



**Dienstgeberseite
der Arbeitsrechtlichen Kommission**
des Deutschen Caritasverbandes e.V.



caritaspanelReport Nr. 1/2022

vom 10. Februar 2022

Herausgegeben von:
**Geschäftsstelle der Dienstgeberseite der
Arbeitsrechtlichen Kommission**
Dreisamstraße 15, 79098 Freiburg
Residenzstraße 90, 13409 Berlin

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 2020

Betriebliche Entwicklungen in der Altenpflege während der Corona-Pandemie

Marcel Pietsch

Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Caritaspanel

Dr. Pascal Krimmer

Geschäftsstelle der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission



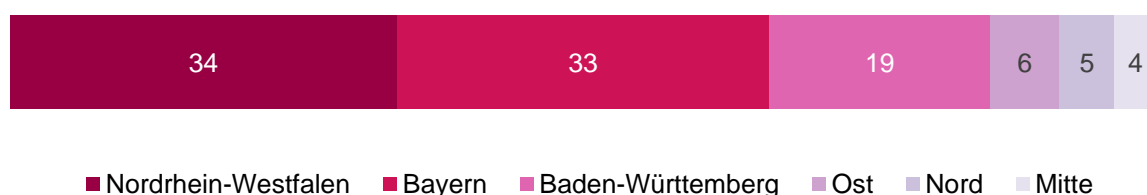
**INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND
BERUFSFORSCHUNG**
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

1 Thematischer Ausgangspunkt und Datengrundlage

Seit Einsetzen der global weiterhin bestimmenden COVID-19-Pandemie stand wahrscheinlich kaum ein anderes Berufsfeld derart unter Dauerdruck, politischer und öffentlicher Beobachtung wie die Pflege. Für ihre Vertreter_innen gilt es seit Frühjahr 2020 den unerwarteten medizinischen Ausnahmezustand zu bewerkstelligen und dadurch gesellschaftlichem Implosionsgeschehen entgegenzuwirken. Im Bereich der Altenpflege sind insbesondere Wohlbefinden und menschenwürdige Lebensbedingungen gesundheitlich vulnerablerer Klient_innen trotz Virusbedrohung und Kontaktbeschränkungen zu bewahren. Nicht ohne Grund bewegen sich Fachdiskurse zwischen der Notwendigkeit von Wertschätzungsgesten, z. B. dem Pflegebonus, und verschärften Hygiene- und Sicherheitsmaßnahmen, wie der Impfpflicht für pflegendes Personal. Es ist daher von großer Bedeutung, die in der Altenhilfe und -pflege relevanten betrieblichen Strukturen und Prozesse seit Pandemieausbruch empirisch genauer unter die Lupe zu nehmen. Auf diesem Wege lassen sich sowohl Qualitätsmerkmale als auch Verbesserungspotenziale im professionellen System der Altenpflege aufdecken.

Für die Betriebslandschaft der Caritas bieten die Befragungsdaten des Caritaspanels 2020 eine geeignete Informationsgrundlage rund um die Situation der Einrichtungen und Dienste an. Gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) wurden im vierten Quartal 2020 bundesweit 240 Rechtsträger aus verschiedensten Tätigkeitsfeldern zu einer Vielzahl interessanter Betriebsmerkmale befragt. Über alle Rechtsträger hinweg werden im Datensatz 728 Altenpflegeeinrichtungen mit 24.292 Beschäftigten abgebildet. Ganze 83 der teilnehmenden Rechtsträger (35 Prozent) konzentrieren sich auf den primären Hilfebereich der Altenpflege, d. h. haben dort innerhalb der eigenen Reihen die höchste Anzahl Mitarbeitender. Die nachfolgenden Analysen beziehen sich auf jene Teilstichprobe.

Abb. 1: Häufigkeitsverteilung der Altenpflege-Rechtsträger nach Regionalkommissionen, Anteile in %



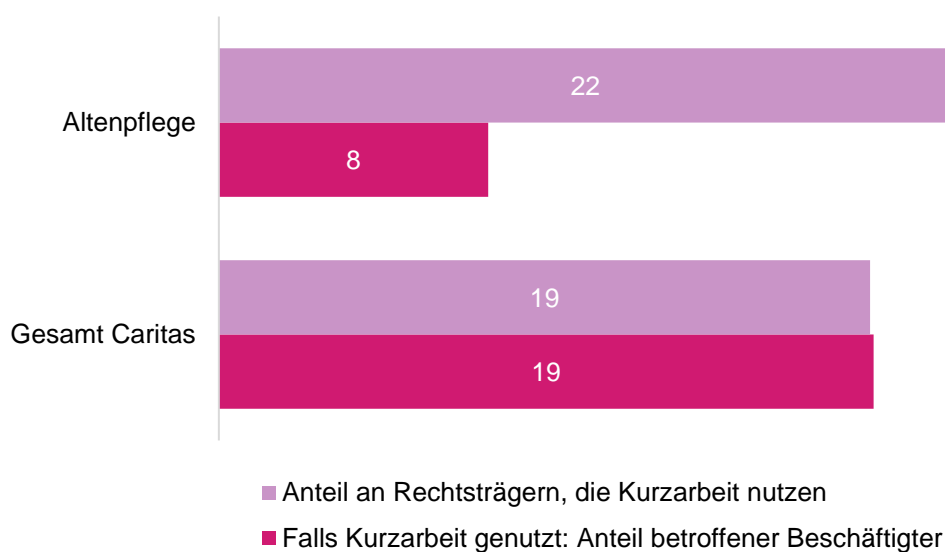
Quelle: Caritaspanel 2020

Je ein Drittel der auf Altenpflege spezialisierten Rechtsträger stammt aus den Regionalkommissionen Nordrhein-Westfalen und Bayern. Jeder fünfte ist in Baden-Württemberg angesiedelt. Die Regionen Ost, Nord und Mitte sind hingegen mit Anteilen von maximal sechs Prozent deutlich seltener vertreten (siehe Abb. 1).

