

caritaspanel Report 5/2022
Befragungsrunde 2020
vom 1. August 2022

Herausgegeben von:
**Geschäftsstelle der Dienstgeberseite
der Arbeitsrechtlichen Kommission**
Dreisamstraße 15, 79098 Freiburg
Residenzstraße 90, 13409 Berlin
Telefon: (0761) 200-794
Telefax: (0761) 200-790
umfrage@caritas-dienstgeber.de
www.caritas-dienstgeber.de

Thema dieser Ausgabe:

Strategische Faktoren einer attraktiven Beschäftigungsqualität und nachhaltigen Personalbindung in Sozialer Arbeit

Ein empirisches Ergebnisreview zu relevanten Entwicklungen in sozialarbeiterischen Handlungskontexten, Teil 2

Wichtige Information für alle Rechtsträger:
Caritaspanel 2022
Befragungszeitraum: 01.07.2022 – 30.09.2022
Weitere Infos unter:
www.caritas-dienstgeber.de/caritaspanel
Jede einzelne Teilnahme ist wertvoll!

Marcel Pietsch
Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Caritaspanel

Dr. Pascal Krimmer
Geschäftsstelle der Caritas-Dienstgeber

Der Caritaspanel Ergebnisreport erscheint als E-Mail-Newsletter. Hiermit veröffentlichen wir in loser Folge die Ergebnisse des Caritaspanel 2020 – kompakt zusammengefasst jeweils über verschiedene Untersuchungsschwerpunkte. Das Caritaspanel wird in Kooperation mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) nach dem Vorbild des IAB-Betriebspanels erstellt. Der Newsletter kann über www.caritas-dienstgeber.de/caritaspanel abonniert werden. Über Anregungen und Hinweise freuen wir uns.

Die Redaktion

1 Thematischer Ausgangspunkt und Datengrundlage

Dass Soziale Arbeit im Kontext einer professionellen Aufgabenerledigung qualitätsvoller Realisierungskonditionen bedarf, ist schon lange kein Geheimnis mehr. Viel mehr lässt sich eine solche Annahme bereits aus der dynamischen Vielfalt der an Fachkräfte und Organisationen gerichteten, mit wissenschaftlicher Methodik zu bearbeitenden Handlungsaufträge erschließen. Auch aus diesem Grund wird in der Fachwelt seit Längerem kritisch darüber diskutiert, wie eine gesunde Gestaltung der sozialen Arbeits- und Berufslandschaft vor dem Hintergrund sich verändernder sozialstaatlicher, professionspolitischer und gesellschaftlicher Rahmenbedingungen gelingen kann (vgl. z. B. Dahme, Otto, Trube & Wohlfahrt, 2003; Eichinger, 2009; Henn, Lochner & Meiner-Teubner, 2017, 2018; Lutz, Steinhaußen & Kniffki, 2021a, 2021b; Seithe, 2012; Staub-Bernasconi, 2007). Plausibel erscheint dabei, dass potenzielle Aufwertungsprozesse vorhandener Verhältnisse auf einer empirischen Wissensbasis über die derzeitige Arbeitsrealität von Betrieben und Erwerbstätigen aufbauen sollten.

Aus seiner Position als einer der größten Arbeitgeber und Akteure in Sozialer Arbeit heraus befasst sich der Deutsche Caritasverband mit der Güte und Attraktivität der in seinen Einrichtungen und Betrieben vorfindbaren Praxiskonditionen. So lässt sich mithilfe der im Caritaspanel 2020 gesammelten Informationen ein fundiertes Bild darüber entwerfen, wie sich die aktuelle Beschäftigungsqualität in sozialarbeiterischen Betrieben gestaltet. Auch können Antworten darauf gefunden werden, welche strategischen Faktoren in der Gewinnung und Bindung qualifizierter Fachkräfte Sozialer Arbeit von erhöhter Bedeutung sind. Die dabei generierbaren Erkenntnisse werden im vorliegenden caritaspanelReport 5/2022 zusammengeführt und in das mit der vorausgegangenen Ausgabe 4/2022 (vgl. Pietsch & Krimmer, 2022a) initiierte empirische Ergebnisreview zu relevanten Entwicklungen in Sozialer Arbeit eingereiht.

