



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



caritaspanel*Report* Nr. 2/2021

vom 10. September 2021

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

Arbeitsplatzattraktivität in der Caritas: Eine Analyse zentraler Faktoren zur Personalbindung und -gewinnung



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

1 Thematischer Ausgangspunkt und Datengrundlage

Wie in vielen Branchen nimmt der Bedarf an qualifizierten Fachpersonen auch im Sozial- und Gesundheitswesen kontinuierlich zu. Nicht erst seit Verbreitung des seit Frühjahr 2020 global zirkulierenden Coronavirus SARS-CoV-2 stehen Praktiker_innen und Betriebe der SAGE-Professionen vor der Herausforderung, sich ausdehnende Handlungsfelder und Mandate weiterhin qualitativ bewerkstelligen zu können. Zentrale Komponente für gelingende Unterstützungs- und Pflegeprozesse sind nicht allein ausreichend viele, sondern zudem zufriedene und motivierte Beschäftigte (vgl. Steinlin et al., 2016; Rosa, 2016). Aus diesem Grund stehen auch Einrichtungen und Dienste der Caritas vermehrt vor der Aufgabe, sowohl interessierte Bewerber_innen als auch und bestehendes Personal mit attraktiven Arbeitsplatzkonditionen zu überzeugen.

Dabei geht es längst nicht mehr nur um monetäre, materielle Gratifikation, die vor allem Löhne und zusätzliche Boni umfassen kann. Aus arbeitswissenschaftlicher Perspektive gelten eher immaterielle Attribute als entscheidend dafür, ob sich Arbeitnehmer_innen langfristig an einen bestimmten Arbeitgeber binden möchten. Bekannte Theorien der Arbeitsmotivation und -zufriedenheit rücken dabei seit Langem die Rolle der Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten in den Mittelpunkt, in denen das natürliche Bedürfnis nach persönlicher Kompetenzsteigerung, Entfaltung und Selbstverwirklichung befriedigt werden kann (vgl. Herzberg et al., 1959; Theorell & Karasek, 1996). Auch andere attraktive Merkmale, wie z. B. den Präferenzen entsprechende Arbeitszeiten oder flexible Mitgestaltungsoptionen zugunsten einer gesunden Life-Domain-Balance gelten als ausschlaggebend für den Grad der Zufriedenheit und, damit verbunden, Arbeitsproduktivität und Commitment.

Mit dem vorliegenden Report wird daher der Frage nachgegangen, wie stark die Arbeitsplatzattraktivität in der Caritas ausgeprägt ist. Hierzu wird auf aktuelle empirische Befragungsdaten des Caritaspanels 2020 zurückgegriffen, das gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) im vierten Quartal 2020 durchgeführt wurde. Um systematische Erkenntnisse gewinnen zu können, werden mehrere in Bezug auf Arbeitsplatzattraktivität aussagekräftige Beschäftigungsbereiche betrachtet. Hierzu gehören zum einen subjektive Bewertungen wichtiger Praxisbedingungen durch die befragten Rechtsträger sowie dazugehörige Angaben zum tatsächlichen Einsatz aktiver Anreize. Zum anderen werden objektivere Attraktivitätsindikatoren untersucht, die sich aus Beschäftigungsumfängen, Befristungslage und Verweildauer ergeben. Die Analyse berücksichtigt dabei Unterschiede nach Regionalkommissionen sowie primären Hilfebereichen. Für die Gesamtheit aller Teilnehmer erfolgen zudem Vergleiche mit der Ergebnislage der zurückliegenden Befragungsrunde 2018 (vgl. Pietsch & Krimmer, 2020).

Der zugrundeliegende Datensatz setzt sich aus 240 bundesweit teilnehmenden Rechtsträgern zusammen. Dabei werden 4.200 Einrichtungen mit insgesamt fast 90.000 Beschäftigten repräsentiert. Diese in Relation zur Erhebungswelle 2018 leicht niedrigeren Beteiligungswerte lassen sich zu großen Teilen auf während der Pandemie verminderte zeitliche Ressourcen für eine Forschungsteilnahme zurückführen. Entsprechende direkte Rückmeldungen mehrerer interessierter Rechtsträger sind in der Projektleitung eingegangen.

Die größten regionalen Gruppen bilden Rechtsträger aus Nordrhein-Westfalen (37 Prozent) und Bayern (32 Prozent). Jeder achte befragte Rechtsträger (13 Prozent) stammt aus Baden-Württemberg. Die Beteiligung in den Regionalkommissionen Mitte, Nord und Ost fällt am niedrigsten aus. Den am stärksten vertretenen Hilfebereich stellt die Altenhilfe (35 Prozent) dar. Fast jeder vierte Teilnehmer (22 Prozent) ist in der Kinder- und Jugendhilfe tätig. 18 Prozent sind in den weiteren sozialen Hilfen, 11 Prozent in der Behindertenhilfe/ Psychiatrie zu verorten. Gesundheitshilfe und Beratungsstellen machen je 8 Prozent des Teilnehmerfelds aus. Dabei muss erwähnt werden, dass vor allem die Gesundheitshilfe von größeren Einrichtungen geprägt wird und allein hier 21.000 Beschäftigte in das Caritaspanel 2020 einfließen.

