



Dienstgeberseite
der Arbeitsrechtlichen Kommission
des Deutschen Caritasverbandes e.V.



caritaspanel*Report*

Nr. 3/2019

vom 7. Januar 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

**Betriebe der Caritas:
attraktive Arbeitsorte im Sozial- und Gesundheitswesen**



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

1. Attraktive Arbeitsbedingungen als Schlüsselfaktor für Personalbindung und -gewinnung

Im Wettbewerb um qualifizierte, gesunde und produktive Mitarbeitende hat sich mittlerweile die Erkenntnis durchgesetzt, dass auf mehr als nur monetäre Anreize geachtet werden muss. Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeiterzufriedenheit werden zunehmend zum zentralen Argument auf dem Arbeitsmarkt.¹ Wie bereits in vorherigen Veröffentlichungen zum Caritaspanel 2018 betont, schätzen 87 Prozent der befragten Rechtsträger die Fachkräftegewinnung als zentrale Herausforderung der nächsten Jahre ein. Insofern kann davon ausgegangen werden, dass auch Träger, Einrichtungen und Dienste der Caritas verstärkt die Anziehungs- und Bindungskraft ihrer Arbeitsbedingungen – über die Höhe der Entgelte hinaus – in den Blick nehmen. Es stellt sich dabei u.a. die Frage, ob sich das medial und politisch reproduzierte Bild früher Berufsausstiege, überlastender Anforderungen und prekärer Beschäftigungsumfänge im Gesundheits- und Sozialwesen auch für Caritasbetriebe erkennen lässt.²

Beim Merkmal attraktiver und zufriedenstellender Arbeitskonditionen handelt es sich um ein multifaktorielles Gebilde aus Aspekten wie z.B. passenden Weiterbildungsmöglichkeiten, einer ausgewogenen Work-Life-Balance oder einem positiven Betriebsklima. Mit der dritten Erhebungswelle im Jahr 2018 wurde erstmals ein detaillierter Blick auf diese organisationalen Facetten geworfen. Mithilfe der Zusammenführung subjektiver Einschätzungen und objektiver Kennzahlen soll ein möglichst genaues Bild über die Ausprägung der aktuellen Arbeitsplatzattraktivität gewonnen werden. Da es sich größtenteils um neueingeführte Fragenkomplexe handelt, ist weder ein Vergleich mit der gesamtwirtschaftlichen Lage mittels IAB-Betriebspanel noch eine Gegenüberstellung mit früheren Erhebungsrunden des Caritaspanels möglich.