Mit der zweiteiligen Ergebniszusammenstellung wird die Berichterstattung zu Forschungsbefunden der Befragungsrunde 2020 final abgerundet. Hingewiesen werden soll dabei auch auf die aktuell laufende Erhebungswelle des Caritaspanels 2022, zu der sämtliche Rechtsträger der Caritas unabhängig von Regionalkommission oder Hilfebereichen eingeladen sind. Eine Teilnahme ist noch bis zum 30.09.2022 über www.caritas-dienstgeber.de/caritaspanel möglich. Dabei gilt: **Je mehr Rechtsträger teilnehmen, desto aussagekräftiger und wertvoller werden die empirischen Befunde für die zukünftige Gestaltung der Praxisbedingungen in der Caritas.**

Der für die Schwerpunktanalysen genutzte Datensatz des Caritaspanels 2020 setzt sich in seiner Gesamtheit aus 240 bundesweit verteilten Rechtsträgern zusammen, die gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) im vierten Quartal 2020 befragt wurden. Als Gruppe der Sozialen Arbeit werden wie bereits in Teil 1 jene 139 Rechtsträger zusammengefasst, die ihren primären Hilfebereich in der Kinder- und Jugendhilfe,

Behindertenhilfe und Psychiatrie, den Beratungsstellen aller Fachbereiche oder weiteren sozialen Hilfen verorten.¹ Im damit korrespondierenden Datenausschnitt spiegelt sich die Situation von 2.625 Einrichtungen und Diensten der Caritas mit insgesamt 39.148 Beschäftigten wider. Die Ergebnisanalysen beziehen sich weiterhin ausschließlich auf diese Teilstichprobe. Dadurch werden all jene Rechtsträger aus dem empirischen Review ausgeklammert, deren primärer Hilfebereich in der Gesundheits- und Altenhilfe liegt.²

Abb. 1: Häufigkeitsverteilung der Rechtsträger Sozialer Arbeit nach primären Hilfebereichen, Anteile in Prozent



Quelle: Caritaspanel 2020

Abbildung 1 visualisiert die Zusammensetzung der 139 teilnehmenden Rechtsträger Sozialer Arbeit entlang ihrer primären Hilfebereiche. Es lässt sich erkennen, dass die größte Teilgruppe den Schwerpunkt ihrer Leistungen auf die Kinder- und Jugendhilfe legt. 37 Prozent der sozialarbeiterischen Rechtsträger konzentrieren sich somit auf ambulante, teilstationäre sowie stationäre Unterstützungsangebote für junge Menschen. Etwas weniger als ein Drittel (30 Prozent) der Teilnehmenden aus Sozialer Arbeit ist vornehmlich in den weiteren sozialen Hilfen aktiv, zu denen beispielsweise Schul- und sonstige Bildungseinrichtungen oder Einrichtungen für Menschen mit sogenanntem Migrationshintergrund gehören. Jeder fünfte (19 Prozent) Rechtsträger stammt aus der Behindertenhilfe und Psychiatrie, wo z. B. Werkstätten und Tageseinrichtungen für Menschen mit Behinderung oder Berufsbildungs- und -förderwerke angesiedelt sind. Zu 13 Prozent besteht die Gruppe sozialarbeiterischer Rechtsträger aus Beratungsstellen sämtlicher Fachbereiche. Nachdem hiermit die gewählte Teilstichprobe näher vorgestellt worden ist, wird im weiteren Verlauf auf die Ausprägung von Beschäftigungsumfängen und Befristungssituation, Arbeitsplatzattraktivität und Anreizen zur Personalbindung sowie als letztes Aspekte der Berufsausbildung in der caritasweiten Sozialen Arbeit eingegangen.

¹ Es handelt sich hierbei bewusst um eine komplexitätsreduzierende Katalogisierung des diversen sozialarbeiterischen Hilfespektrums. Ausführlichere Ansätze zur Systematisierung der oftmals interdisziplinär zusammengesetzten Praxisfelder Sozialer Arbeit finden sich z. B. bei Thole (2012) sowie Wendt (2021).

² Ergebnisse der Sonderauswertung zum Pflegewesen mit dem Fokus auf Altenhilfe werden in caritaspanelReport 1/2022 präsentiert (vgl. Pietsch & Krimmer, 2022b).

