunkte sowie NRW (58 %) um 28 Prozentpunkte.

Abbildung 1: Erwartete Personalprobleme



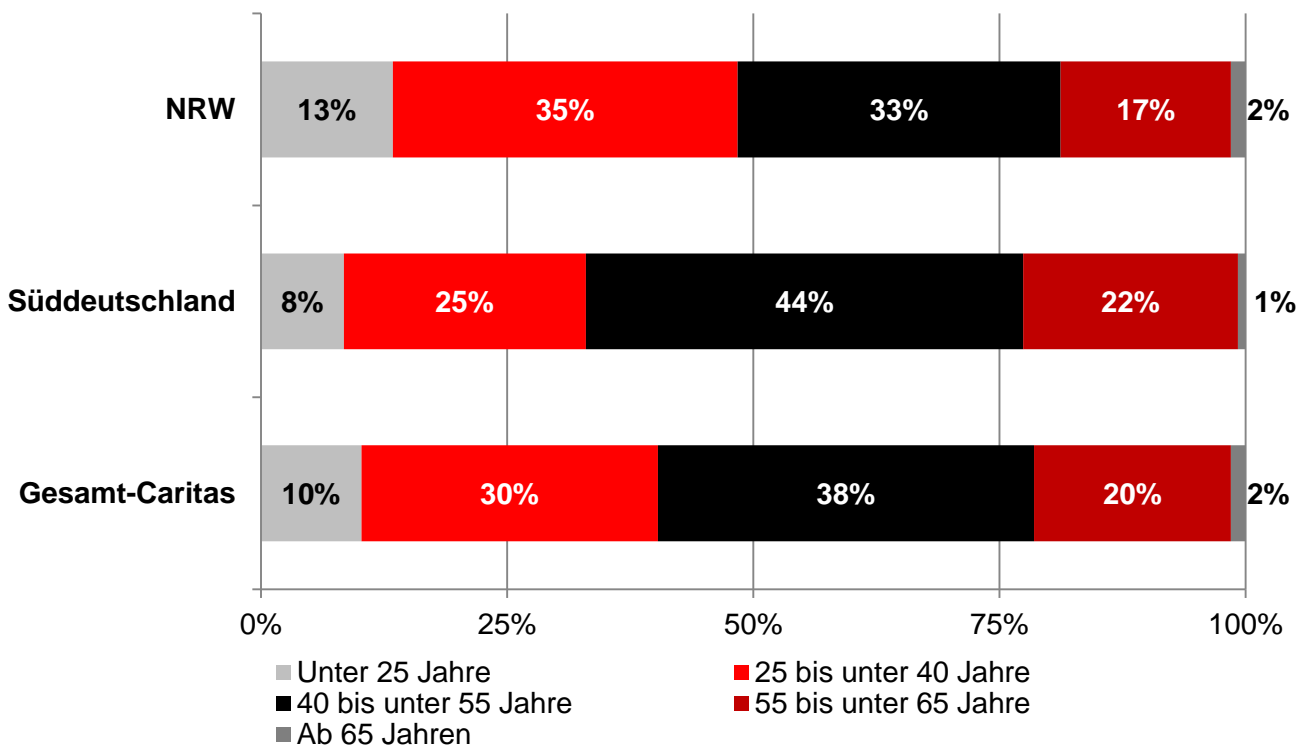
Anteile der Betriebe. Quelle: Caritaspanel 2018

5. Altersstruktur: Gesundheitshilfe in NRW mit jüngeren Beschäftigten

Gesamt-Caritas: Deutschlandweit ist mehr als jeder dritte Beschäftigte der Caritas zwischen 40 und 54 Jahren alt (39 %). Diese Gruppe bildet somit die größte Alterskategorie im Caritaspanel 2018 ab. Jeweils ca. ein Viertel des Personals (26 %) ist entweder zwischen 25 und 39 Jahren oder zwischen 55 und 64 Jahren alt. Jünger als 25 Jahre sind 7 % der Mitarbeitenden. Nur 2 % sind mindestens 65 Jahre alt.