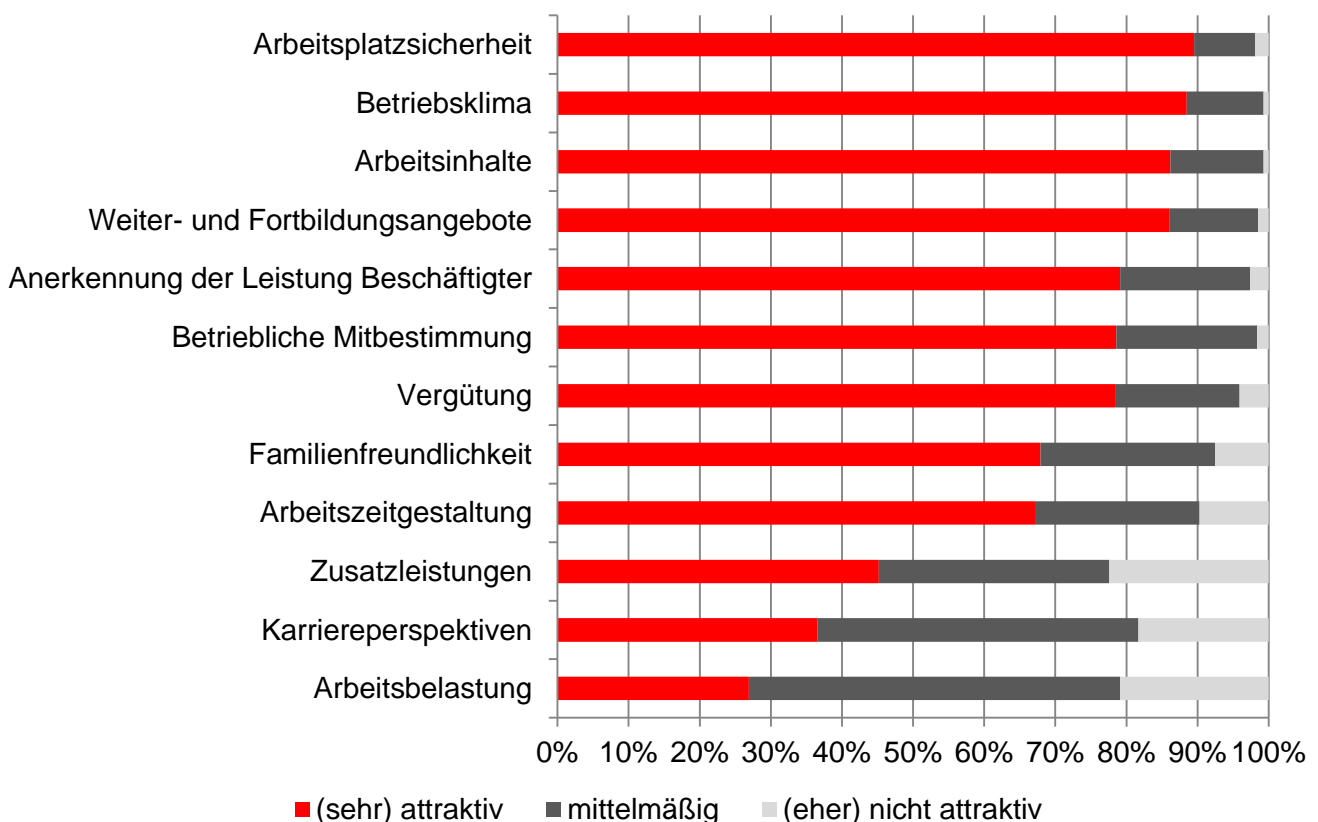
¹ Vgl. Lange, J. (2019): Feel Good Management – Anforderungen und Aufgabengebiete. Berlin und Heidelberg: Springer Gabler; vgl. Geißler, F. (2018): Bildung, Fähigkeiten und Arbeitsmarkterträge. Wiesbaden: Springer VS.; vgl. Krause-Pilatus, Rinne und Schneider (2019): Arbeitszufriedenheit in der modernen Arbeitswelt. In: IZA Standpunkte, Nr. 94.

² Vgl. Bundesministerium für Gesundheit (03.05.2019): Sofortprogramm Pflege: <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/sofortprogramm-pflege.html>; vgl. dpa (20.09.2018): Spahn will Arbeitsbedingungen für Pflegekräfte verbessern. In: FAZ.NET: <https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/spahn-will-arbeitsbedingungen-fuer-pflegekraefte-verbessern-15797381.html>

2. Einschätzung der Arbeitsplatzattraktivität: Arbeitsplatzsicherheit erhält Top-Bewertungen

Die Gesamtheit der 277 im Caritaspanel 2018 abgebildeten Rechtsträger bewertet die Arbeitsplatzsicherheit, das Betriebsklima, die Arbeitsinhalte sowie die Weiter- und Fortbildungsangebote am attraktivsten. 9 von 10 Rechtsträgern stufen die vorhandene Arbeitsplatzsicherheit als sehr attraktiv oder eher attraktiv ein, was diesem Beschäftigungsaspekt eine Spitzenposition im Ranking verschafft. Immerhin schätzen über 85 Prozent die in den Betrieben vorzufindenden Weiter- und Fortbildungsangebote, Arbeitsinhalte und das Betriebsklima als sehr attraktiv oder eher attraktiv ein. In Relation dazu werden die Karriereperspektiven und Arbeitsbelastung am wenigsten attraktiv bewertet - obgleich keiner dieser Aspekte mehrheitlich als unattraktiv eingestuft wird.

Abbildung 1: Einschätzung der Arbeitsplatzattraktivität



Quelle: Caritaspanel 2018

Aufgeteilt nach primären Hilfebereichen zeigt sich, dass die insgesamt als sehr attraktiv eingeschätzte Arbeitsplatzsicherheit insbesondere in der Altenhilfe (98 Prozent) und Gesundheitshilfe (96 Prozent) als überdurchschnittlich attraktiver Aspekt gilt. Im regionalen Vergleich bewerten insbesondere Rechtsträger aus Baden-Württemberg und der Region Mitte die insgesamt anzutreffende Arbeitsplatzattraktivität durchschnittlich am höchsten, die Regionalkommission Nord hingegen am niedrigsten.