2 Beschäftigungsumfänge und Befristungssituation

Da die Länge vereinbarter wöchentlicher Arbeitszeiten als wesentlicher Indikator einer angebrachten Arbeitszeitorganisation eingeschätzt werden kann, wird mit dem ersten Themenfeld die Verteilung der Beschäftigungsumfänge in Rechtsträgern Sozialer Arbeit der Caritas untersucht. In einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis befinden sich lediglich 7 Prozent der in Sozialer Arbeit aktiven Personen. Jenem atypischen Arbeitsmerkmal kann folglich eine relativ geringe Bedeutung in der hier analysierten sozialpädagogischen Praxislandschaft zugeordnet werden. Größere Anteile fallen für die höher ausgeprägten Arbeitszeitkategorien auf. So weisen mehr als drei Viertel (78 Prozent) aller Caritas-Mitarbeitenden in Sozialer Arbeit einen Beschäftigungsumfang von mindestens 50 Prozent auf. Gliedert man diese weiter auf, so stößt man auf einen Anteil von 23 Prozent an Personal mit Beschäftigungsumfang zwischen 50 und unter 75 Prozent einer Vollzeitstelle. Vollzeitnahe Umfänge, die mit Arbeitszeiten zwischen 75 und unter 100 Prozent einer Vollzeitstelle korrespondieren und als besonders wertvoll für eine gelingende Life-Domain-Balance gelten, machen insgesamt 18 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse in Sozialer Arbeit aus. Ganze 37 Prozent der Mitarbeitenden aus sozialarbeiterischen Rechtsträgern sind zudem in einem Vollzeitumfang aktiv.

Abb. 2: Beschäftigungsumfänge in Sozialer Arbeit, Anteile in Prozent



Quelle: Caritaspanel 2020

Addiert man die Gruppen der in Vollzeit oder Vollzeitnähe Beschäftigten, lässt sich erkennen, dass 55 Prozent der sozialpädagogischen Belegschaft Arbeitszeiten von mindestens 75 Prozent einer Vollzeitstelle aufweisen. Die reale Arbeitszeitausprägung in Sozialer Arbeit der Caritas bedient somit mehrheitlich klassische sowie modernere Definitionen der Normalarbeit (vgl. z. B. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2015; Knauth & Hornberger, 1997; Rump, Eilers & Scherer, 2017), während entstandardisierte Arbeitszeitkategorien eine untergeordnete Rolle spielen. Sucht man dennoch nach möglichen Hintergründen für eine Vollzeitquote von „nur“ 37 Prozent, lässt sich die genderbezogene Verteilung des Personals hinzuziehen. So beträgt der Anteil weiblicher Beschäftigter in Sozialer Arbeit der Caritas ganze 77 Prozent. Wie aus arbeitssoziologischer Perspektive bekannt ist, können Erwerbskarrieren von Frauen im Kontext benachteiligender Vergesellschaftungsprozesse eher durch verkomplizierte

Kompatibilität beruflicher und familiärer Anforderungen (Stichwort: unbezahlte Care-Arbeit) und daraus resultierend überproportional häufig durch reduzierte Beschäftigungsumfänge gekennzeichnet sein (vgl. z. B. Bultemeier & Boes, 2014; Eichinger, 2017; Rosa, 2014). Abbildung 2 fasst das Aufkommen nicht-atypischer Kategorien des vereinbarten Beschäftigungsumfangs zusammen.

Ein weiteres wichtiges Attribut zur Analyse der Beschäftigungsgüte stellen befristete Beschäftigungsverhältnisse dar. Hierbei lassen sich mehrere relevante Messitems genauer beleuchten. Der Anteil befristeter Beschäftigter am Gesamtpersonal der in Sozialer Arbeit verankerten Rechtsträger liegt bei 14 Prozent. Bei 86 Prozent, d. h. fast neun von zehn Mitarbeitenden kennt das Beschäftigungsverhältnis folglich kein Ablaufdatum. Da Befristung eher den Beginn einer neuen Beschäftigung charakterisieren kann, wird als nächstes die Befristungsquote bei Neueinstellungen betrachtet. Diese ist mit 56 Prozent wesentlich höher als die Quote aller befristeten Beschäftigungsverhältnisse in Sozialer Arbeit der Caritas ausgeprägt. Demnach prägen zeitlich limitierte Arbeitsverhältnisse wie vermutet eher den Beschäftigungsstart, statt flächendeckend zu dominieren. Dabei ist auch anzumerken, dass befristet neueingestellte Mitarbeitende im Jahr 2020 lediglich 3 Prozent der Gesamtbelegschaft in Sozialer Arbeit ausgemacht haben.