NRW: Im Vergleich zur Gesamtorganisation fallen bei Beschäftigten aus Nordrhein-Westfalen auf den ersten Blick keine nennenswerten Unterschiede in der Altersstruktur auf. Splittet man die Teilnehmer nach Hilfebereichen auf, sind einzig in der Gesundheitshilfe relevante Abweichungen zu erkennen (vgl. Abbildung 2). So weisen entsprechende Einrichtungen aus NRW eine jüngere Personalzusammensetzung auf. Der U25-Anteil liegt hier bei 13 % und dadurch 3 Prozentpunkte höher als in der bundesweiten Gesundheitshilfe (10 %). Die Kategorie von 25 bis 39 Jahren ist sogar um 5 Prozentpunkte größer (NRW: 35 %, Gesamt: 30 %). Wie in Abbildung 2 ersichtlich, ist damit fast die Hälfte der nordrhein-westfälischen Belegschaft in der Gesundheitshilfe jünger als 40 Jahre. Im Umkehrschluss sind die beiden Altersklassen zwischen 40 und 64 Jahren bei Gesundheitseinrichtungen und -diensten in NRW weniger stark als im caritasweiten Durchschnitt ausgeprägt.

Abbildung 2: Altersstruktur in der Gesundheitshilfe



Quelle: Caritaspanel 2018

Süddeutschland: Auch Beschäftigte im Süden unterscheiden sich hinsichtlich ihres Alters insgesamt nur minimal von der Gesamtbelegschaft aller Regionalkommissionen. Analysiert man die einzelnen Hilfebereiche, erscheint konträr zur Datenlage in NRW die Gesundheitshilfe überdurchschnittlich stark aus älteren Beschäftigten zusammengesetzt zu sein. Der Anteil Beschäftigter unter 25 Jahren liegt mit 8 % dort 2 Prozentpunkte unter der Gesamt-Caritas und 5 Prozentpunkte unter Nordrhein-Westfalen. Bei den 25 bis 39-Jährigen liegt man im Süden mit einem Anteil von 25 % sogar um 10 Prozentpunkte niedriger als in NRW und 5 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt aller Caritas-Betriebe. „Nur“ ein Drittel der Beschäftigten aus der süddeutschen Gesundheitshilfe ist folglich jünger als 40 Jahre. Stattdessen lässt sich der Anteil Beschäftigter zwischen 40 und 54 Jahren mit über 44 % für die süddeutsche Gesundheitshilfe als überdurchschnittlich hoch ausgeprägt beschreiben (NRW: 33 %, Gesamt: 38 %). Demgegenüber weist der Hilfebereich der Beratungsstellen für Süddeutschland relativ hohe Anteile jüngerer sowie niedrigerer Anteil älterer Mitarbeiter auf. Über ein Drittel des Personals (36 %) ist hier unter 40 Jahre alt (Gesamt: 24 %).

6. Zugehörigkeitsdauer und Arbeitsplatzattraktivität: Deutlichere Unterschiede nach Tätigkeitsfeldern

Gesamt-Caritas: Die Gruppe langjährig Beschäftigter mit einer bisherigen Verweildauer von mindestens 10 Jahren weist einen Anteil von 37 % auf. Mehr als jeder vierte Mitarbeiter der Caritas (27 %) ist seit weniger als 3 Jahren im aktuellen Betrieb beschäftigt. Dies spricht einerseits für eine hohe langfristige Personalbindung und andererseits auch für einen relativ großen Anteil neuer Gesichter in den bundesweiten Einrichtungen und Diensten der Caritas. 36 % des Personals sind seit 3 bis 9 Jahren beim aktuellen Arbeitgeber aktiv. Die Datenlage weist somit auf eine wünschenswerte Mischung verschiedener innerbetrieblicher Erfahrungslevel hin.

Im Rahmen der subjektiven Bewertung verschiedener Anreize zur Mitarbeiterbindung und -gewinnung werden vier Aspekte als besonders attraktiv eingeschätzt. Auf dem ersten Platz landet dabei der Faktor Arbeitsplatzsicherheit. 9 von 10 befragten Rechtsträgern (90 %) bewerten diese als (sehr) attraktiv. Dahinter folgen das Betriebsklima (88 %), die Arbeitsinhalte (86 %) sowie die Weiter- und Fortbildungsangebote (86 %) als besonders relevante Argumente zugunsten des Verbleibs und der Akquise Beschäftigter.

NRW: Hinsichtlich der Betriebszugehörigkeitsdauer sind nur minimale Unterschiede zwischen NRW und der Gesamtorganisation zu verzeichnen. Aufgeteilt nach primären Hilfebereichen fällt auf, dass in der Altenhilfe (NRW: 30 %, Gesamt: 26 %), den Beratungsstellen (NRW: 29 %, Gesamt: 25 %) sowie sozialen Hilfen (29 %, Gesamt: 25 %) leicht größere Anteile neuer Mitarbeiter vorliegen. Ein überdurchschnittlich hoher Anteil Beschäftigter mit einer Verweildauer ab 10 Jahren findet sich in der Kinder- und Jugendhilfe (NRW: 41 %, Gesamt: 36 %). Interessanterweise schlägt sich die junge Alterszusammensetzung in der nordrhein-westfälischen Gesundheitshilfe nicht markant in der dortigen Zugehörigkeitsdauer nieder. Somit scheint zumindest ein Teil der

dortigen jungen Fachkräfte bereits umfangreiche Berufserfahrung in ein- und demselben Betrieb gesammelt zu haben.