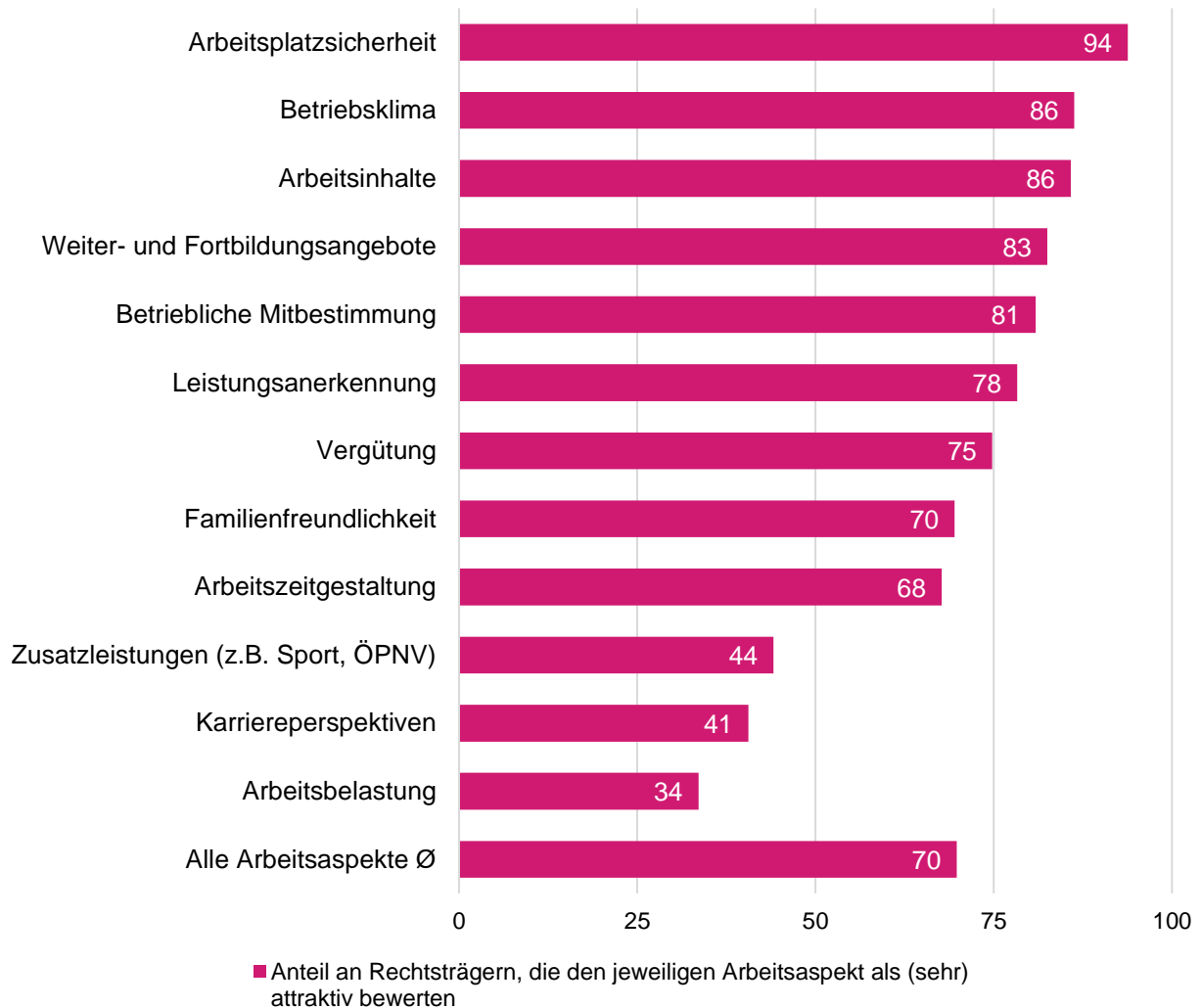
2 Einschätzung der Attraktivität wichtiger Arbeitsaspekte

Um eine subjektive Attraktivitätsbewertung besonders relevanter Aspekte der Arbeitsrealität gebeten, schätzt die Gesamtheit aller Teilnehmer die vorhandene Arbeitsplatzsicherheit als sehr attraktiven Faktor ein. 94 Prozent teilen diese Meinung, was dem Merkmal den ersten Platz im Attraktivitätsranking verschafft. Erwähnenswert ist der Attraktivitätsanstieg von Arbeitsplatzsicherheit um ganze 4 Prozentpunkte gegenüber 2018. Auf den weiteren hochplatzierten Rängen folgen das Betriebsklima ([sehr] attraktiv: 86 Prozent), die tatsächlichen Arbeitsinhalte (86 Prozent), Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen (83 Prozent) und betriebliche Mitbestimmungsmöglichkeiten (81 Prozent). Während der partizipative Aspekt der Mitbestimmung um 2 Prozentpunkte häufiger als zuvor mindestens als attraktiv eingeschätzt wird, büßen Weiterbildungsangebote 4 Prozentpunkte ein.

Richtet man den Blick auf Arbeitsaspekte mit noch ausbaufähigem Attraktivitätslevel, sind die Arbeitsbelastung (34 Prozent), Karriereperspektiven (41 Prozent) und Zusatzleistungen (wie z. B. ÖPNV oder Sport) (44 Prozent) zu nennen. Demnach sind sich Rechtsträger der Caritas laut subjektiver Beurteilung den auch in der Fachliteratur hervorgehobenen Problemfeldern hoher Arbeitsbelastung und verkomplizierter Aufstiegsmöglichkeiten in SAGE-Berufen durchaus bewusst (vgl. z. B. Henn et al., 2017). Jene beiden letztplatzierten Aspekte machen jedoch in Relation zu 2018 deutlich an Boden gut, so dass positive Entwicklungsansätze vermutet werden könnten. Im Durchschnitt bewerten 70 Prozent aller Teilnehmer die Gesamtheit der Arbeitsbedingungen als attraktiv oder sogar sehr attraktiv. Abbildung 1 bietet eine grafische Zusammenfassung der Befunde an.¹

¹ Das in Schaubildern des vorliegenden Reports genutzte Farbschema basiert auf der Vorlage „3-class PuRd“ nach Brewer & Harrower (2013). Es ist z. B. auf seine Eignung bei Farbenblindheit sowie für Kopien in Graustufen geprüft.

Abb. 1: Bewertung der Arbeitsplatzattraktivität, Anteile in %



Quelle: Caritaspanel 2020

Aufgeteilt nach Regionalkommissionen fällt auf, dass Teilnehmer aus der Region Ost vier der fünf bestplatzierten Arbeitsaspekte sowie zusätzlich die Vergütung zu 100 Prozent als (sehr) attraktiv einschätzen. Jene Verteilung kann allerdings durch die geringe Gruppengröße an Rechtsträgern aus jener Regionalkommission als verzerrt gelten. Interessanterweise fallen die Bewertungen der ebenfalls weniger stark vertretenen Region Nord an gleicher Stelle durchgängig unterdurchschnittlich positiv aus. Stattdessen bewerten 70 Prozent der Repräsentant_innen aus Nord die Zusatzleistungen als (sehr) attraktiv. In Baden-Württemberg werden Weiterbildungsmöglichkeiten und Mitbestimmungsmöglichkeiten deutlich attraktiver als in den meisten anderen Regionen eingestuft. Eine überdurchschnittlich hohe Attraktivität der Vergütung spiegelt sich in den Bewertungen von Rechtsträgern aus Nordrhein-Westfalen wider.

Alle hier bewerteten Aspekte zusammengenommen, werden die Arbeitsbedingungen in der Region Ost (78 Prozent) durchschnittlich am attraktivsten wahrgenommen. Es folgt Baden-Württemberg (75 Prozent) vor der Region Mitte (71 Prozent). Dahinter liegen die Regionalkommissionen Bayern

und Nordrhein-Westfalen (je 69 Prozent). Am wenigsten attraktiv werden die Arbeitsbedingungen durch Teilnehmer aus der Region Nord (57 Prozent) aufgefasst.