Abb. 3: Konstellationen bei Ablauf befristeter Beschäftigungsverhältnisse in Sozialer Arbeit, Anteile in Prozent



Quelle: Caritaspanel 2020

Wichtig ist auch die Frage, was bei Ablauf eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses geschieht. Hierbei können drei wesentliche Konstellationen voneinander unterschieden werden: die Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis (Entfristung), eine erneute befristete Beschäftigung (Verlängerung) oder ein Ausscheiden aus dem Betrieb (Personalabgang). Gemäß Abbildung 3 zeigt sich in Rechtsträgern mit Schwerpunkt Sozialer Arbeit, dass fast die Hälfte (46 Prozent) der befristeten Beschäftigten bei Ablauf ihres Vertrags in ein unbefristetes Verhältnis übernommen wird. In ca. einem Drittel (31 Prozent) der Fälle kommt es zu einer Verlängerung der befristeten Beschäftigung. Das seltenste Szenario bilden wiederum Personalabgänge mit einem Anteil in Höhe von 22 Prozent ab. Dass ein Beschäftigungsverhältnis mit Vertragsablauf nicht fortgesetzt wird, kann dabei sowohl mit arbeitgeber- als auch

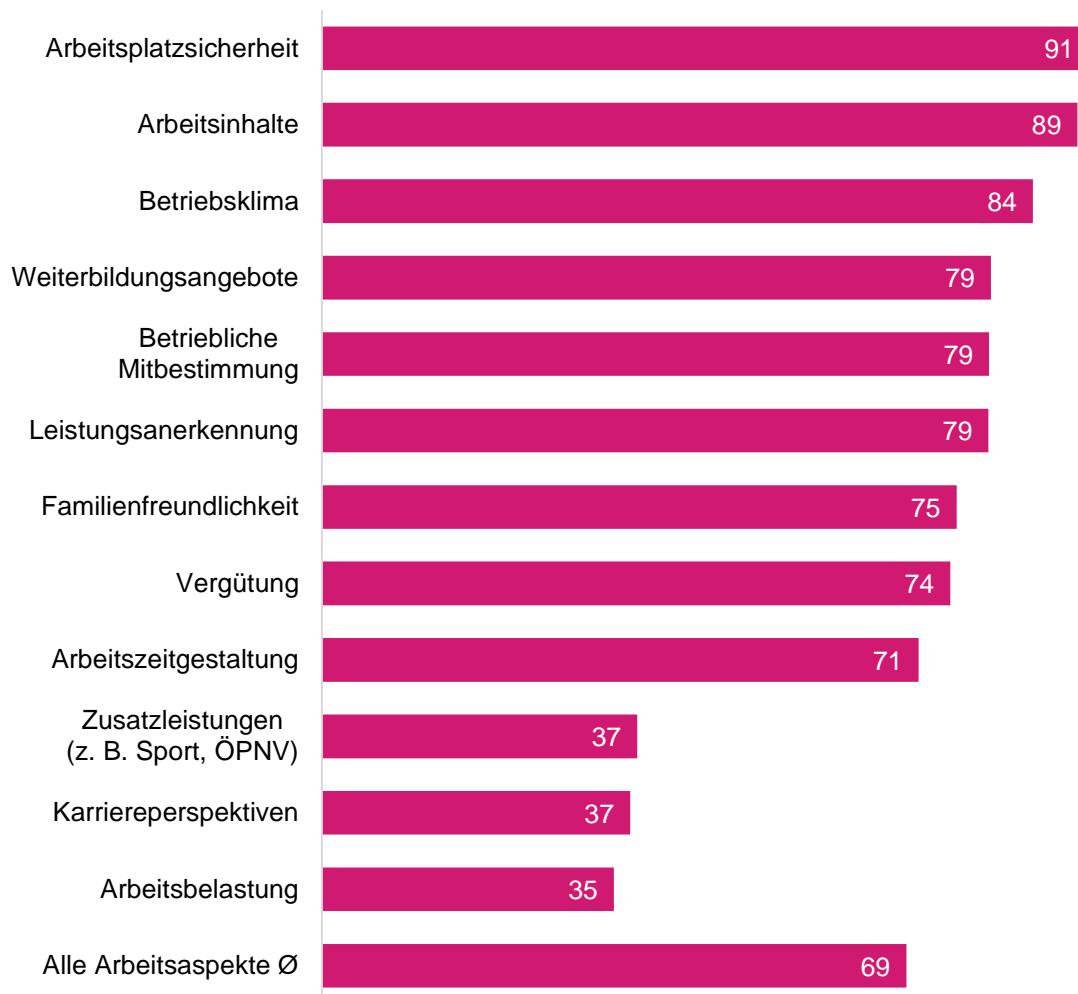
-nehmerseitigen Motiven zusammenhängen. Genauere Details zu diesem Aspekt werden im Forschungsprogramm bisher allerdings nicht abgefragt. Wichtiger bleibt die Erkenntnis, dass fast vier von fünf (78 Prozent) auslaufenden Beschäftigungsverhältnissen in Sozialer Arbeit keinen Abschied, sondern einen oftmals unbefristeten Verbleib der beschäftigten Person zur Folge haben.