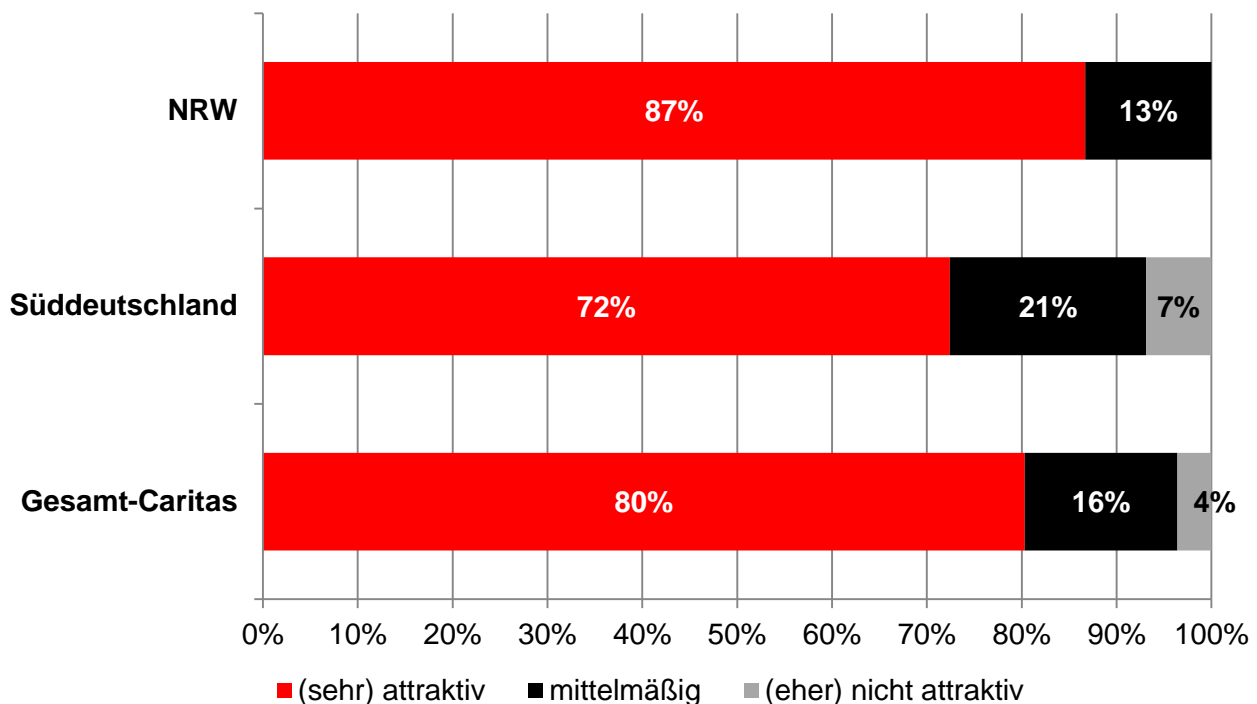
Die Einschätzung der Attraktivitätsaspekte zur Mitarbeiterbindung und -gewinnung ähnelt den bundesweiten Ergebnissen. 92 % der Befragten aus NRW sieht die Arbeitsplatzsicherheit als (sehr) attraktiv. Regional nimmt jenes Argument somit erneut die Spitzenposition ein. Auch das Betriebsklima wird mit einem Anteil von 90 % etwas häufiger als attraktiver Faktor aufgefasst. Die Arbeitsinhalte werden hingegen um 3 Prozentpunkte seltener als (sehr) attraktiv bewertet (NRW: 83 %, Gesamt: 86 %), die Weiterbildungsangebote dafür um 4 Prozentpunkte häufiger (NRW: 90 %, Gesamt: 86 %). Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe schätzen die vorfindbare Arbeitsplatzsicherheit um 7 Prozentpunkte häufiger als (sehr) attraktiv ein als im deutschlandweiten Schnitt (NRW: 87 %, Gesamt: 80 %). Jenes Resultat unterstreicht die oben dargestellte erhöhte Verweildauer in der nordrhein-westfälischen Kinder- und Jugendhilfe. Das Betriebsklima wird in diesem Praxisfeld sogar von 100 % der Befragten aus NRW als (sehr) attraktiv beurteilt (Gesamt: 89 %). In der Altenhilfe werden die Arbeitsinhalte dagegen unterdurchschnittlich oft als attraktiv bewertet (NRW: 71 %, Gesamt: 80 %). Weiter- und Fortbildungsangebote gelten für Teilnehmer aus der nordrhein-westfälischen Gesundheitshilfe (NRW: 93 %, Gesamt: 88 %), Beratungsstellen (NRW: 100 %, Gesamt: 94 %) sowie Behindertenhilfe/ Psychiatrie (NRW: 92 %, Gesamt: 85 %) überdurchschnittlich häufig als attraktives Arbeitsplatzmerkmal.