Gruppiert nach primären Hilfebereichen lässt sich folgendes Muster erkennen: In den zwei gesundheitsbezogenen Feldern der Caritas (Gesundheits- und Altenhilfe) sowie der Behindertenhilfe/ Psychiatrie werden sowohl Arbeitsplatzsicherheit als auch Betriebsklima um einiges attraktiver als in den drei sozialen Feldern (Kinder- und Jugendhilfe, Beratungsstellen und weitere soziale Hilfen) bewertet. Im Gegenzug werden die Arbeitsinhalte durch Akteur_innen der Kinder- und Jugendhilfe am attraktivsten eingeschätzt (96 Prozent). In der Gesundheitshilfe gelten Weiter- und Fortbildungsangebote als überdurchschnittlich attraktiv (94 Prozent). Mitbestimmungsmöglichkeiten werden durch Rechtsträger der Behindertenhilfe besonders häufig als (sehr) attraktiv benotet (89 Prozent).

Im Durchschnitt wird die Gesamtheit aller Arbeitsaspekte in der Gesundheitshilfe (71 Prozent) am attraktivsten eingeschätzt. Auf dem gemeinsamen zweiten Platz folgen die Altenhilfe, Kinder- und Jugendhilfe und Behindertenhilfe/ Psychiatrie (je 70 Prozent). Knapp dahinter liegen die weiteren sozialen Hilfen (68 Prozent) und die Beratungsstellen (67 Prozent). Somit fallen die Gruppenunterschiede zwischen den Hilfebereichen insgesamt weniger stark als zwischen den Regionen aus.

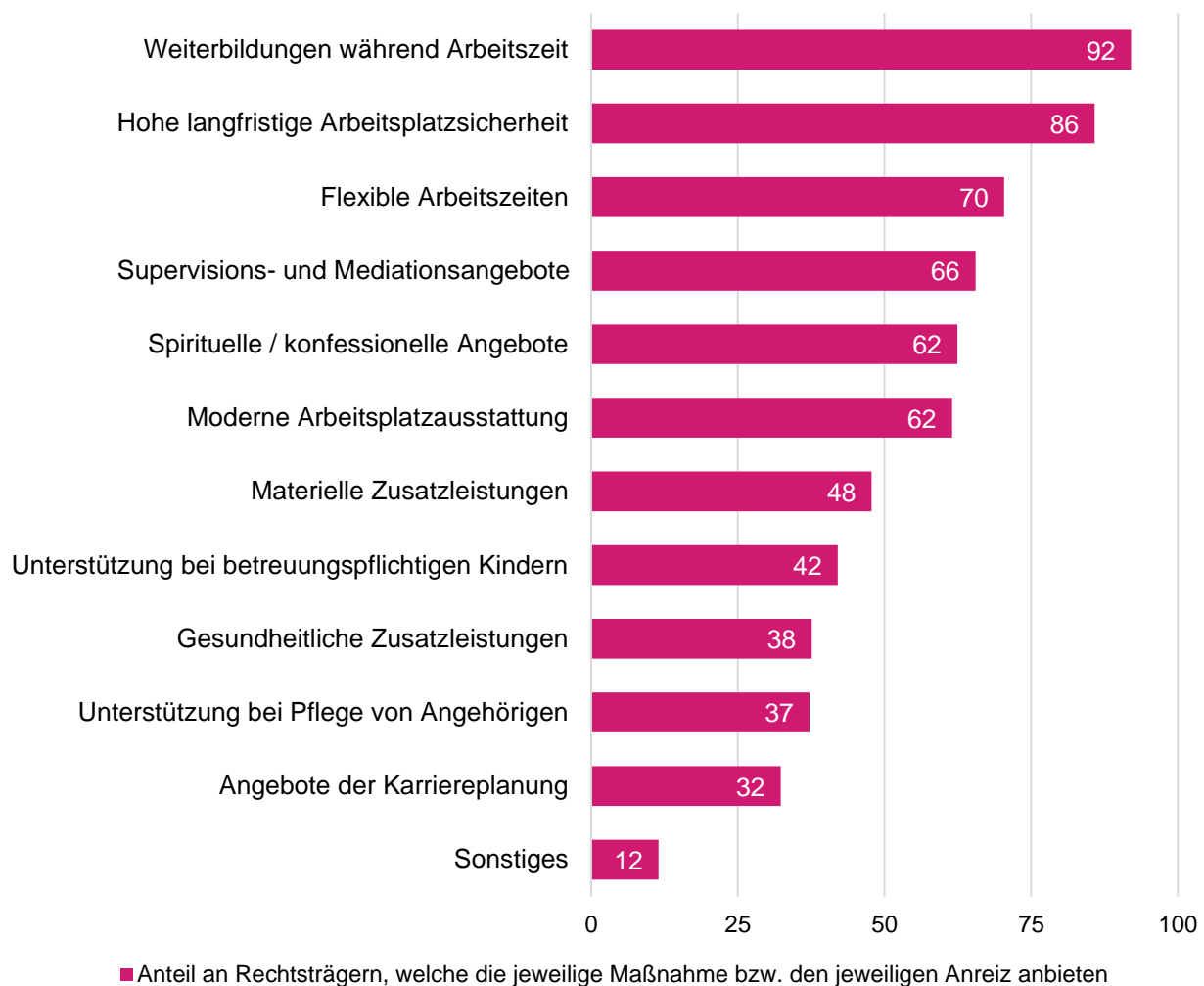
Mittels eines neuen Fragebogen-Items konnte festgehalten werden, dass 55 Prozent aller Teilnehmer eigene Beschäftigtenbefragungen zur Arbeitssituation durchführen. Größtenteils scheinen sich die darin festgestellten Einschätzungen über die Arbeitsplatzattraktivität mit den eigenen, im Caritaspanel 2020 vorgenommenen Einschätzungen der Betriebe zu decken. 51 Prozent aller Rechtsträger geben an, dass eigene Einschätzungen mit jenen des Personals übereinstimmen. 48 Prozent gehen zumindest von teilweisen Überschneidungen aus, nur 2 Prozent erleben eine deutliche Diskrepanz. Bezogen auf die Regionalkommissionen gehen insbesondere Teilnehmer aus Mitte (64 Prozent) und NRW (59 Prozent) häufiger von großen Überschneidungen aus. Sortiert nach Hilfebereichen trifft dies vor allem auf Beratungsstellen (67 Prozent) und die Kinder- und Jugendhilfe (61 Prozent) zu.

3 Aktive Anreize für Beschäftigte und Auszubildende

Neben den subjektiven Attraktivitätsbewertungen wurden die teilnehmenden Rechtsträger aufgefordert, tatsächlich genutzte, aktive Anreize zur Personalgewinnung und -bindung zu nennen. Bereits in caritaspanelReport 1/2021 konnte nachgezeichnet werden, dass 79 Prozent der Rechtsträger das Arbeitsmerkmal Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten als zeitgemäßes Argument gegenüber neuen Bewerber_innen und vorhandenen Beschäftigten einsetzen können. Mit den Möglichkeiten zur Aufgabenerledigung von zuhause oder unterwegs aus sollen in erster Linie arbeitnehmer_innenseitige Interessen berücksichtigt werden. Hierzu gehören die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Erhöhung persönlicher Flexibilitätsspielräume oder Einsparpotenziale bei den täglichen Fahrzeiten (vgl. Pietsch & Krimmer, 2021).