3. Aktive Maßnahmen zur Personalgewinnung und -bindung: Weiterbildungsmöglichkeiten im Mittelpunkt

In der Gesamtgruppe aller Teilnehmer wurden vor allem die Möglichkeit von Fort- und Weiterbildungen während der Arbeitszeit (96,2 Prozent), eine hohe langfristige Arbeitsplatzsicherheit (79,7 Prozent) und flexible Arbeitszeiten (78,6 Prozent) als im Rechtsträger vorhandene aktive Maßnahmen und Anreize zur Personalgewinnung und -bindung genannt. Die am seltensten ausgewählten Maßnahmen und Anreize sind hingegen die Unterstützung von Beschäftigten bei Pflege von Angehörigen und kostenlose oder vergünstigte gesundheitliche Zusatzleistungen.

Während zwischen den primären Hilfebereichen kaum Unterschiede in Bezug auf die Möglichkeit von Fort- und Weiterbildungen während der Arbeitszeit existieren, liegt für die hohe langfristige Arbeitsplatzsicherheit ein durchaus diverses Bild vor. Weniger als zwei Drittel (64,8 Prozent) der Rechtsträger aus der Kinder- und Jugendhilfe sagen, dass dieser Aspekt als Anreiz zur Personalgewinnung und -bindung angeboten werden kann. Demgegenüber werten ca. 90 Prozent der Rechtsträger aus der Altenhilfe und Gesundheitshilfe dies als Faktor zur Personalgewinnung und -bindung.

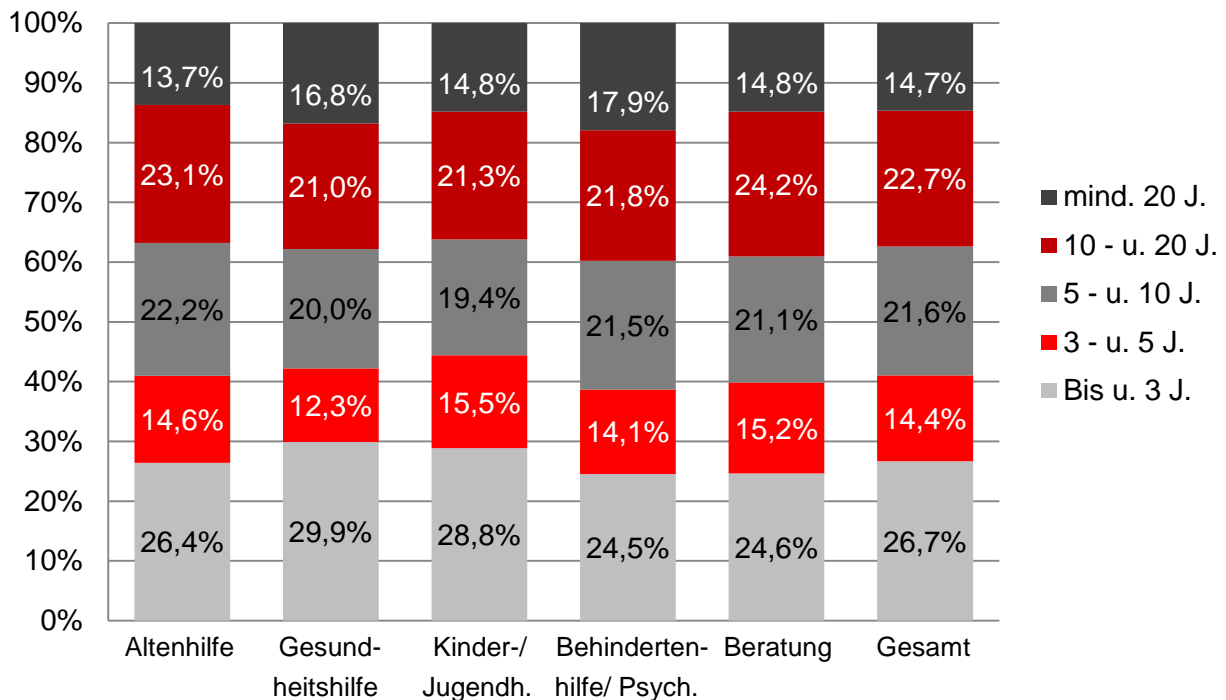
Fort- und Weiterbildungen während der Arbeitszeit werden in fast allen Regionen durchgängig sehr häufig angeboten, wobei der Anteil für die Region Bayern am weitesten nach unten abweicht (91,2 Prozent). Spitzenreiter sind an dieser Stelle die Rechtsträger der Regionen Mitte (100 Prozent) und Nordrhein-Westfalen (99,1 Prozent).