Süddeutschland: Insgesamt sind für die Verweildauer auch in süddeutschen Betrieben nur geringfügige Abweichungen zur Gesamtgruppe zu beobachten. In der Gesundheitshilfe fallen dennoch spezifische Unterschiede auf. Die Gruppe derjenigen, die seit 3 bis 9 Jahren in ein- und demselben Betrieb beschäftigt sind, ist mit einem Anteil von 44 % um 12 Prozentpunkte größer als ihr caritasweites Äquivalent (32 %). Parallel ist hier der Anteil langjährigen Personals, das seit mindestens 10 Jahren beschäftigt ist, um 10 Prozentpunkte niedriger (Süd: 28 %, Gesamt: 38 %). Dies ist deshalb ein interessanter Befund, da zuvor für die Belegschaft in der süddeutschen Gesundheitshilfe eine relativ hohe Alterszusammensetzung beschrieben wurde. Dies kann als Indikator dafür interpretiert werden, dass auch ältere Beschäftigte im dortigen Hilfebereich gute Chancen auf eine Neueinstellung haben. Neue Mitarbeiter, die seit maximal 2 Jahren zum Betrieb gehören, sind in der Behindertenhilfe/ Psychiatrie (Süd: 33 %, Gesamt: 25 %) vergleichsweise häufig, in den Beratungsstellen (Süd: 14 %, Gesamt: 25 %) vergleichsweise selten anzutreffen.

Die Attraktivität der Arbeitsbedingungen wird in Süddeutschland ähnlich wie im deutschlandweiten Durchschnitt benotet. Interessanter erweist sich der direkte Vergleich zu Nordrhein-Westfalen. Nennenswert ist, dass mit einem Anteil von 86 % um 6 Prozentpunkte weniger Rechtsträger als in NRW die Arbeitsplatzsicherheit als (sehr) attraktiv einschätzen. Weiterbildungsangebote werden um 5 Prozentpunkte seltener als attraktives personalpolitisches Mittel bewertet (Süd: 85 %, NRW: 90 %). Nach primären Hilfebereichen aufgegliedert, benoten v. a. süddeutsche Vertreter der Kinder- und Jugendhilfe die Arbeitsplatzsicherheit seltener als attraktiv (Süd: 72 %, NRW: 87 %, Gesamt: 80 %). Wie Abbildung 3 veranschaulicht, ist diese positiv bewertende Gruppe somit um 15 Prozentpunkte kleiner als in Nordrhein-Westfalen. Das Betriebsklima wird im Süden hingegen besonders häufig von Rechtsträgern der Gesundheitshilfe

als (sehr) attraktiv bewertet (Süd: 100 %, NRW: 85 %, Gesamt: 88 %). Jener Wert übersteigt das Pendant aus NRW folglich um 15 Prozentpunkte. Weiter- und Fortbildungsmöglichkeiten werden in der Gesundheitshilfe ebenfalls als überdurchschnittlich attraktiv betrachtet (Süd: 100 %, NRW:86 %, Gesamt: 88 %).

Abbildung 3: Attraktivitätsbewertung der Arbeitsplatzsicherheit in der Kinder- und Jugendhilfe



Quelle: Caritaspanel 2018

7. Berufsausbildung: NRW überdurchschnittlich stark engagiert, Süden mit besonders hoher Besetzungsquote

Gesamt-Caritas: Die Quote der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung beträgt bundesweit 72 %. Fast drei Viertel aller ausbildungsberechtigten Einrichtungen der Caritas bildet somit derzeit neue Fachkräfte aus. Die Besetzungsquote von Ausbildungsplätzen liegt für 2018 bei 89 %. Folglich konnten 9 von 10 Ausbildungsplätzen auch nach Berücksichtigung nicht angetretener Stellen fest besetzt werden. Mehr als die Hälfte aller Auszubildenden (58 %) wurde 2018 nach erfolgreichem Abschluss von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen.