2 Pandemieauswirkungen und mobiles Arbeiten

Befragt nach ökonomischen Negativeffekten der im Rahmen der Corona-Pandemie aufgetretenen Krise geben ca. zwei Drittel (65 Prozent) aller Altenpflege-Rechtsträger an, kaum bis gar nicht betroffen zu sein. Jeweils 18 Prozent haben mittelmäßige oder auch stärkere Auswirkungen erfahren. Hiermit bewegt man sich nah am caritasweiten Durchschnittsniveau, bei dem 61 Prozent geringe oder keine Negativeffekte zurückmelden. Nur 1 Prozent der Altenhilfe-Rechtsträger sieht sich in seiner weiteren Existenz konkret gefährdet, 96 Prozent hingegen nicht. Die restlichen 3 Prozent konnten die Gefährdungslage noch nicht genauer einschätzen.

Abb. 2: Aufkommen von Kurzarbeit, Anteile in %

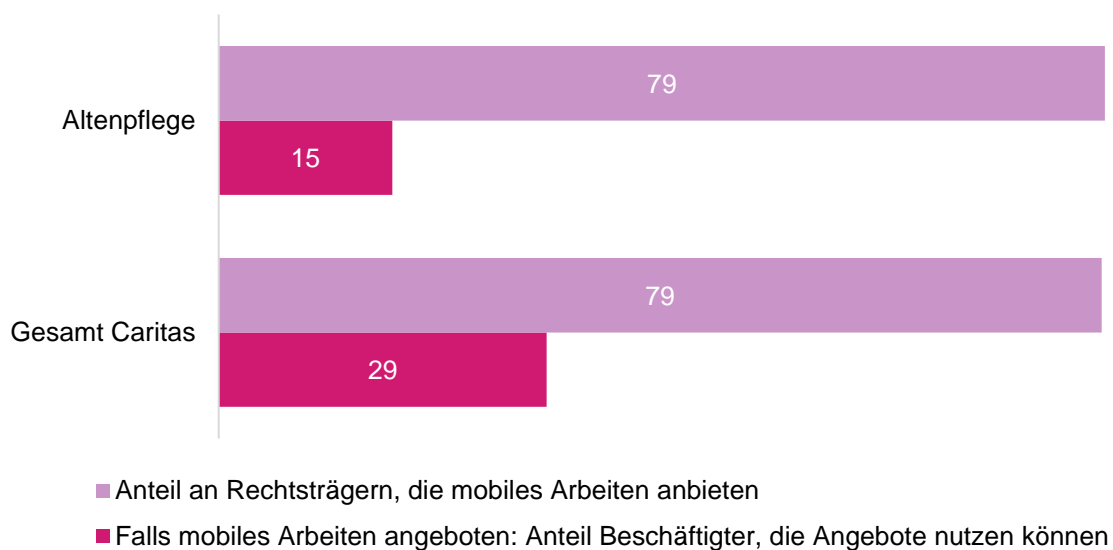


Quelle: Caritaspanel 2020

Auf Kurzarbeit griffen 22 Prozent, d. h. ungefähr jeder fünfte Rechtsträger in der Altenpflege zurück. Allerdings war nur ein relativ geringer Anteil der Belegschaft tatsächlich hiervon betroffen: 8 Prozent der Altenpflegenden aus Rechtsträgern, die auf Kurzarbeit nach SGB III zurückgreifen mussten, befanden sich temporär in Kurzarbeit. Mit letzterem Wert liegt man deutlich unterhalb des organisationsweiten Durchschnitts in Höhe von 19 Prozent (siehe Abb. 2). Der Blick auf weitere personalpolitische, existenz- und beschäftigungssichernde Maßnahmen zeigt: Häufiger als im Durchschnitt kam es in der Altenhilfe zu Versetzungen im selben Betrieb (71 Prozent jener Rechtsträger, die zumindest geringe Auswirkungen wahrgenommen haben) sowie in andere Betriebe desselben Dienstgebers (33 Prozent). Seltener als im Durchschnitt kam es zu eingeschränkten Ausbildungsübernahmen (0 Prozent), dem Abbau befristeter Beschäftigung (5 Prozent), Nicht-Wiederbesetzung freier Stellen (14 Prozent) oder einer Zurückstellung bereits geplanter Personalaufstockungen (17 Prozent). Es lässt sich insgesamt darauf schließen, dass Caritas-Betriebe der Altenpflege die Pandemie aus wirtschaftlicher Perspektive vergleichsweise robust durchlaufen und im Zweifel eher auf mildere personalpolitische Mittel zurückgreifen können.

Mit einem weiteren Schwerpunktthema wurde im Jahr 2020 die Nutzung mobilen Arbeitens adressiert, womit sowohl Arbeiten im Homeoffice als auch von unterwegs aus gemeint ist. Das von der Betriebsstätte entkoppelte Erledigen von Arbeitsaufgaben hat mit dem rasanten Anstieg virusbezogener Inzidenzwerte und der Einführung entgegengerichteter Hygienemaßnahmen in zahlreichen Branchen einen massiven Bedeutungsgewinn verzeichnen können. Insgesamt geben vier von fünf Teilnehmenden (79 Prozent) aus der Altenpflege an, mobile Arbeitsformen anzubieten. Dabei erreicht man exakt den caritasweiten Mittelwert. Weiter ausdifferenziert zeigt sich, dass Beschäftigte in 59 Prozent der Altenhilfe-Rechtsträger von unterwegs aus und in 68 Prozent von zuhause aus ihrer Tätigkeit potenziell nachgehen können.

Abb. 3: Verbreitung von mobilem Arbeiten, Anteile in %



Quelle: Caritaspanel 2020

Da mobile Arbeitsformen in der Praxis jedoch nicht allen Mitarbeitenden eines Betriebs zur Verfügung stehen, ist als weiterer Indikator der Anteil jener Personen interessant, die in entsprechenden Betrieben tatsächlich auf mobiles Arbeiten zurückgreifen. Jene Quote liegt in der Altenhilfe bei 15 Prozent und bildet damit die niedrigste Ausprägung unter allen Hilfebereichen. Insgesamt können in der Caritas durchschnittlich doppelt so viele, d. h. 29 Prozent des Personals mobile Arbeitsmuster nutzen (siehe Abb. 3). Es lässt sich darauf schließen, dass sich das klassische Tätigkeitsprofil von Altenpfleger_innen gegenwärtig relativ selten in mobile Varianten übersetzen lässt, da zahlreiche Arbeitsschritte ausschließlich vor Ort erbracht werden können und die physische Anwesenheit der Pflegenden notwendig ist. Insofern weist Arbeiten von zuhause oder unterwegs aus eher einen punktuell ergänzenden Wert für die weiterhin bestimmende Anwesenheitskultur in der Altenpflege auf.