4. Dauer der Betriebszugehörigkeit: Häufig langfristige Bindung an Arbeitgeber

Die Dauer der Betriebszugehörigkeit kann als jene Zeitspanne definiert werden, die ein Mitarbeiter in ein- und demselben Betrieb beschäftigt ist. Betrachtet man alle teilnehmenden Rechtsträger, zeigt sich, dass mehr als ein Viertel (26,7 Prozent) der Beschäftigten weniger als drei Jahre im Betrieb aktiv ist. Über 40 Prozent der Beschäftigten weisen eine Zugehörigkeitsdauer von weniger als fünf Jahren auf. Dies bedeutet parallel, dass fast 60 Prozent der Beschäftigten der befragten Rechtsträger seit mindestens fünf Jahren bei ihrem aktuellen Arbeitgeber beschäftigt sind. Mehr als jeder fünfte Mitarbeiter (22,7 Prozent) ist dabei seit mindestens zehn Jahren, fast jeder siebte (14,7 Prozent) seit mindestens 20 Jahren Teil des Betriebs.

Einrichtungen der Gesundheitshilfe weisen überdurchschnittlich hohe Anteile für die niedrigste (29,9 Prozent) und höchste (16,8 Prozent) Kategorie der Zugehörigkeitsdauer auf. Dies bedeutet, dass sich dieser Hilfebereich sowohl durch besonders viele Beschäftigte auszeichnet, die erst seit Kurzem im Betrieb aktiv sind, als auch durch besonders viele Beschäftigte, die seit mindestens 20 Jahren in ein- und derselben Einrichtung arbeiten. Den höchsten Anteil Beschäftigter mit einer Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren oder mehr weist mit ca. 18 Prozent der Hilfebereich der Behindertenhilfe und Psychiatrie auf.

Abbildung 2: Betriebszugehörigkeit nach Hilfebereichen



Im Vergleich der Regionalkommissionen ist zu erkennen, dass die Regionen Ost und Nordrhein-Westfalen das bereits zuvor beschriebene Muster erhöhter Anteile Beschäftigter mit einer Zugehörigkeitsdauer von unter drei Jahren einerseits und mindestens 20 Jahren andererseits aufweisen.

Tabelle 1: Betriebszugehörigkeit nach Regionen

Zugehörigkeitsdauer	BW	Bayern	Mitte	NRW	Nord	Ost	Gesamt
Bis unter 3 Jahre	25,4%	25,8%	24,4%	28,4%	23,1%	28,2%	26,7%
3 bis unter 5 Jahre	15,5%	15,0%	16,2%	12,8%	17,6%	14,7%	14,4%
5 bis unter 10 Jahre	21,9%	24,1%	22,9%	20,1%	22,9%	18,4%	21,6%
10 bis unter 20 Jahre	22,3%	21,0%	22,7%	23,8%	22,3%	22,9%	22,7%
20 und mehr Jahre	14,8%	14,1%	13,8%	15,0%	14,0%	15,9%	14,7%

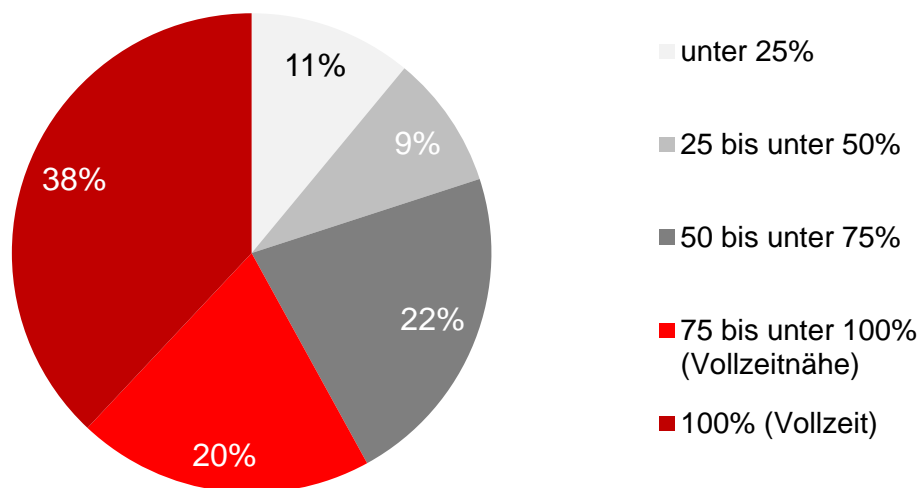
Betriebe mit höheren Anteilen langfristig gebundener Mitarbeiter schätzen die zuvor dargestellte Arbeitsplatzattraktivität übrigens signifikant höher ein, als Betriebe mit geringeren Anteilen langjähriger Mitarbeiter.