3 Arbeitsplatzattraktivität und Personalbindung

Im Themenblock der Arbeitsplatzattraktivität soll es zunächst um die per Ratingskala abgegebene Bewertung verschiedener Arbeitsplatzaspekte durch die Rechtsträger Sozialer Arbeit gehen. Die betriebsseitigen Einstufungen lassen sich wiederum als potenzielle Indikatoren der Qualität relevanter Beschäftigungs- und Arbeitsfaktoren verstehen. Das hier beschriebene Ranking konzentriert sich auf den Häufigkeitsanteil, mit dem die jeweiligen Aspekte als attraktiv oder sogar sehr attraktiv eingeschätzt wurden.

Abbildung 4 verdeutlicht, dass die Arbeitsplatzsicherheit dabei den ersten Rang belegt. Neun von zehn (91 Prozent) Befragten aus Sozialer Arbeit geben an, dass die in ihren Reihen vorfindbare Stabilität und Sicherheit der Arbeitsplätze (sehr) attraktiv ausgeprägt ist. Den zweiten Platz erreichen die Arbeitsinhalte, denen 89 Prozent der sozialpädagogischen Rechtsträger (sehr) hohe Attraktivität zuordnen. Sehr positive Bewertungen erhalten zudem das Betriebsklima (84 Prozent), Weiterbildungsangebote, betriebliche Mitbestimmungsmöglichkeiten sowie die Anerkennung von Leistungen der Mitarbeitenden (jeweils 79 Prozent). Es ist davon auszugehen, dass Einrichtungen und Dienste insbesondere auf die genannten Top-Faktoren setzen, um sich auf dem Arbeitsmarkt sowie in der Beziehung zu bereits vorhandenem Personal als besonders attraktiver Arbeitgeber präsentieren zu können. Im Mittelfeld bei weiterhin recht hohen Bewertungen landen die einrahmenden Arbeitsaspekte der Familienfreundlichkeit (75 Prozent), Vergütung (74 Prozent) und Arbeitszeitgestaltung (71 Prozent). Recht deutlichen Abstand zu entsprechend guten Einschätzungen weisen die drei letztplatzierten Komponenten auf. Weniger als zwei Fünftel aller sozialarbeiterischen Rechtsträger melden zurück, dass Zusatzleistungen (z. B. Sport oder ÖPNV-Tickets), Karriereperspektiven (jeweils 37 Prozent) oder der Grad der Arbeitsbelastung (35 Prozent) als attraktive Argumente genutzt werden können. Hieraus lässt sich somit ableiten, dass es sich hinsichtlich ihrer Arbeitsplatzattraktivität um Bausteine mit vergrößerten Verbesserungspotenzialen zu handeln scheint. Nimmt man sämtliche Bewertungen entlang der verschiedenen Aspekte zusammen, bewerten durchschnittlich ca. 70 Prozent der Rechtsträger mit Fokus auf Sozialer Arbeit ihre Arbeitsplatzbedingungen als (sehr) attraktiv.