Abseits mobiler Arbeitsformate heben die Teilnehmer insbesondere die Möglichkeit für Beschäftigte hervor, während der Arbeitszeit an Fort- und Weiterbildungen teilzunehmen. Ein solches Angebot existiert in 92 Prozent der Rechtsträger, was einen Rückgang um 4 Prozentpunkte im Vergleich zur 2018er Welle bedeutet. Um ganze 6 Prozentpunkte angestiegen ist wiederum der Anteil an Befragten, die neuem und vorhandenem Personal eine hohe langfristige Arbeitsplatzsicherheit anbieten können (86 Prozent). Flexible Arbeitszeiten, d. h. zumeist nach Präferenzen der Mitarbeitenden, gelten in sieben von zehn Rechtsträgern als aktiv nutzbares Mittel. Supervisions- und Mediationsangebote (66 Prozent), konfessionelle/ spirituelle Angebote sowie eine moderne, digitale Arbeitsplatzausstattung (je 62 Prozent) existieren in ca. zwei Drittel der Rechtsträger. Am seltensten liegen Angebote der Karriereplanung (32 Prozent), Unterstützungsmaßnahmen bei Pflege von Angehörigen (37 Prozent) oder kostenlose bzw. -reduzierte gesundheitliche Zusatzleistungen vor (38 Prozent). Mit Abbildung 2 wird das Häufigkeitsaufkommen der verschiedenen aktiven Maßnahmen dargestellt.

Abb. 2: Aktive Maßnahmen und Anreize zur Personalgewinnung und -bindung, Anteile in %



Quelle: Caritaspanel 2020

Getrennt nach Regionalkommissionen fallen zunächst erneut die erhöhten Anteile für die Region Ost auf, welche mit hoher Wahrscheinlichkeit auf die geringe Gruppengröße zurückgehen. Äquivalent zum vorherigen Abschnitt weist die Region Nord konsistent stark unterdurchschnittliche Werte auf. Davon abgesehen verhalten sich die Regionalkommissionen hinsichtlich vorhandener Angebote zur Personalgewinnung und -bindung vor allem bei den häufigsten Kategorien sehr ähnlich. Flexible Arbeitszeiten können jedoch in der Region Mitte (83 Prozent) eher als in Nordrhein-Westfalen (68 Prozent) als Argument eingesetzt werden. Supervisions- und konfessionelle Angebote spielen in der Region Mitte (88 bzw. 75 Prozent) und Nordrhein-Westfalen (72 bzw. 67 Prozent) eine deutlich größere Rolle als in Bayern (51 bzw. 52 Prozent). Lediglich die Hälfte der Teilnehmer aus Bayern (51 Prozent) gibt an, mit moderner Technik und Ausstattung für sich werben zu können. In Baden-Württemberg sind dies fast neun von zehn Befragten (86 Prozent).

Die Gesundheitshilfe sticht an vielen Punkten mit besonders hohen Anteilen vorhandener Anreize zur Personalgewinnung und -bindung hervor. Lediglich beim Thema Technik belegt sie gemeinsam mit der Kinder- und Jugendhilfe (je 47 Prozent) den letzten Rang. Das zuvor erkannte Muster attraktiverer Level der Arbeitsplatzsicherheit im Gesundheits- statt Sozialwesen wiederholt sich an dieser Stelle. 72 Prozent der Beratungsstellen und 80 Prozent der Vertreter_innen aus Kinder- und Jugendhilfe sowie der weiteren sozialen Hilfen sehen hierin ein nutzbares Argument. In der Gesundheitshilfe (100 Prozent), Altenhilfe (92 Prozent) und Behindertenhilfe (89 Prozent) können vergleichsweise höhere Anteile beobachtet werden. Flexible Arbeitszeiten treten eher in Beratungsstellen (94 Prozent) und der Gesundheitshilfe (82 Prozent) auf, seltener in der Kinder- und Jugendhilfe (53 Prozent) oder der Altenhilfe (62 Prozent). Das Aufkommen von Supervisions- und Mediationsangeboten strebt in Beratungsstellen, Gesundheitshilfe und Behindertenhilfe gen 90 Prozent. Rechtsträger der weiteren sozialen Hilfen (53 Prozent) und Altenhilfe (57 Prozent) stufen dies deutlich seltener als existenten Anreiz ein.

Verschiebt man den Fokus weg von regulär beschäftigten Arbeitnehmer_innen hin zu Auszubildenden, können ebenfalls interessante Befunde zu aktiven Maßnahmen der Attraktivitätssteigerung berichtet werden. Mehr als ein Drittel aller ausbildenden Rechtsträger (36 Prozent) bietet seinen Auszubildenden zusätzlich zur Ausbildungsvergütung weitere Prämien oder Sonderzahlungen an. Ebenfalls 36 Prozent gewähren finanzielle Zuschüsse für Ernährung, Gesundheit und Sport. Mobilitätsfördernde Leistungen, wie z. B. Kostenbeteiligungen an Fahrten und Führerschein, sind in fast jedem dritten Rechtsträger (29 Prozent) durch Auszubildende nutzbar. In fast jedem vierten Rechtsträger dürfen betriebliche Arbeitsmittel und Eigentum zu privaten Zwecken genutzt werden. Besondere Sachleistungen (z. B. Smartphones oder Tablets) werden Auszubildenden in 19 Prozent aller Rechtsträger angeboten. In 15 Prozent der ausbildenden Rechtsträger sind unterstützende Leistungen zur Unterbringung vorhanden, wie z. B. Mietkostenzuschüsse oder die Bereitstellung von Dienstwohnung bzw. -zimmer.

Rechtsträger der Regionalkommissionen Ost (67 Prozent) und Nord (50 Prozent) nutzen dabei besonders häufig Anreize in Form zusätzlicher Prämien oder Sonderzahlungen zur Gewinnung und Beibehaltung von Auszubildenden. Für die Region Nord lässt sich zudem ein Anteil an Rechtsträgern in Höhe von 83 Prozent feststellen, die gesundheitsbezogene Zuschüsse gewähren. Finanzielle Leistungen zugunsten höherer Mobilität bestehen eher in Baden-Württemberg (44

Prozent) und Nordrhein-Westfalen (39 Prozent). Rechtsträger aus der Region Mitte heben sich dadurch ab, dass sie besonders häufig betriebliches Eigentum zur privaten Verwendung überlassen, Sachleistungen anbieten (je 44 Prozent) oder Leistungen zur Unterbringung gewähren (33 Prozent).