NRW: Rechtsträger aus Nordrhein-Westfalen zeigen sich bei der Ausbildungsbeteiligung überdurchschnittlich stark engagiert. Über 90 % der berechtigten Betriebe bildet aktuell tatsächlich aus. Diese Tendenz erstreckt sich über die einzelnen Hilfebereiche durchgehend hinweg. Bemerkenswert hoch sind dabei die Anteile aus der Gesundheitshilfe (NRW: 100 %, Gesamt: 83 %), den Beratungsstellen (NRW: 100 %, Gesamt: 60 %) sowie der Altenhilfe (NRW: 97 %, Gesamt: 82 %).

Die allgemeine Besetzungsquote von Ausbildungsplätzen in NRW unterscheidet sich mit 87 % kaum vom bundesweiten Wert. In der Altenhilfe (NRW: 91 %, Gesamt: 88 %) und Kinder- und Jugendhilfe (100 %, 96 %) liegt sie leicht über dem organisationsweiten Durchschnitt, in der Gesundheitshilfe (NRW: 83 %, Gesamt: 87 %) sowie Behindertenhilfe/ Psychiatrie (NRW: 88 %, Gesamt: 94 %) darunter.

Mit Blick auf die Übernahmequote sind eher marginale Unterschiede zu identifizieren. Während sich die Gesamtquoten von NRW und Gesamt-Caritas nicht unterscheiden, weisen v. a. die Hilfebereiche der Kinder- und Jugendhilfe (NRW: 23 %, Gesamt: 33 %) und Behindertenhilfe bzw. Psychiatrie (NRW: 61 %, Gesamt: 66 %) relevante Abweichungen nach unten auf.

Süddeutschland: Deutlich mehr als die Hälfte aller ausbildungsberechtigten Betriebe bildet aktuell tatsächlich aus. Dennoch liegt die Quote der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung mit 61 % unter den entsprechenden Werten aus NRW (90 %) und der Gesamtorganisation (72 %). Folgerichtig spiegelt sich das niedrigere Ausbildungsengagement auch in den einzelnen Hilfebereichen wider. Einzig in der Behindertenhilfe und Psychiatrie liegt man mit einer Ausbildungs-beteiligungquote von 83 % auf demselben Level wie in der Gesamt-Caritas.

Diejenigen süddeutschen Einrichtungen, die aktuell tatsächlich neue Mitarbeiter ausbilden, berichten von einer überdurchschnittlich erfolgreichen Besetzung angebotener Ausbildungsplätze. Die Besetzungsquote liegt hier bei 92 % und damit 5 Prozentpunkte über dem NRW-weiten Durchschnitt. Ausschlaggebend ist hierfür insbesondere der Bereich der Gesundheitshilfe: Alle der 403 durch die befragten Rechtsträger angebotenen Ausbildungsplätze konnten im Jahr 2018 besetzt werden (Süd: 100 %, NRW: 83 %, Gesamt: 87 %).

Die Übernahmequote ist mit einer Höhe von 58 % identisch mit jenen aus NRW sowie der Gesamt-Caritas. Überdurchschnittlich gute Chancen auf eine Weiterbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb haben Auszubildende in der süddeutschen Altenhilfe (Süd: 84 %, Gesamt: 75 %). Demgegenüber wurde „nur“ knapp ein Drittel (31 %) der Ausbildungsabsolventen aus der Gesundheitshilfe direkt übernommen (Gesamt: 46 %).

8. Digitalisierung: Süden sieht sich besser vorbereitet

Gesamt-Caritas: Befragt nach dem subjektiven Grad der Vorbereitung auf die digitale Transformation gibt ein Drittel (33 %) aller Rechtsträger an, gut bis sehr für anstehende Herausforderungen gewappnet zu sein. Rund die Hälfte (51 %) positioniert sich als mittelmäßig vorbereitet. Nicht vorbereitet auf die Digitalisierung sehen sich 16 % der Teilnehmer aus dem Caritaspanel 2018.