Dort, wo in der Altenpflege mobiles Arbeiten möglich ist, wurden jene Formate zudem größtenteils erst im Rahmen der Pandemie eingeführt oder ausgeweitet. Zwei Drittel (67 Prozent) der Rechts-träger melden entsprechendes zurück. 86 Prozent geben zudem an, auch nach Abklingen der Corona-Pandemie an den mobilen Arbeitsstrukturen festhalten zu wollen. In dieser Hinsicht kann mit einem Bedeutungsgewinn zeitlich und örtlich flexiblierter Arbeitsmuster für die Zukunft gerechnet werden. Dabei ist insbesondere auf bisher vermutlich gering ausgeschöpfte Potenziale hinzuweisen, die in den Pflegeberufen vorhandenen administrativen Aufgaben von der Betriebs-stätte entkoppeln und z. B. über Homeoffice-Formate bewerkstelligen zu können (vgl. BMFSFJ & DIHK, 2017: 40ff.)

Gefragt nach Pro-Argumenten für die Nutzung von mobilem Arbeiten erhoffen sich überdurchschnittlich viele Repräsentant_innen der Altenhilfe Produktivitätsgewinne (34 Prozent). Obwohl immer noch auf hohem Niveau ausgeprägt, gibt man in der Altenpflege im Vergleich zu anderen Hilfebereiche seltener an, dass man in erster Linie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (66 Prozent) sowie Flexibilitätsspielräume Beschäftigter (59 Prozent) verbessern möchte.¹

3 Beschäftigungsumfänge und Befristungssituation

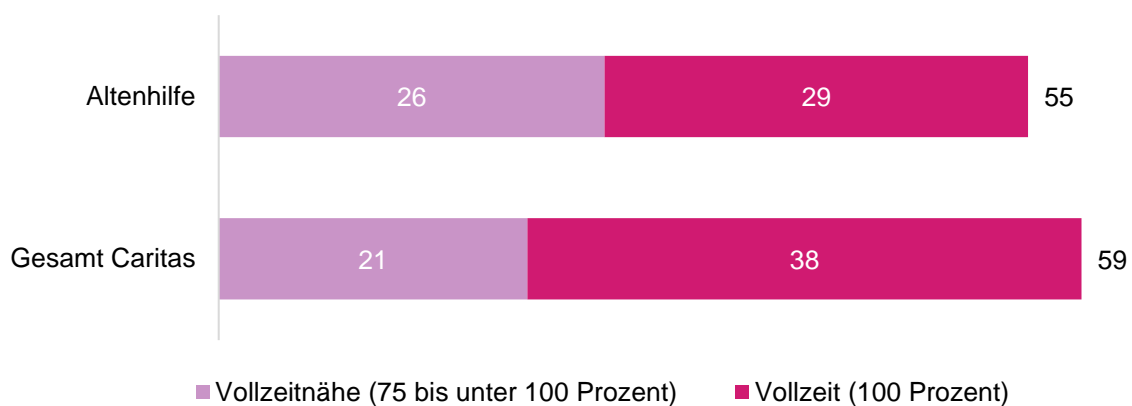
Als nächstes kommt es zur Darstellung der Arbeitszeiten und Befristungslage in der Altenhilfe. Geringfügige Beschäftigung (oft als Minijob oder 450 €-Job bezeichnet) spielt – wie in den meisten Hilfebereichen der Caritas – in der Altenpflege eine untergeordnete Rolle. Insgesamt weisen 8 Prozent der Altenpflegenden ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis auf. Von zentralerer Bedeutung sind Beschäftigungsumfänge mit höherer Stundenzahl. So befindet sich je mehr als ein Viertel der Belegschaft in einer vollzeitnahen Beschäftigung (26 Prozent) oder gänzlich in Vollzeit (29 Prozent). Arbeitszeiten in Vollzeitnähe werden dabei durch einen Beschäftigungsumfang von 75 bis unter 100 Prozent einer Vollzeitbeschäftigung charakterisiert und genießen aufgrund verbesserter Balancemöglichkeiten hinsichtlich privater und beruflicher Anforderungen steigende Popularität (vgl. z. B. BMAS, 2015; Hellert, 2018).

Summiert man die Anteile von Vollzeitnähe und Vollzeit, wird deutlich, dass mit einer Quote von 55 Prozent mehr als die Hälfte der Altenpfleger_innen mindestens vollzeitnah tätig ist. Jene Quote ist in Relation zur Erhebungswelle 2018 um zwei Prozentpunkte angestiegen. Im Vergleich der Hilfebereiche liegt man zudem über den Referenzwerten aus den Beratungsstellen (51 Prozent), weiteren sozialen Hilfen (49 Prozent) und nur knapp unter dem organisationsweiten Durchschnitt (59 Prozent) (siehe Abb. 4). Nichtsdestotrotz könnte aufgrund nicht geringer werdender Fallzahlen und Anforderungen in der Altenhilfe das Ziel formuliert werden, den Anteil von Beschäftigungsumfängen ab 75 Prozent in Zukunft weiter auszubauen.

¹ Weitere Ausführungen zum Themenfeld Corona und mobiles Arbeiten mit Bezug zum Caritaspanel finden sich z. B. bei Pietsch, Krimmer & Bellmann (2020); Pietsch & Bellmann (2021); Pietsch & Krimmer (2021a, 2021b, 2021c)

Vergleicht man den in der Altenpflege verbleibenden Anteil für Teilzeit- und geringfügige Beschäftigung in Höhe von 45 Prozent mit der vom Statistischen Bundesamt im Dezember 2021 veröffentlichten Quote in Höhe von 65 Prozent (vgl. DESTATIS, 2021a), fällt eine deutliche Diskrepanz von 20 Prozentpunkten auf. Diese lässt sich auch darauf zurückführen, dass das Statistische Bundesamt an dieser Stelle sogar sehr hohe vollzeitnahe Umfänge knapp unter 100 Prozent pauschal als klassische Teilzeit einstuft. Es lässt sich daher die Frage stellen, inwieweit eine solche Berechnung weiterhin kompatibel mit realen, ausdifferenzierten, auch entlang arbeitnehmer_innen-seitiger Interessen ausgestalteter Arbeitszeittypen der gegenwärtigen Beschäftigungswelt ist.