5. Mehrheit der Mitarbeiter in Vollzeit- und vollzeitnaher Beschäftigung

Als Beschäftigungsverhältnisse mit vollzeitnahem Beschäftigungsumfang können all jene Beschäftigungsverhältnisse eingestuft werden, die mit einem Beschäftigungsumfang von 75 bis unter 100 Prozent des im jeweiligen Betrieb als Vollzeit geltenden Beschäftigungsumfangs einhergehen. Vollzeitbeschäftigung beschreibt entsprechend einen Beschäftigungsumfang von 100 Prozent - dies muss nicht zwangsweise, wie oft angenommen, einem zeitlichen Umfang von 39 oder 40 Arbeitsstunden pro Woche entsprechen

Für die Gesamtheit der Caritasbetriebe ist festzustellen, dass deutlich mehr als die Hälfte der Beschäftigten (58,1 Prozent) in Vollzeit oder vollzeitnah beschäftigt ist. Überdurchschnittlich hohe Anteile fallen bei den primären Hilfebereichen der Gesundheitshilfe (67,3 Prozent) und Beratungsstellen (60,0 Prozent) auf.

Abbildung 3: Beschäftigungsumfänge



Quelle: Caritaspanel 2018

Gliedert man die Rechtsträger nach Regionalkommissionen auf, ergibt sich folgendes Bild: Mehr als drei Viertel (78,3 Prozent) der Beschäftigten der Region Ost arbeiten in Vollzeit oder haben einen vollzeitnahen Beschäftigungsumfang. Auch Beschäftigte der Caritas in Nordrhein-Westfalen (59,9 Prozent) weisen leicht überdurchschnittlich häufig einen Beschäftigungsumfang zwischen 75 und 100 Prozent auf.

6. Schlussbewertung: Positives Bild der Arbeitsplatzattraktivität feststellbar

Generell zeigt sich eine erfreuliche Ausprägung der untersuchten Anreize und Qualitätskriterien für die Akquise und Bindung von Mitarbeitenden der Caritas. Die Rechtsträger schätzen insbesondere die zur Verfügung stehenden Weiter- und Fortbildungsmöglichkeiten sowie die Arbeitsplatzsicherheit als hochattraktiv ein. Demgegenüber kann für die Zukunft die Frage gestellt werden, wie man die etwas schwächer bewerteten Aspekte der Karriereperspektiven, Zusatzleistungen und Arbeitsbelastung noch positiver gestalten möchte.

Fast 60 Prozent der Beschäftigten sind seit mindestens fünf Jahren bei ein- und demselben Caritasbetrieb aktiv. Fast 40 Prozent der Beschäftigten sind sogar bereits mindestens zehn Jahre bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber beschäftigt. Ein deutliches Indiz gegen die öffentlich getragene Hypothese rascher Arbeitsplatz- und Berufswechsel von Praktikern der Sozial- und Gesundheitsbranche. Dies gilt v.a. für den Bereich der Altenhilfe, wie bereits in caritaspanelReport 1/2019 (25.07.2019) ausführlicher dargestellt. Ähnlich starke Ergebnisse lassen sich hinsichtlich der Beschäftigungsumfänge berichten. Die Mehrheit der Mitarbeiter ist derzeit in Vollzeit oder vollzeitnah eingestellt, so dass geringfügige Beschäftigungsformen eine untergeordnete Rolle für die Personalpolitik spielen.

Trotz der positiven Befunde müssen in den kommenden Jahren weiterhin Möglichkeiten gefunden werden, das Attraktivitätspotential der Arbeitskonditionen fortzuentwickeln und auszubauen – und nicht zuletzt auch im Sinne der Personalgewinnung und -bindung nach außen zu kommunizieren. Gemeinsam mit der im caritaspanelReport 2/2019 (14.10.2019) dargestellten Ausbildungsstärke bildet die Arbeitsplatzattraktivität einen zukunftssträchtigen Schlüsselfaktor für die bereits heute herausfordernde Suche nach neuen Fachkräften.

*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 Prozent. 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 nächste Befragungsrunde ist für das Jahr 2020 geplant.

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