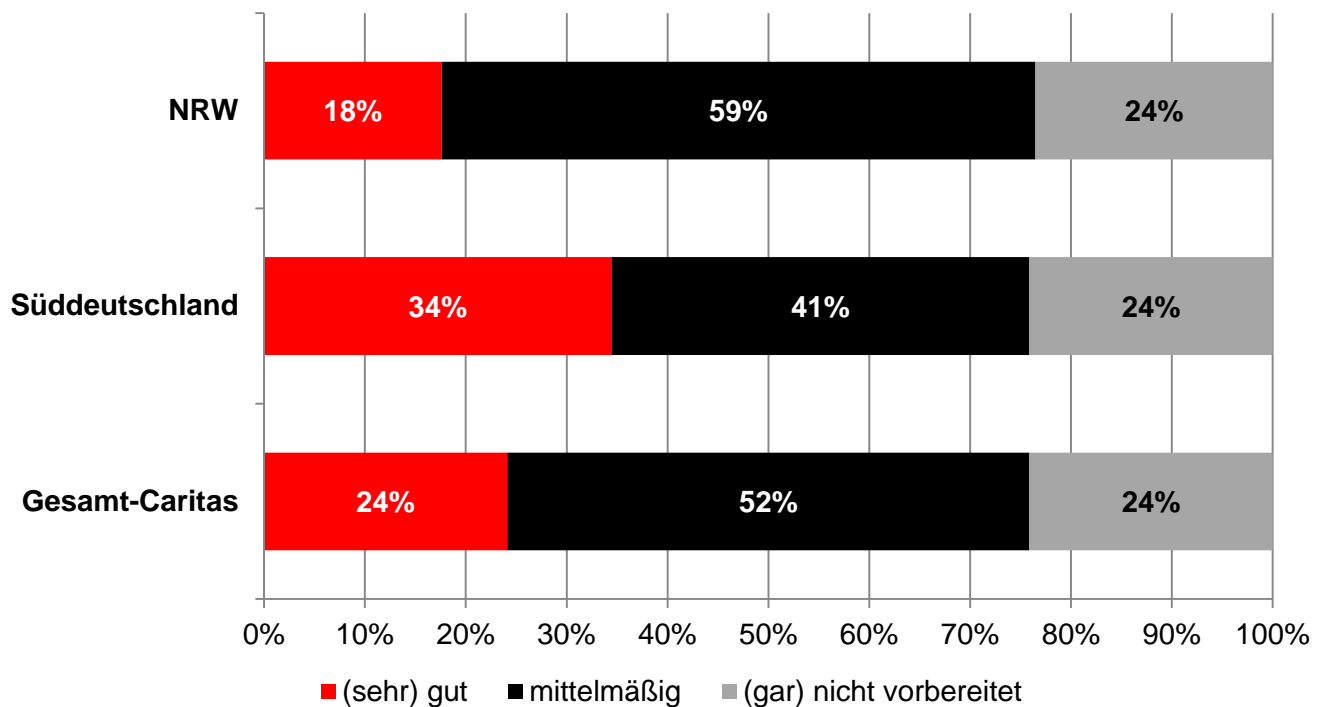
Die größten Auswirkungen durch digitale Arbeitsprozesse und -strukturen werden für den Bereich der Fort- und Weiterbildung prognostiziert. 89 % schätzen, dass sich der Weiterbildungsbedarf (stark) erhöhen wird. Drei Viertel (75 %) aller Caritas-Akteure sagen, dass die Beleg-

schaft im Kontext des digitalen Wandels vermehrt in der Pflicht sein wird, ihre Kenntnisse auf dem neuesten Stand zu halten.

NRW: Rechtsträger aus Nordrhein-Westfalen schätzen ihren Vorbereitungsgrad auf digitale Transformationsprozesse kaum anders ein als die Grundgesamtheit aller Teilnehmer. Mittelmäßig vorbereitet sehen sich um 3 Prozentpunkte mehr Befragte (54 %), unvorbereitet wiederum um 3 Prozentpunkte weniger Befragte (13 %). Aufgeteilt nach Hilfebereichen schätzt sich die Kinder- und Jugendhilfe in NRW unterdurchschnittlich gut gewappnet ein (vgl. Abbildung 4). Hier bewerten 18 % ihren Vorbereitungsgrad als (sehr) gut (Gesamt: 24 %). Bei den sozialen Hilfen übersteigt jene Gruppe hingegen das bundesweite Pendant. 29 % sehen sich gut oder sehr gut vorbereitet (Gesamt: 21 %).

Ähnlich wie in der Gesamt-Caritas schätzen 85 % den Weiterbildungsbedarf als (stark) steigend ein. Immerhin 78 % sagen eine zunehmende Selbstverantwortung des Personals voraus, sein Know-How auf dem neuesten Stand zu halten. Auch in NRW nehmen qualifikationsbezogene Digitalisierungsfolgen damit relativ großen Stellenwert ein. Bezogen auf die einzelnen Hilfebereiche fällt auf, dass in der Kinder- und Jugendhilfe nur 65 % der Befragten wachsenden Weiterbildungsbedarf prognostiziert (Gesamt: 84 %). Auch in der nordrhein-westfälischen Behindertenhilfe liegt jener Anteil um 10 Prozentpunkte unter dem bundesweiten Schnitt (NRW: 82 %, Gesamt: 92 %). Soziale Hilfen in NRW bewerten die steigende Selbstverantwortung Beschäftigter, Kenntnisse upzudaten, als vergleichsweise relevant (NRW: 80 %, Gesamt: 73 %).