Abb. 4: Beschäftigungsumfänge ab Vollzeitnähe, Anteile Beschäftigter in %



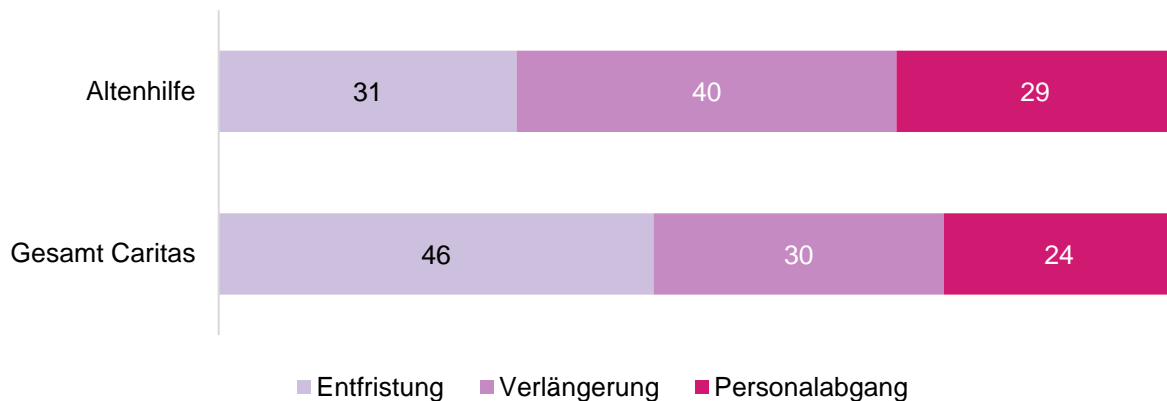
Quelle: Caritaspanel 2020

Orientiert man sich in einem nächsten Schritt möglichst nah an der vom Statistischen Bundesamt getragenen Definition atypischer Teilzeitumfänge als Arbeitszeiten mit maximal 20 Wochenstunden (vgl. DESTATIS, 2021b), lässt sich folgendes festhalten: Inklusive geringfügig Beschäftigter weisen in der Caritas lediglich 20 Prozent der Altenpflegenden einen tendenziell atypischen Arbeitszeitumfang auf. Ohne geringfügige Beschäftigung liegt die Quote folglich bei 12 Prozent.² Setzt man jene empirischen Werte nun erneut mit der Schlagzeile „65 Prozent der Altenpflegenden arbeiten geringfügig oder in Teilzeit“ (DESTATIS, 2021a: 1) in Bezug, lässt sich die darin transportierte Botschaft relativieren und differenziert bewerten. In der hier exemplarisch aufgegriffenen Pauschalisierung steckt dennoch die Gefahr der öffentlichkeitswirksamen Erschaffung eines deutlich zu prekären Bilds über die ohne Zweifel anspruchsvollen und an manchen Stellen verbesserungsfähigen Praxiskonditionen in der Altenpflege. Für die Praxis der Caritas gilt: Vier von fünf Beschäftigten (80 Prozent) der Altenhilfe sind weder geringfügig noch in tendenziell atypischer Teilzeit beschäftigt. Die Mehrheit ist mit einem Anteil von 55 Prozent in Vollzeit oder vollzeitnah erwerbstätig.

² Anmerkung: Aufgrund divergierender Messkategorien ist im Caritaspanel die Grenze atypischer Teilzeit nicht auf maximal 20 Stunden, sondern auf unter 50 Prozent einer Vollzeitstelle festzulegen.

Beim Merkmal befristeter Beschäftigung lassen sich mehrere interessante Aspekte berichten. So fällt die Befristungsquote, d. h. der Anteil befristeter an allen Beschäftigten, mit einem Wert von 13,2 Prozent leicht niedriger als im organisationsweiten Durchschnitt aus (14,6 Prozent). In der Caritas befinden sich fast neun von zehn Altenpfleger_innen folglich in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis. Der Anteil befristeter an allen Neueinstellungen verhält sich mit einer Höhe von 56 Prozent identisch zum Mittelwert aller teilnehmenden Rechtsträger.

Abb. 5: Konstellationen bei Ablauf befristeter Beschäftigungsverhältnisse, Anteile in %



Quelle: Caritaspanel 2020

Die Häufigkeitsauswertung möglicher Konstellationen bei Ablauf befristeter Beschäftigungsverhältnisse zeigt allerdings, dass es unterdurchschnittlich oft zu einer Entfristung kommt. Ein Drittel (31 Prozent) der befristeten Altenpflegenden wird mit Vertragsablauf in ein unbefristetes Verhältnis übernommen. Der organisationsweite Referenzwert liegt an dieser Stelle bei 46 Prozent. Stattdessen wird in der Altenhilfe häufiger auf Verlängerungen zurückgegriffen, die 40 Prozent der Szenarien ausmachen und damit 10 Prozentpunkte über dem Durchschnitt liegen. Mehr als jedes vierte (29 Prozent) befristete Beschäftigungsverhältnis resultiert bei Ablauf in einem Personalabgang von Altenpfleger_innen. Caritasweit kommt man bei diesem Merkmal auf einen Durchschnitt von 24 Prozent, so dass die Quote für die Altenhilfe als nicht übermäßig erfreulich einzuschätzen ist (siehe Abb. 5). Aufgrund des vor allem in der Pandemie massiven Auftragsaufkommens samt Fachkräftebedarf im Pflegebereich ist hier eher nicht auf ein Personalauscheiden aufgrund betriebsseitiger Impulse zu schließen. Folglich könnte an dieser Stelle auf Organisationsseite die wichtige Aufgabe zu erkennen sein, die Abgangsquote bei Ablauf befristeter Arbeitsverträge mittels Attraktivitätsfaktoren zukünftig zu reduzieren und langfristige Bindungsmöglichkeiten zu fördern. Nichtsdestotrotz muss festgehalten werden: Knapp drei Viertel (71 Prozent) aller auslaufenden Beschäftigungsverhältnisse münden für Altenpflegende der Caritas nicht in einem Personalabgang, sondern einer Weiterbeschäftigung.