Aufgesplittet nach primären Hilfebereichen zeichnen sich auszubildende Rechtsträger der Altenhilfe durch einen stärkeren Rückgriff auf Prämien und Sonderzahlungen aus. Fast die Hälfte (46 Prozent) bietet entsprechende Anreize für Auszubildende an. Zuschüsse für Ernährung, Gesundheit und Sport bestehen vermehrt in der Gesundheitshilfe, wo fast zwei von drei Rechtsträgern (62 Prozent) in dieser Weise unterstützend aktiv sind. In den Beratungsstellen dominieren Leistungen, welche die Mobilität der Auszubildenden fördern (75 Prozent).

4 Arbeitszeitumfänge und Befristungssituation

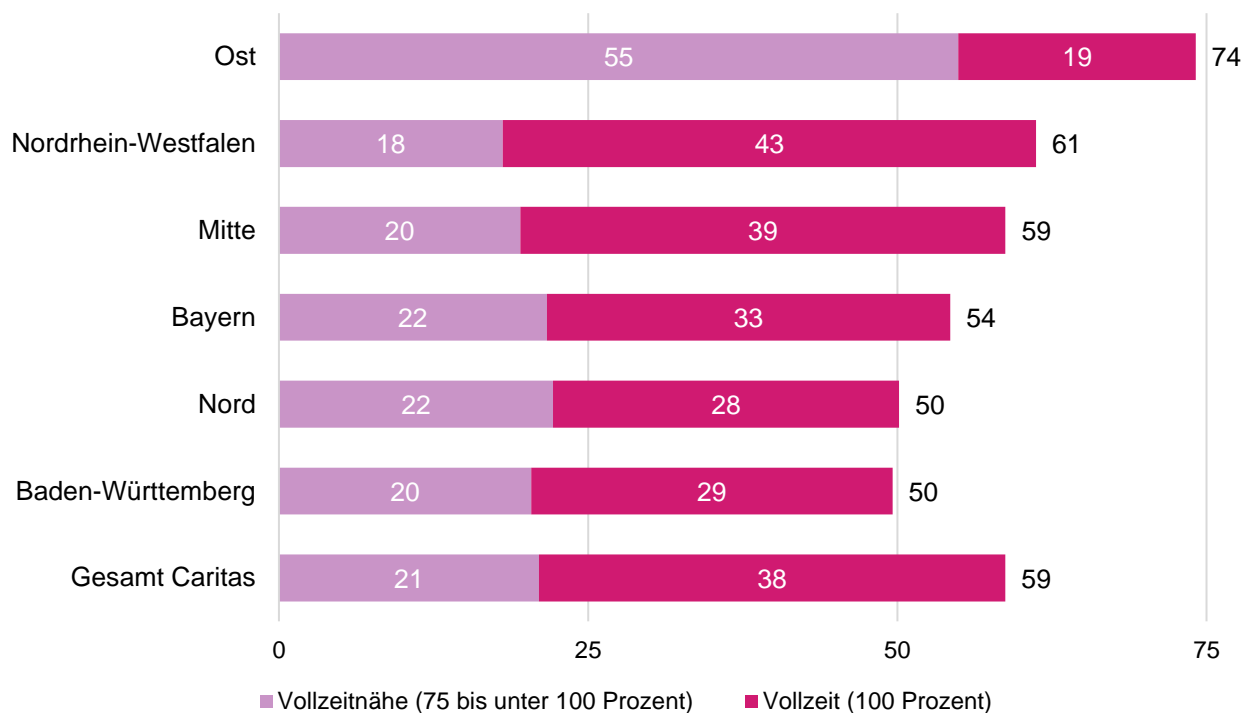
Die Frage, welche Stundenanzahl genau als besonders attraktiver Arbeitszeit- bzw. Beschäftigungsumfang gilt, kann pauschal zwar nicht beantwortet werden. Die arbeitswissenschaftliche Literatur hebt jedoch eine Kategorie hervor, die von steigender Bedeutung zu sein scheint: vollzeitnahe Beschäftigungsumfänge, die sich im Bereich zwischen klassischer Vollzeit und atypischer Teilzeit bewegen. Laut Rump, Eilers & Scherer (2017) spiegelt sich Vollzeitnähe in Arbeitszeiten wider, die ca. 25 Wochenstunden nicht unterschreiten und gleichzeitig unterhalb der mit Vollzeit assoziierbaren 40-Stunden-Marke liegen. Andere Definitionsansätze siedeln Vollzeitnähe rund um eine wöchentliche Stundenanzahl in Höhe von ca. 32 Stunden an (vgl. Reuyß, Rauschnick & Kanamüller, 2016). Im Operationalisierungsansatz des Caritaspanels werden Beschäftigungsumfänge zwischen 75 und unter 100 Prozent einer Vollzeitstelle als vollzeitnah bestimmt. Attraktivität strahlen entsprechende Umfänge vor allem aufgrund ihrer erhöhten Chancen aus, berufliche und private Verpflichtungen bei relativ geringen Einkommenseinbußen miteinander vereinbaren zu können. Hierdurch sollen auch Entwicklungsmöglichkeiten weiblicher Erwerbskarrieren unterstützt werden (vgl. Hellert, 2018; Reuyß et al., 2016), die in Caritas und SAGE-Berufen von besonderer Relevanz sind.

Die empirische Auswertung am Caritaspanel 2020 zeigt, dass deutlich mehr als die Hälfte aller Beschäftigter (59 Prozent) entweder in Vollzeit oder Vollzeitnähe tätig ist. Jener Anteil erlebt einen leichten Anstieg um 1 Prozentpunkt gegenüber 2018. Die genannte Gruppe setzt sich aus 21 Prozent vollzeitnahen und 38 Prozent Vollzeitumfängen zusammen. Rechnet man Vollzeitnähe zu den verschiedenen Kategorien der Teilzeit hinzu, machen sie ein ganzes Drittel (34 Prozent) jener Arbeitszeiten aus. Dies kommt einem Anstieg um 2 Prozentpunkte in Relation zu 2018 gleich. Gleichzeitig sinkt der Anteil geringfügiger Beschäftigungsumfänge innerhalb des Teilzeitspektrums um 2 Prozentpunkte auf 11 Prozent. Die Thematik der Teilzeitarbeit wird somit eher durch höhere als geringe Beschäftigungsumfänge gekennzeichnet.

Vergleichsweise häufig ist das Personal bei Rechtsträgern in der Region Ost (74 Prozent) sowie in Nordrhein-Westfalen (61 Prozent) in Vollzeit oder Vollzeitnähe beschäftigt. Während dabei in

Ost vollzeitnahe Beschäftigungsumfänge dominieren (55 Prozent), liegen in Nordrhein-Westfalen vor allem Umfänge in Vollzeit vor (43 Prozent). Relativ niedrig fällt der Anteil vollzeitnaher oder Vollzeitumfänge in Baden-Württemberg und der Region Nord aus (je 50 Prozent). Hierbei ist allerdings anzumerken, dass auch Arbeitszeiten von weniger als 75 Prozent einer Vollzeitstelle den individuellen Präferenzen von Mitarbeitenden entsprechen können. Abbildung 3 verdeutlicht die Verteilung der beiden beschriebenen Arbeitszeitumfänge nach Regionen.