Abb. 4: Bewertung der Arbeitsplatzattraktivität in Sozialer Arbeit, Anteile an Rechtsträgern, die Aspekt als (sehr) attraktiv bewerten, in Prozent



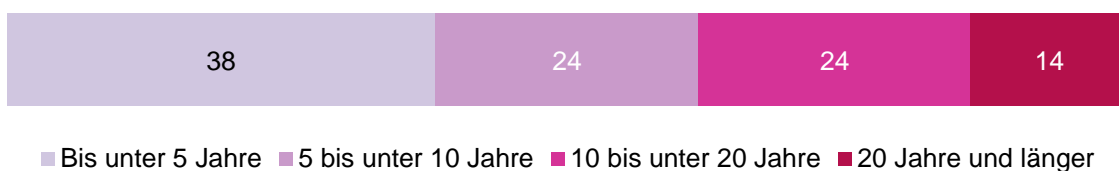
Quelle: Caritaspanel 2020

Fragt man zusätzlich nach tatsächlich vorhandenen, aktiv genutzten Maßnahmen zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften, so geben 91 Prozent der Rechtsträger an, ihren Beschäftigten die Teilnahme an Weiterbildungen während der Arbeitszeit zu ermöglichen. Vier von fünf (80 Prozent) Teilnehmenden aus Sozialer Arbeit melden zurück, dass über die Beschäftigungsstrukturen eine hohe langfristige Arbeitsplatzsicherheit angeboten wird. Drei Viertel (74 Prozent) der Rechtsträger kommen Wünschen der Mitarbeitenden nach flexiblen Arbeitszeiten, wie z. B. in Gleitzeit, Teilzeit oder Homeoffice, nach. In ca. zwei Drittel der Rechtsträger mit Schwerpunkt Sozialer Arbeit existieren unterstützende Maßnahmen aus Supervisions- und Mediationsangeboten (68 Prozent) oder spirituelle bzw. konfessionelle Angebote (62 Prozent). Im Mittelfeld der aktiven Anreize zur Mitarbeitendenbindung und -gewinnung sind eine moderne technische Ausstattung (59 Prozent), zusätzliche materielle Leistungen (43 Prozent)

und Unterstützungsmöglichkeiten bei betreuungspflichtigen Kindern (41 Prozent) anzutreffen. Eher seltener können sozialpädagogische Einrichtungen und Dienste mit Unterstützungsmöglichkeiten bei pflegebedürftigen Angehörigen (32 Prozent), gesundheitlichen Zusatzleistungen (27 Prozent) oder Angeboten der Karriereplanung (26 Prozent) für sich werben. Auch hieraus lassen sich Entwicklungsmöglichkeiten zugunsten zukünftiger Attraktivitätssteigerungen formulieren. Generell gilt jedoch, dass die Mehrheit der Rechtsträger Sozialer Arbeit über eine Vielzahl an Optionen zur aktiven Bindung neuen und vorhandenen Personals zu verfügen scheint.

Für die Analyse der Bindungskraft und Beschäftigungsgüte in Sozialer Arbeit der Caritas können zudem Befunde zur Betriebszugehörigkeitsdauer der vorhandenen Belegschaft von Interesse sein. Es lässt sich feststellen, dass fast zwei von fünf (38 Prozent) sozialpädagogischen Mitarbeitenden seit weniger als fünf Jahren in der aktuellen Einrichtung aktiv sind. Fast jede siebte (14 Prozent) Beschäftigte ist seit mindestens 20 Jahren in ein und demselben Betrieb tätig. Hieraus lässt sich durchaus ein gesunder Mix aus neuen Gesichtern und großer Erfahrung in der caritaseigenen Personalstruktur Sozialer Arbeit ableiten. Insgesamt besteht das sozialarbeiterische Personal zu 38 Prozent aus langjährig gebundenem Personal mit einer Zugehörigkeitsdauer von mindestens zehn Jahren beim aktuellen Arbeitgeber. Abbildung 5 fasst die hier skizzierten Ergebnisse zusammen.