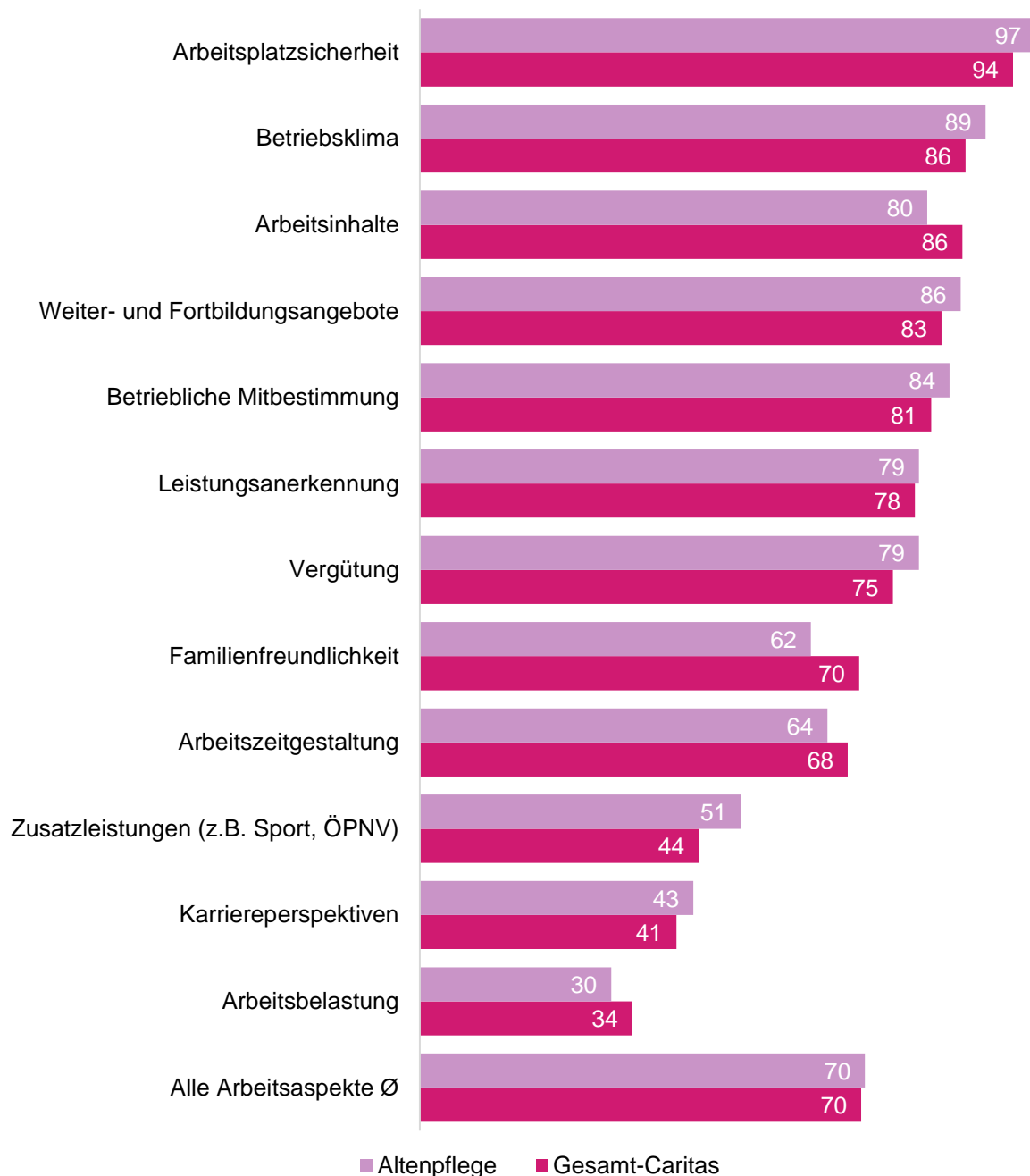
4 Arbeitsplatzattraktivität und Zugehörigkeitsdauer

Zur Messung der Attraktivität zahlreicher relevanter Arbeitsplatzfaktoren wurden die Teilnehmenden gebeten, ihre Einschätzung auf einer Ratingskala abzugeben. Fast alle Rechtsträger der Altenhilfe (97 Prozent) gaben dabei an, dass die Arbeitsplatzsicherheit in ihren Betrieben (sehr) attraktiv ausfällt. Es handelt sich sowohl in der Altenhilfe als auch caritasweit um die Top-Antwort, wobei der Durchschnitt (94 Prozent) übertroffen wird.

Für die Altenpflege folgen auf den weiteren Plätzen des Rankings das Betriebsklima (89 Prozent), Weiter- und Fortbildungsangebote (86 Prozent) sowie Mitbestimmungs- und Partizipationsmöglichkeiten (84 Prozent). Die Anteile jener Rechtsträger, die die genannten Merkmale als attraktiv bewerten, liegen in der Altenpflege leicht höher als im organisationsweiten Mittelwert. Am unteren Rand des Attraktivitätsspektrums finden sich hingegen die Arbeitsbelastung (30 Prozent) und Karriereperspektiven (43 Prozent) wieder. Erwähnenswert ist zudem, dass in der Altenpflege materielle Komponenten wie Vergütung und Zusatzleistungen überdurchschnittlich attraktiv benotet werden. Demgegenüber kommt es zu unterdurchschnittlichen Attraktivitätsbewertungen der Arbeitsinhalte, Familienfreundlichkeit und Arbeitszeitgestaltung (siehe Abb. 6).

Gefragt nach der Existenz konkreter Anreize zur Mitarbeitengewinnung und -bindung melden 92 Prozent der Altenhilfe-Rechtsträger zurück, dass sie Fort- und Weiterbildungen während der Arbeitszeit anbieten. Damit erreicht man exakt den caritasweiten Durchschnitt. Ebenso viele Befragte geben an, dass sich Beschäftigte auf eine hohe langfristige Arbeitsplatzsicherheit verlassen können. Jener Wert liegt 6 Prozentpunkte über dem Durchschnitt aller Hilfebereiche. Auf dem dritten Platz der konkreten Anreize landet der Aspekt einer modernen technischen Arbeitsplatzausstattung. Zwei Drittel (68 Prozent) aller Rechtsträger der Altenpflege nennen diesen Punkt, was den höchsten Wert unter allen Hilfebereichen bedeutet (Durchschnitt: 62 Prozent). Am seltensten sind in der Altenpflege Angebote zur Karriereplanung wiederzufinden (38 Prozent; Durchschnitt: 32 Prozent), obgleich man hier stärker als in der Gesamt-Caritas aufgestellt ist.