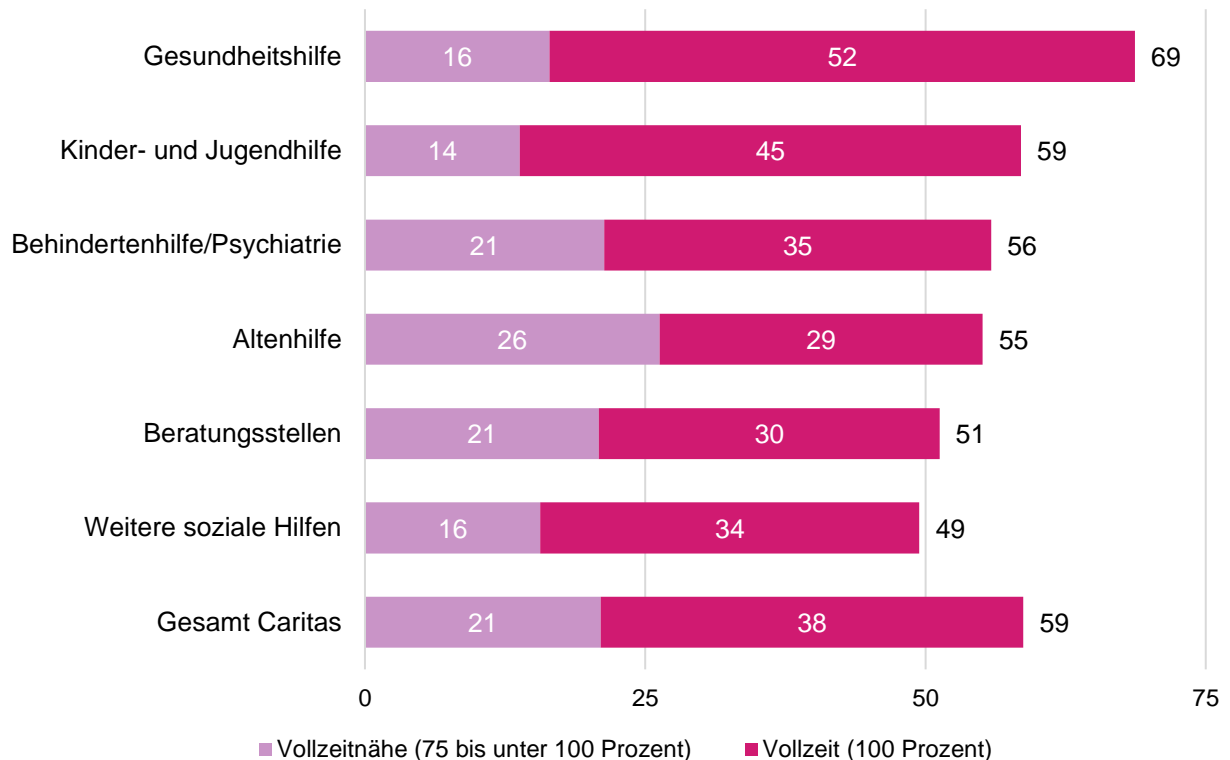
Abb. 3: Beschäftigungsumfänge in Vollzeitnähe und Vollzeit, Anteil Beschäftigter nach Regionalkommissionen, in %



Quelle: Caritaspanel 2020

Betrachtet man die einzelnen Hilfebereiche, sticht der erhöhte Anteil von Beschäftigten in Vollzeit oder Vollzeitnahe bei Rechtsträgern der Gesundheitshilfe hervor (69 Prozent). Mehr als zwei Drittel der dort Beschäftigten weisen demnach einen Arbeitszeitumfang von mindestens 75 Prozent auf. Ganze 52 Prozent des Personals sind gänzlich in einer Vollzeittätigkeit aktiv. Auch die Kinder- und Jugendhilfe wird durch verhältnismäßig viele Vollzeittätigkeiten geprägt (45 Prozent). Der höchste Anteil vollzeitnaher Beschäftigungsumfänge liegt in der Altenhilfe vor. Mehr als jede_r vierte dort tätige Praktiker_in (26 Prozent) bewegt sich im Bereich zwischen 75 und 99 Prozent einer Vollzeitstelle. Abbildung 4 zeigt die entsprechende Verteilung nach primären Hilfebereichen.

Abb. 4: Beschäftigungsumfänge in Vollzeitnähe und Vollzeit, Anteil Beschäftigter nach Hilfebereichen, in %



Quelle: Caritaspanel 2020

Ein weiteres für den Grad der Arbeitsplatzattraktivität wichtiges Merkmal stellen befristete Beschäftigungsverhältnisse dar. So weisen unbefristete Stellen in der Regel eine höhere Strahlkraft aus und können zu einer langfristigen, zufriedenstellenden Bindung an den Arbeitgeber führen. Die organisationsweite Befristungsquote, d. h. der Anteil befristeter an allen Beschäftigungsverhältnissen, liegt 2020 bei 14,6 Prozent. Hierin drückt sich ein leichter Anstieg um 1,5 Prozentpunkte gegenüber 2018 aus. Gleichzeitig befinden sich mehr als 85 Prozent der Belegschaft in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis. Die Entfristungsquote hält sich konstant bei 46 Prozent. Bei auslaufenden befristeten Verhältnissen kommt es somit in fast der Hälfte aller Fälle zu einer Entfristung, d. h. einer Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis. Dies stellt vor erneuten Befristungen (30 Prozent) und Personalabgängen (24 Prozent) mit deutlichem Vorsprung die häufigste der drei gängigen Konstellationen bei Ablauf eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses dar. Der Anteil befristeter an allen Neueinstellungen sinkt um ganze 7 Prozentpunkte auf nunmehr 56 Prozent. Somit sind auch beim Themenfeld der Befristung durchaus positive Entwicklungen zu erkennen.

Nach Regionalkommissionen aufgegliedert, sind in Nord (6,1 Prozent), Ost (8,7 Prozent) und Baden-Württemberg (8,8 Prozent) die niedrigsten Befristungsquoten auszumachen. Leicht über dem Durchschnitt liegt sie hingegen in Bayern (16,2 Prozent). Die Regionen Nord (76 Prozent), Baden-Württemberg (53 Prozent) und Mitte (52 Prozent) weisen zudem die höchsten Entfristungsquoten

auf. Am niedrigsten liegt diese hingegen in Ost (35 Prozent). Befristete Neueinstellungen geschehen darüber hinaus häufiger in Ost (76 Prozent) und Bayern (66 Prozent), als in Nord (27 Prozent).