Abbildung 4: Grad der Vorbereitung auf die digitale Transformation in der Kinder- und Jugendhilfe



Quelle: Caritaspanel 2018

Süddeutschland: Hinsichtlich des Vorbereitungsgrads auf die digitale Transformation schätzt sich mehr als jeder dritte (38 %) Teilnehmer aus dem Süden als gut oder sehr gut gewappnet ein. Jener Anteil übersteigt den bundesweiten Durchschnitt somit um 5 Prozentpunkte. Differenziert nach Hilfebereichen stechen v. a. die Altenhilfe (Süd: 50 %, Gesamt: 43 %), Gesundheitshilfe (Süd: 50 %, Gesamt: 37 %) sowie Kinder- und Jugendhilfe (Süd: 34 %, Gesamt: 24 %) positiv hervor. In letztgenanntem Bereich sehen sich damit fast doppelt so viele Befragte wie in NRW gut bis sehr gut vorbereitet (vgl. Abbildung 4). In der Behindertenhilfe Süddeutschlands bewerten hingegen lediglich 14 % der Rechtsträger ihren Vorbereitungsgrad als (sehr) gut (Gesamt: 42 %).

Der Anteil jener Rechtsträger, die aufgrund der Digitalisierung einen Anstieg des Weiterbildungsbedarfs erwarten, entspricht mit 89 % dem caritasweiten Wert. Das gleiche gilt für die steigende Selbstverantwortung von Beschäftigten, Kenntnisse zu aktualisieren. 78 % der Befragten aus dem Süden erwarten hier einen Bedeutungszuwachs durch anstehende digitale Wandelprozesse. Aufgegliedert nach Helfefeldern zeigt sich, dass sämtliche Betriebe aus der Gesundheitshilfe (Süd: 100 %, Gesamt: 89 %) und Behindertenhilfe/ Psychiatrie (Süd: 100 %, Gesamt: 92 %) erhöhtem Weiterbildungsbedarf entgegensehen. Steigende Selbstverantwortung für Mitarbeitende hinsichtlich ihrer Kenntnisse prognostizieren ebenfalls besonders viele Akteure der Gesundheits- (Süd: 100 %, Gesamt: 87 %) und Altenhilfe (83 %, Gesamt: 77 %).

9. Fazit: Vergleich von NRW und Süden verdeutlicht neben Gemeinsamkeiten regionale Diversität

Die vergleichende Analyse der im Caritaspanel 2018 besonders präsenten Rechtsträger aus Nordrhein-Westfalen und Süddeutschland hat mehrere relevante Erkenntnisse hervorgebracht. Einige Betriebsfaktoren verhalten sich in den jeweiligen Gesamtgruppen sehr ähnlich, erst die Aufgliederung in Hilfebereiche bringt meist größere Divergenzen zum Vorschein.

Allgemein scheinen in NRW Beschäftigungsumfänge weniger häufig reduziert zu sein und eher im zumindest vollzeitnahen Bereich zu liegen. Im Süden ist dagegen die Befristungsquote um einige Prozentpunkte niedriger. Der Fachkräftemangel wird passend zum höheren Fachkräfteanteil der teilnehmenden Rechtsträger in NRW als bedeutsamer für die zukünftige Personalpolitik eingeschätzt. Betriebe im Süden fühlen sich insgesamt besser auf die Herausforderungen des digitalen Wandels vorbereitet. Dies gilt verstärkt für das regionale Praxisfeld der Kinder- und Jugendhilfe. In Sachen Berufsausbildung weist NRW eine weitaus höhere Ausbildungsbeteiligung als der Süden auf. Diejenigen süddeutschen Einrichtungen, welche tatsächlich ausbilden, sind in der Besetzung ihrer angebotenen Ausbildungsplätze jedoch erfolgreicher als in NRW. Arbeitgeber aus der nordrhein-westfälischen Kinder- und Jugendhilfe schätzen die Arbeitsplatzsicherheit besonders hoch und attraktiv ein. Die subjektive Bewertung scheint sich objektiv in überdurchschnittlich hohen Verweildauern der Mitarbeiter zu bestätigen.