Abb. 6: Bewertung der Arbeitsplatzattraktivität, Anteile an Rechtsträgern, die Arbeitsaspekt als (sehr) attraktiv bewerten, in %

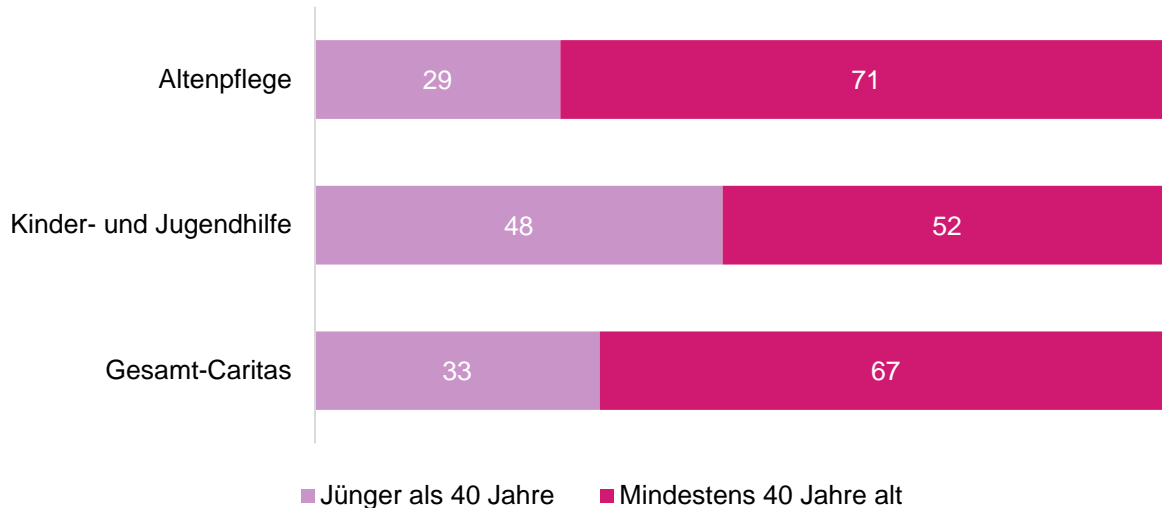


Quelle: Caritaspanel 2020

Aus der Analyse der Betriebszugehörigkeitsdauer geht hervor, dass 37 Prozent der Altenpfleger_innen seit weniger als fünf Jahren im derzeitigen Betrieb aktiv sind. Ein Viertel ist seit fünf bis unter zehn Jahren beschäftigt. 40 Prozent weisen eine Verweildauer von mindestens 10 Jahren auf und gelten daher als langfristig gebundenes Personal. Betrachtet man ausschließlich Beschäftigte, die seit mindestens 20 Jahren in ein- und derselben Altenpflegeeinrichtung tätig sind, erhält man einen Anteil von 14 Prozent. Die Umfänge jener Zugehörigkeitskategorien decken sich größtenteils mit den caritasweiten Durchschnittswerten. Folglich bestehen in der Altenhilfe gute

Perspektiven, sowohl langfristige, sichere Bindungen zwischen Betrieben und Erwerbstätigen zu entwickeln als auch neue Gesichter am Arbeitsplatz zu integrieren.³

Abb. 7: Altersstruktur, Anteile Beschäftigter in %



Quelle: Caritaspanel 2020

Bei der damit thematisch verbundenen Altersstruktur zeigt sich, dass 6 Prozent der Altenpfleger_innen jünger als 25 Jahre und 4 Prozent mindestens 65 Jahre alt sind. Somit weisen jene Randkategorien analog zur Gesamt-Caritas die kleinsten Anteile auf. 38 Prozent der Belegschaft in der Altenhilfe ist zwischen 40 und 54 Jahre alt, so dass sie die größte Altersgruppe darstellen. Je ca. ein Viertel ist zwischen 25 und 39 Jahren (23 Prozent) oder zwischen 55 und 64 Jahren alt (29 Prozent). Es lässt sich dabei für die Altenpflege erkennen, dass die jüngeren Kategorien etwas schwächer, die älteren Kategorien hingegen etwas stärker als im Durchschnitt ausgeprägt sind. Ein besonders deutlicher Kontrast besteht z. B. zur Kinder- und Jugendhilfe. Jünger als 40 Jahre ist dort fast die Hälfte des Personals (48 Prozent), während es in der Altenhilfe 29 Prozent, d. h. fast 20 Prozentpunkte weniger sind (siehe Abb. 7). Zukünftiges Ziel sollte daher die verstärkte Gewinnung jüngerer Fachkräfte in der Altenhilfe sein, um der sich abzeichnenden Überalterungstendenz entgegenzuwirken.

³ Weitere Ausführungen zu den Themen Arbeitsplatzattraktivität, Beschäftigungsumfänge, Befristung und Zugehörigkeitsdauer mit Bezug zum Caritaspanel finden sich z. B. bei Pietsch & Krimmer (2021c, 2021d).