Die Befristungsquote bewegt sich in der Kinder- und Jugendhilfe auf einem besonders niedrigen Ausprägungsniveau. Nur jede_r zehnte Mitarbeitende (10 Prozent) weist dort einen befristeten Arbeitsvertrag auf. Am höchsten liegt sie mit einem Anteil von 23 Prozent im primären Hilfebereich der Beratungsstellen. Die größten Chancen auf eine Entfristung haben befristet Beschäftigte in der Gesundheitshilfe (59 Prozent) sowie der Behindertenhilfe/ Psychiatrie (57 Prozent). Unterdurchschnittlich ausgeprägte Quoten sind in der Altenhilfe und den Beratungsstellen festzustellen (je 31 Prozent). Befristete Neueinstellungen finden tendenziell eher in der Kinder- und Jugendhilfe statt, wo zwei Drittel (65 Prozent) aller neuer Arbeitnehmer_innen mit einem befristeten Arbeitsvertrag ausgestattet werden. Der niedrigste Anteil ist bei den weiteren sozialen Hilfen (50 Prozent) wiederzufinden.

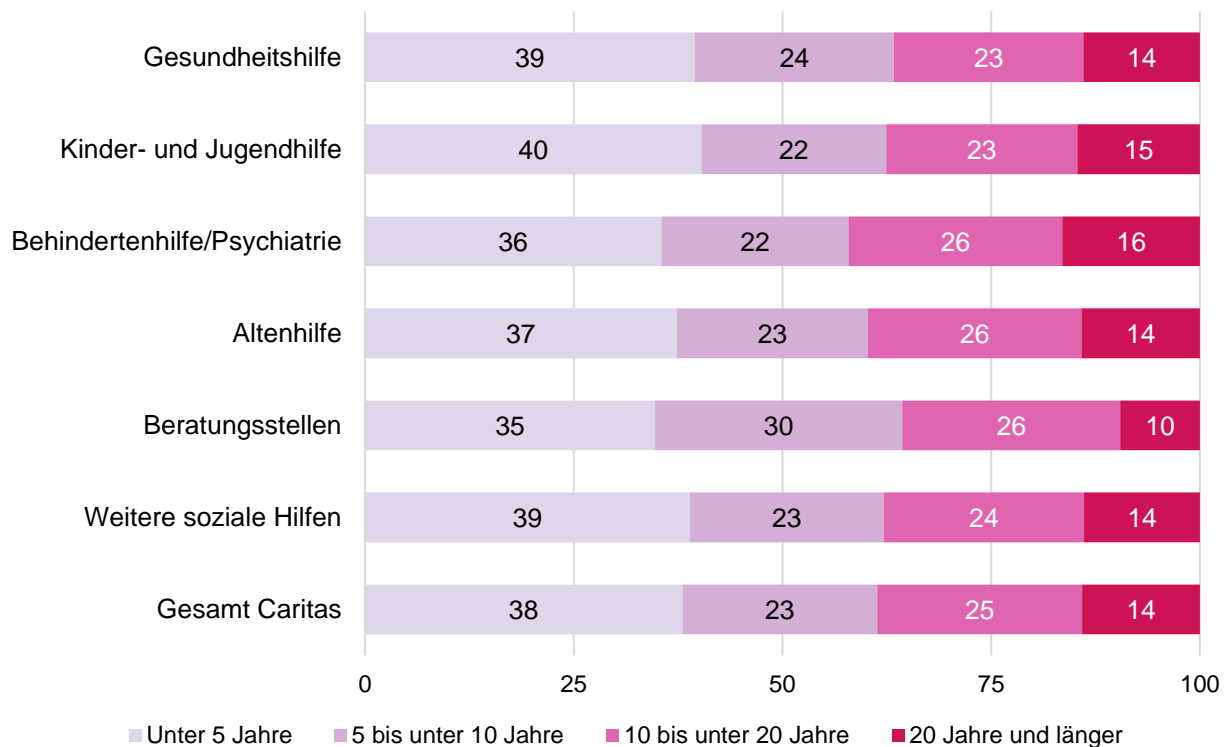
Befristung ist demnach ein Attribut, das eher den Beschäftigungseinstieg nach Neueinstellung begleiten kann und im weiteren Erwerbsverlauf an Bedeutung verliert. Beide Gruppierungsvariablen verdeutlichen zudem, dass höhere Anteile befristeter Neueinstellungen nicht zwingend mit einem hohen Gesamtlevel befristeter Beschäftigungsverhältnisse einhergehen müssen, sondern regelmäßige Entfristungsprozesse zu anvisierten Übergängen in unbefristete Verhältnisse führen können. Zugunsten der fortlaufenden Etablierung und Ausweitung von Arbeitsplatzattraktivität gilt es, die Befristungssituation weiterhin empirisch zu beobachten und dabei auf für alle Seiten positive Trends zu untersuchen.

5 Dauer der Betriebszugehörigkeit

Als letzter Indikator der Arbeitsplatzattraktivität wird die Verweildauer der Mitarbeitenden im aktuellen Betrieb ausgewertet. Die dabei zugrundeliegende Vermutung lautet, dass Beschäftigte sich eher langfristig an einen Arbeitsplatz binden möchten, wenn sie dort zufriedenstellende Realisierungskonditionen vorfinden. Empirisch zeigt sich, dass 38 Prozent der Beschäftigten innerhalb der letzten vier Jahre neu eingestellt wurden. Fast ein Viertel (23 Prozent) ist seit mindestens fünf bis unter zehn Jahren in der derzeitigen Einrichtung tätig. Ebenfalls ein Viertel der Belegschaft (25 Prozent) ist seit zehn bis unter 20 Jahren in ein- und demselben Betrieb aktiv. Fast jede_r siebte Beschäftigte (14 Prozent) arbeitet seit mindestens 20 Jahren beim selben Arbeitgeber. Langjährig gebundenes Personal mit einer Betriebszugehörigkeitsdauer von mindestens 10 Jahren macht folglich einen Anteil in Höhe von ca. 40 Prozent der Gesamtbelegschaft aus. Aus diesem Resultat lassen sich durchaus hohe Potenziale erkennen, sich in Betrieben der Caritas dauerhaft an ausgeübte Tätigkeit und Arbeitsplatz binden zu wollen. Gleichzeitig ist der Anteil der in jüngerer Vergangenheit eingestellten Mitarbeitender weiterhin hoch. Äquivalent zum Befragungsdurchgang 2018 ist auf einen gesunden, für die Bewerksstellung professioneller Aufträge nützlichen Mix neuer Gesichter und routinierter Kolleg_innen zu schließen.