Interessanterweise ist das Gesundheitspersonal in NRW deutlich jünger zusammengesetzt, was sich allerdings nicht markant in kürzeren Zugehörigkeitsdauern widerspiegelt. Für den Süden werden konträr überdurchschnittlich höhere Altersgruppen beobachtet. Die recht niedrigen Werte der Zugehörigkeitsdauer weisen jedoch darauf hin, dass es sich dabei nicht ausschließlich um seit vielen Jahren im aktuellen Betrieb Beschäftigte handelt. An diesem Punkt könnte geschlossen werden: 1) Bei den jüngeren Beschäftigten der nordrhein-westfälischen Gesundheitshilfe handelt es sich nicht zwingend um unerfahrene Berufseinsteiger und Neulinge, sondern vermehrt um bereits gestandene, an ihren Betrieb gebundene Akteure. 2) In der süddeutschen Gesundheitshilfe haben auch Arbeitnehmer in fortgeschrittenem Alter sehr gute Chancen, einen neuen Arbeitsplatz bei der Caritas zu finden.

Erneut kann darauf hingewiesen werden, dass im Kontext zukünftiger Erhebungen des Caritaspanels entsprechende Sonderauswertungen samt spannender Ergebnisse für andere Regionalkommissionen anvisiert werden. Deren realistische Umsetzbarkeit ist von einer starken regionalen Beteiligung abhängig.

10. Aktuell: Neue Untersuchungsthemen im Caritaspanel 2020

Wie bereits in *caritaspanelReport 1/2020* (Juli 2020) angekündigt, hat im September 2020 die neue Befragungsrunde zum Caritaspanel begonnen. Wie immer haben sämtliche Rechtsträger der Caritas die Möglichkeit, zwölf Wochen lang an der bundesweiten Studie teilzunehmen. Auch im kommenden Durchgang ist die Abbildungs- und Aussagekraft der innerbetrieblichen Situation von Ihrer Partizipation abhängig. In diesem Zusammenhang wurde das Feedback aus vergangenen Wellen aufgegriffen, so dass es an einigen Stellen zu Verbesserungen und Vereinfachungen in der Beantwortbarkeit der Fragen kommt. Auf die Messung manch zeitintensiverer Angabe wird verzichtet. Zudem wurde der Katalog durch interessante, sozial- und berufspolitisch relevante Themen aktualisiert. Neu kommen hinzugekommen sind: die Folgen der Corona-Pandemie, mobiles Arbeiten/ Homeoffice, die Beschäftigung von geflüchteten Menschen sowie die Steigerung der Ausbildungsattraktivität. Neben der allgemeinen Grundauswertung und regionalen Vergleichen sind speziell zu diesen Schwerpunktthemen Forschungsreports vorgesehen. Hierdurch können die im öffentlichen Diskurs teils diffus adressierten gegenwärtigen Anstrengungen und Sonderbelastungen von Akteuren des Gesundheits-, Sozial- und Erziehungswesens wissenschaftlich aufgeschlüsselt und sichtbar gemacht werden.

Marcel Pietsch, Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Caritaspanel
Dr. Pascal Krimmer, Geschäftsstelle der Dienstgeberseite

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

Insgesamt wurden für das Caritaspanel 2018 2.511 Rechtsträger angeschrieben. Davon haben sich 281 Rechtsträger an der Umfrage beteiligt. Die Rücklaufquote liegt somit bei 11,2 %. Vier Fragebögen konnten aufgrund von nicht plausiblen bzw. unvollständigen Angaben bei der Auswertung nicht berücksichtigt werden. Insgesamt basiert die Auswertung auf 277 Fragebögen. Dabei werden ca. 130.000 Beschäftigte repräsentiert. Die Befragungsrunde zum Caritaspanel 2018 fand vom 15.07.2018 bis 31.10.2018 statt. Mit den Themen „Arbeitsplatzattraktivität“ und „Digitalisierung“ wurden die Befragungsschwerpunkte gegenüber den Vorjahren erweitert.

Die aktuelle Befragungsrunde läuft seit September 2020. Zur Teilnahme gelangen Sie über folgenden Link: [Caritaspanel 2020](#)

caritaspanelReport erscheint als E-Mail-Newsletter. Hiermit veröffentlichen wir in loser Folge die Ergebnisse des Caritaspanel 2018, informieren über weitere in diesem Zusammenhang relevante Themen und blicken voraus auf zukünftige Befragungsrunden. Der Newsletter kann über caritas-dienstgeber.de abonniert werden. Über Anregungen und Hinweise freuen wir uns.

Die Redaktion