5 Berufsausbildung und Qualifikationsniveaus

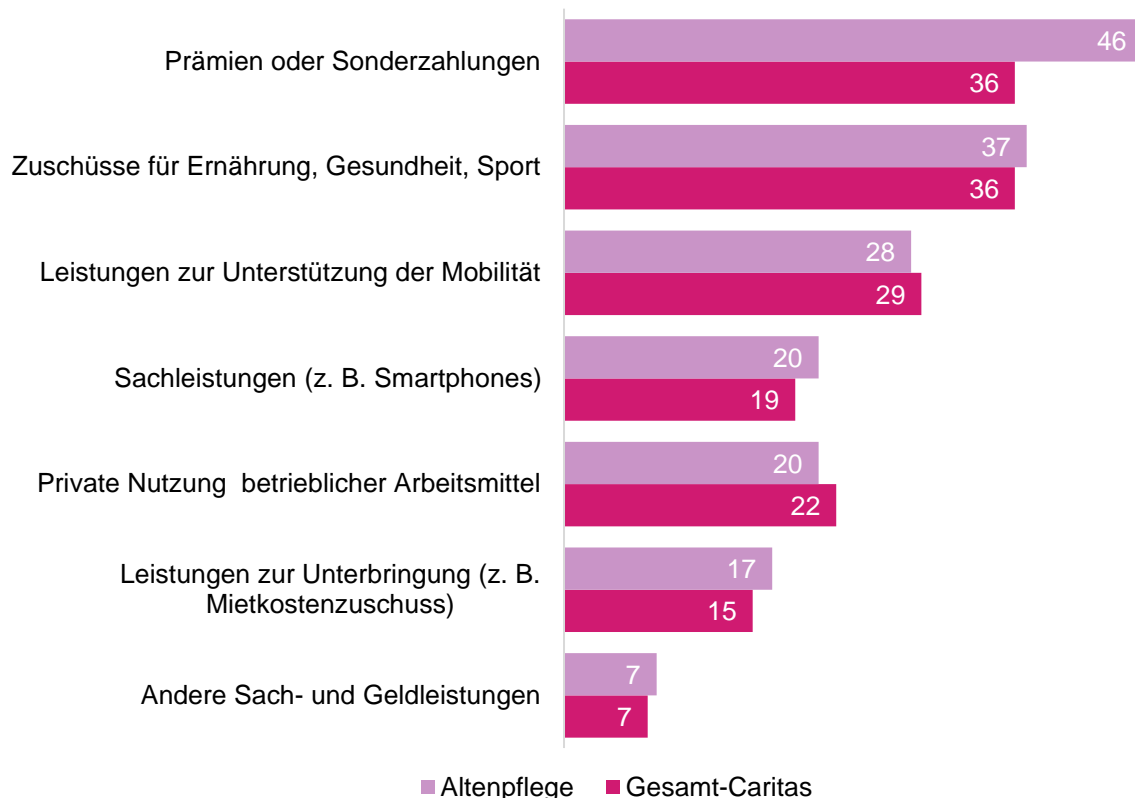
Als besonders effektiver Pfad zur Qualifikation und Beschäftigung jüngerer Arbeitnehmer_innen steht insbesondere die betriebliche Berufsausbildung zur Verfügung. In keinem anderen Hilfebereich der Caritas erfüllen Einrichtungen und Dienste die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung so häufig wie in der Altenhilfe. Die Quote jener, die die Kriterien alleine oder im Verbund erfüllen, liegt hier bei 89 Prozent. Somit verfügen neun von zehn Betrieben über ein geeignetes Maß an Ausbildungsstätten und -personal, während es im organisationsweiten Schnitt 80 Prozent sind. Die Ausbildungsaktivitätsquote, die den Anteil tatsächlich ausbildender Betriebe an allen berechtigten Betrieben ausdrückt, beträgt in der Altenpflege 84 Prozent und übersteigt damit den Durchschnitt (73 Prozent) um volle 11 Prozentpunkte. Die Ausbildungsquote, die den Anteil Auszubildender an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten angibt, bewegt sich für die Altenpflege bei 3,8 Prozent. Mit diesem Wert liegt man zwar unter dem Durchschnitt (4,6 Prozent), im Ranking der Hilfebereiche jedoch auf dem zweiten Platz hinter der besonders umfangreich ausbildenden Gesundheitshilfe (8,7 Prozent).

Mit einer Besetzungsquote in Höhe von 92 Prozent gelingt es Rechtsträgern der Altenpflege sehr gut, freie Ausbildungsplätze an interessierte, zumeist junge Bewerber_innen zu vergeben. Mehr als neun von zehn Stellen werden folglich nachhaltig besetzt, statt nachteilhaft offen zu bleiben. Nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss werden ca. drei von vier (71 Prozent) Absolvent_innen vom ausbildenden Betrieb übernommen. In Relation zum organisationsweiten Mittelwert (61 Prozent) bewegt man sich damit auf einem besonders starken Level. 92 Prozent all jener Altenhilfe-Rechtsträger, die 2020 nicht sämtliche Auszubildenden übernehmen konnten, geben zudem an, dass sie gerne weitere ihrer erfolgreichen Absolvent_innen eingestellt hätten.

Mit dem Caritaspanel 2020 wurde erstmals die Frage nach besonderen Sach- oder Geldleistungen für Auszubildende gestellt, mit denen man die Ausbildungsattraktivität zu steigern versucht. In fast der Hälfte (46 Prozent) der ausbildenden Altenpflegeeinrichtungen existieren Prämien und Sonderzahlungen für zukünftige Fachkräfte. Dieser Anteil liegt volle 10 Prozentpunkte über dem caritasweiten Referenzwert. Mehr als jeder dritte Rechtsträger (37 Prozent) gibt zudem an, dass Zuschüsse für Ernährung, Gesundheit oder Sport vorhanden sind. Mehr als ein Viertel (28 Prozent) bewilligt Mobilitätszuschüsse, jeder fünfte Rechtsträger (20 Prozent) Sachleistungen wie Smartphones oder Tablets. Ein ebenso großer Anteil erlaubt die private Nutzung betrieblicher Arbeitsmittel, während 17 Prozent der Altenpflege-Rechtsträger Leistungen zur Unterbringung anbieten. Insgesamt kann darauf geschlossen werden, dass Auszubildene der Altenhilfe in der Caritas durchaus hohe Chancen auf weitere materielle Leistungen neben ihrem Ausbildungsgehalt haben (siehe Abb. 8).⁴

⁴ Weitere Ausführungen zum Thema Berufsausbildung mit Bezug zum Caritaspanel finden sich z. B. bei Pietsch & Krimmer (2021a).

Abb. 8: Vorhandensein von Sach- oder Geldleistungen für Auszubildende, Anteile an Rechtsträgern in %



Final wird ein kurzer Blick auf die vorhandenen Qualifikationsniveaus innerhalb der Altenpflege geworfen. Etwa jede vierte Stelle (27 Prozent) setzt keine abgeschlossene Berufsausbildung voraus und ist somit für einfache Tätigkeiten konzipiert. Der Anteil Altenpflegender in qualifizierten Positionen, die eine erfolgreiche Ausbildung verlangen, beträgt 57 Prozent. Ein Hochschulabschluss ist in 12 Prozent der Tätigkeiten erforderlich. Die restlichen Prozente werden durch die oben dargestellten Auszubildenden ausgemacht. Folglich sind 69 Prozent der Altenpflegetätigkeiten mit qualifizierten Fachkräften zu besetzen. Jene Quote stellt zwar den niedrigsten Wert im Vergleich der Hilfebereiche dar. In Relation zur Welle 2018 konnte man sich an dieser Stelle allerdings um 4 Prozentpunkte, in Relation zu 2016 sogar um 8 Prozentpunkte steigern. Es ist davon auszugehen, dass das Qualifikationsniveau in der Altenpflege der Caritas kontinuierlich ansteigt und die Leistungsqualität hierdurch auch in Zukunft profitieren wird.