Im regionalen sowie branchenbezogenen Vergleich sind nur marginale Abweichungen zu beobachten. So fällt ein kleinerer Anteil neuer Mitarbeitender für Mitte auf (33 Prozent), während sich dieser in der Region Ost und Nordrhein-Westfalen (je 40 Prozent) leicht erhöht zeigt. In der Kinder- und Jugendhilfe (40 Prozent) lassen sich ebenfalls etwas häufiger als in anderen Hilfebereichen neuere Beschäftigte antreffen. In der Behindertenhilfe und Psychiatrie liegt der Anteil langjährig gebundenen Personals hingegen bei 42 Prozent und somit 3 Prozentpunkte über dem caritasweiten Durchschnitt. In den Beratungsstellen fallen sowohl die niedrigste (35 Prozent) als auch höchste Kategorie (10 Prozent) relativ niedrig aus, was auf ein erhöhtes Aufkommen mittellanger Verweildauern hindeutet. Mit Abbildung 5 wird die Betriebszugehörigkeitsdauer nach primären Hilfebereichen grafisch ausgegeben.

Abb. 5: Dauer der Betriebszugehörigkeit, Anteil Beschäftigter nach Hilfebereichen, in %



Quelle: Caritaspanel 2020

6 Resümee

Mit ansteigender Bedeutung attraktiver Arbeitsbedingungen vor dem Hintergrund des Fachkräftengpasses und multipler gesellschaftlicher Mandate müssen Betriebe der Caritas daran interessiert sein, in der Personalbindung und -gewinnung auf überzeugende Argumente und Anreize zurückgreifen zu können. Die Resultate des Caritaspanels 2020 deuten darauf hin, dass insgesamt von hohen Attraktivitätspotenzialen in den Einrichtungen und Diensten ausgegangen werden.

Die bereits in den subjektiven Einschätzungen der Rechtsträger als Pluspunkt feststellbare Arbeitsplatzsicherheit lässt sich auch mittels objektiverer Messvariablen als relevanter Attraktivitätsfaktor bezeichnen. Auch Betriebsklima und Weiterbildungsmöglichkeiten gelten als Argumente gegenüber Bewerber_innen und vorhandenen Beschäftigten. Insbesondere die flächendeckend angebotene Option, Wissen und Kompetenzen während der regulären Arbeitszeit in Workshops ausweiten zu können, kann hervorgehoben werden. Mehrheitlich können auch flexibel gestaltbare Arbeitszeiten, Supervisions- und konfessionelle Angebote als arbeitnehmer_innenfreundliche Betriebsmerkmale ausgemacht werden. Vielerorts werden Auszubildenden zudem besondere materielle Leistungen gewährt, um die Strahlkraft von Ausbildungsplätzen zu erhöhen.

Beim Attraktivitätsgrad der Arbeitszeiten kann betont werden, dass ca. 60 Prozent aller Beschäftigten in Vollzeit oder Vollzeitnähe tätig ist. Der Anteil der als besonders beliebt geltenden vollzeitnahen Beschäftigungsumfänge ist dabei in Relation zu 2018 weiter angewachsen. Zwar ist die Befristungsquote marginal angestiegen, die stabile Entfristungsquote deutet jedoch weiterhin auf hohe Chancen der Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis hin. Befristete Neueinstellungen erleben gegenüber 2018 einen deutlichen Rückgang. Darüber hinaus können 40 Prozent der Beschäftigten als langjährig und dauerhaft (d. h. seit mindestens zehn Jahren) an Tätigkeit und Arbeitgeber gebundenes Personal identifiziert werden.

Stellenweise auftauchende Schwankungen zwischen den Regionalkommissionen und primären Hilfebereichen müssen bei der Einschätzung des jeweiligen Attraktivitätslevels berücksichtigt werden. Wie sich gezeigt hat, spiegeln sich in der Verschiedenheit der Gruppen neben Aufholpotenzialen regelmäßige Stärken und Qualitätsmerkmale wider. Regionen- und hilfebereichsübergreifend können somit einige Argumente ausgemacht werden, die eine nachhaltige Mitarbeitendenbindung und -gewinnung unterstützen können.

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

Quellen

- Brewer, C. & Harrower, M. (2013): *ColorBrewer 2.0. Color Advice for Cartography*. Pennsylvania State University. <https://colorbrewer2.org> (Abrufdatum: 27.05.2021).
- Hellert, U. (2018): *Arbeitszeitmodelle der Zukunft. Arbeitszeiten flexibel und attraktiv gestalten* (2. Auflage). Freiburg u. a.: Haufe.
- Henn, S.; Lochner, B. & Meiner-Teubner, C. (2017): *Arbeitsbedingungen als Ausdruck gesellschaftlicher Anerkennung Sozialer Arbeit*. Frankfurt am Main: GEW.
- Herzberg, F.; Mausner, B. & Snyderman, B. B. (1959): *The motivation to work* (2. Auflage). New York u. a.: Wiley u. a.
- Pietsch, M. & Krimmer, P. (2020): *Betriebe der Caritas: attraktive Arbeitsorte im Sozial- und Gesundheitswesen. Ergebnisse der Befragungsrunde 2018* (caritaspanelReport, 3/2019).
- Pietsch, M. & Krimmer, P. (2021): *Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Betriebslandschaft: Welche Rolle spielen Existenzgefährdung, Kurzarbeit und mobiles Arbeiten in der Caritas? Ergebnisse der Befragungsrunde 2020* (caritaspanelReport, 1/2021).
- Reuß, S.; Rauschnick, L. & Kanamüller, A. (2016): *Arbeitszeit. Qualitative Ergebnisse für Deutschland: Expertise für die Kommission „Arbeit der Zukunft“*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Rosa, H. (2016): *Resonanz. Eine Soziologie der Weltbeziehung* (2. Auflage). Berlin: Suhrkamp.
- Rump, J.; Eilers, S. & Scherer, K. (2017): Zielkonflikte in der Zeitpolitik. Wie betriebliche Arbeitszeitgestaltung helfen kann, Zeitreserven zu mobilisieren und Konflikte zu entschärfen. In J. Rump & S. Eilers (Hg.): *Auf dem Weg zur Arbeit 4.0. Innovationen in HR*. Berlin: Springer Gabler, 278–318.
- Steinlin, C.; Dölitzsch, C.; Fischer, S.; Schmeck, K.; Fegert, J. & Schmid, M. (2016): Der Zusammenhang zwischen Burnout-Symptomatik und Arbeitszufriedenheit bei pädagogischen Mitarbeitenden in der stationären Kinder- und Jugendhilfe. *Praxis der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie*, 65: 162–180.
- Theorell, T. & Karasek, R. A. (1996): Current Issues Relating to Psychosocial Job Strain and Cardiovascular Disease Research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1): 9–26.

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. 90.000 Beschäftigte repräsentiert.

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.

caritaspanelReport erscheint als E-Mail-Newsletter. Hiermit veröffentlichen wir in loser Folge die Ergebnisse des Caritaspanel 2020, 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