6 Resümee

Über verschiedene analysierte Rubriken hinweg sind für die Praxisbedingungen der Caritas-Altenpflege positive Qualitätsmerkmale festzustellen. So scheint man die Corona-Pandemie trotz aller Komplexitätssteigerungen recht stabil zu durchlaufen. Als große Stärke ist auch die mehrheitliche Beschäftigung des Personals in Vollzeit(nähe) zu bewerten. Als weitere attraktive Komponente der Altenhilfe kann die Arbeitsplatzsicherheit identifiziert werden, die sich auch in hohen Zugehörigkeitsdauern Beschäftigter widerspiegelt. Im Bereich des Kernthemas betrieblicher Berufsausbildung sind Altenpflege-Rechtsträger ebenfalls gut aufgestellt und bieten vorteilhafte Chancen an, nach erfolgreichem Abschluss weiterbeschäftigt zu werden. Jedoch wurden auch Ausbaupotenziale gefunden, so dass aktuell z. B. die Entfristungsquote relativ niedrig und der Anteil geringqualifizierter Positionen noch vergleichsweise hoch ausfällt.

Ein Blick in die nähere Zukunft verrät: Für Sommer 2022 steht eine neue Erhebungsrunde des Caritaspanels an, die sich wie gewohnt an alle Rechtsträger wendet. Umfragestart wird voraussichtlich der 01.07.2022 sein. Dabei gilt: **Je mehr Rechtsträger teilnehmen, desto aussagekräftiger und wertvoller werden die empirischen Befunde für die zukünftige Gestaltung der Praxisbedingungen in der Caritas.** Neben weiteren befragungstechnischen Vereinfachungen sollen aktuelle, relevante betriebliche Entwicklungen, insbesondere rund um die Bedeutung der Corona-Pandemie für gesundheitliche und soziale Arbeitsfelder berücksichtigt werden. Zentrale Informationen, eine Newsletter-Anmeldung sowie bisherige wissenschaftliche Veröffentlichungen zum Caritaspanel finden Interessierte auf der offiziellen Website <https://caritas-dienstgeber.de/themen/caritaspanel.html>.

Quellen

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hg.) (2015): *Grünbuch Arbeiten 4.0. Arbeit Weiter Denken*. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) & Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. (DIHK) (Hg.) (2017): *Nur das Ergebnis zählt! Leitfaden für mobiles Arbeiten in Betrieben* (2. Auflage). Berlin.
- DESTATIS (2021a): *Altenpflegekräfte arbeiten sehr häufig in Teilzeit* (Pressemitteilung Nr. N068 vom 8. Dezember 2021). Wiesbaden.
- DESTATIS (2021b): *Atypische Beschäftigung. Glossar*, www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Glossar/atypische-beschaeftigung.html (05.01.2022).
- Hellert, U. (2018): *Arbeitszeitmodelle der Zukunft. Arbeitszeiten flexibel und attraktiv gestalten* (2. Auflage). Freiburg u. a.: Haufe.
- Pietsch, M. & Bellmann, L. (2021): Caritas-Rechtsträger: Mobiles Arbeiten wird immer beliebter. *neue caritas*, 122(16): 38.
- Pietsch, M. & Krimmer, P. (2021a): Empirische Einblicke in die Betriebslandschaft der Caritas unter globalen Pandemiebedingungen. *Zeitschrift für Arbeitsrecht und Tarifpolitik in kirchlichen Unternehmen (ZAT)*, 9(3): 86-92.
- Pietsch, M. & Krimmer, P. (2021b): *Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Betriebslandschaft: Welche Rolle spielen Existenzgefährdung, Kurzarbeit und mobiles Arbeiten in der Caritas? Ergebnisse der Befragungsrunde 2020* (caritaspanelReport Nr. 1/2021).
- Pietsch, M. & Krimmer, P. (2021c): Etwas Kurzarbeit, viel Homeoffice. *neue caritas*, 122(21): 18-21.
- Pietsch, M. & Krimmer, P. (2021d): *Arbeitsplatzattraktivität in der Caritas: Eine Analyse zentraler Faktoren zur Personalbindung und -gewinnung* (caritaspanelReport Nr. 2/2021).
- Pietsch, M., Krimmer, P. & Bellmann, L. (2020): Die Bedeutung der Corona-Pandemie für das mobile Arbeiten in Caritas und SAGE-Berufen. Ein Ausblick auf die neue Befragungsrunde des Caritaspanels 2020 unter Zusammenfassung bisheriger Forschungsergebnisse. *Zeitschrift für Arbeitsrecht und Tarifpolitik in kirchlichen Unternehmen (ZAT)*, 8(4): 111-115.

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.

Die Befragung zum Caritaspanel 2020 hat aufgrund der Corona-Pandemie erst im vierten Quartal 2020 und unter erschwerten Rahmenbedingungen stattgefunden. Gleichzeitig war es aber auch möglich, aktuelle, mit der Corona-Pandemie verbundene Themenkomplexe abzufragen. Insgesamt wurden in der vierten Befragungsrunde 2.490 Rechtsträger angeschrieben. Davon haben sich 242 Rechtsträger an der Umfrage beteiligt. Die Rücklaufquote liegt somit bei knapp 10 Prozent. Zwei Fragebögen konnten aufgrund von nicht plausiblen bzw. unvollständigen Angaben bei der Auswertung nicht berücksichtigt werden. Insgesamt basiert die Auswertung auf 240 Fragebögen. Dabei werden ca. 89.000 Beschäftigte repräsentiert.

Die fünfte Befragungsrunde des Caritaspanels wird voraussichtlich am 01.07.2022 starten und zwölf Wochen lang andauern. Im Anschluss an verschiedene Schwerpunktanalysen werden die empirischen Resultate über den caritaspanelReport und weitere geeignete Fachmedien, z. B. neue caritas und ZAT, veröffentlicht.

Alle bisherigen und zukünftigen Ausgaben des caritaspanelReports stehen kostenfrei zur Verfügung unter <https://caritas-dienstgeber.de/themen/caritaspanel.html>. Interessierte haben dort zudem die Möglichkeit, sich für den Newsletter (inklusive Zusendung der aktuellen Reportausgaben) anzumelden und sich über Ergebnisse vergangener Befragungsrunden zu informieren.