Abb. 5: Betriebszugehörigkeitsdauer in Sozialer Arbeit, Anteile in Prozent



Quelle: Caritaspanel 2020

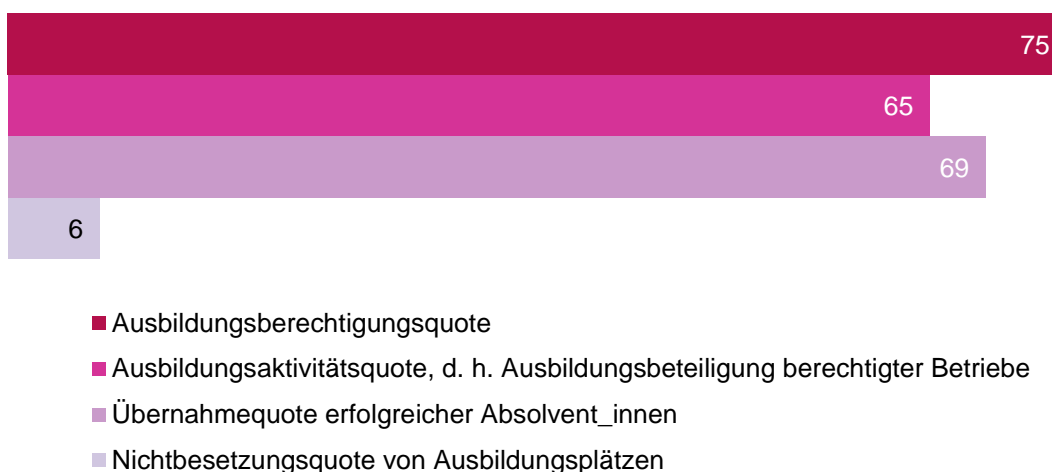
4 Berufsausbildung

Der Qualifikationsweg verläuft in Sozialer Arbeit in aller Regel über ein Hochschulstudium auf Bachelorniveau und – wie z. B. bereits vor einigen Jahren von Staub-Bernasconi (2005) eingefordert – zunehmend auf Master- sowie Promotionsebene. Dennoch kann die betriebliche Berufsausbildung in einigen sozialen Tätigkeiten weiterhin eine wichtige Rolle für die nachhaltige Gewinnung neuen Personals spielen. Danach befragt, ob der eigene Rechtsträger die gesetzlichen Voraussetzungen zur praktischen Berufsausbildung alleine oder im Verbund erfüllt, können dies drei Viertel (75 Prozent) der Teilnehmenden aus Sozialer Arbeit bejahen. In zwei Drittel (65 Prozent) der hierzu berechtigten Rechtsträger wurden zum

Befragungszeitpunkt tatsächlich neue Fachkräfte ausgebildet. Dies bedeutet auch, dass es in einem Drittel der Rechtsträger keine Auszubildenden gab, obwohl die fachlichen und personellen Kriterien hierfür erfüllt waren.

Unbesetzt geblieben sind im Ausbildungsjahr 2019/2020 nur 6 Prozent der durch die Caritas in den Feldern Sozialer Arbeit angebotenen Ausbildungsplätze. Zeitgleich wurden sieben von zehn (69 Prozent) Ausbildungsabsolventinnen bei erfolgreichem Abschluss unmittelbar vom Betrieb übernommen. Die Hälfte (48 Prozent) jener Rechtsträger Sozialer Arbeit, in denen nicht sämtliche Auszubildenden in eine Anschlussbeschäftigung übergegangen sind, hätte allerdings gern mehr von ihnen übernommen. In Abbildung 6 werden die zentralen Indikatoren zur Berufsausbildung grafisch wiedergegeben.

Abb. 6: Indikatoren zur betrieblichen Berufsausbildung in Sozialer Arbeit, in Prozent



Quelle: Caritaspanel 2020

Final wird analysiert, inwieweit ausbildungsberechtigte Rechtsträger mit dem Schwerpunkt Sozialer Arbeit ihren Auszubildenden zusätzlich zur regulären Vergütung weitere Sach- oder Geldleistungen gewähren, um die Ausbildungsplatzattraktivität zu erhöhen. Fast ein Drittel der befragten Rechtsträger gibt an, dass es in ihren Reihen finanzielle Prämien oder Sonderleistungen (31 Prozent), gesundheits- oder ernährungsbezogene Zuschüsse (z. B. für Sport oder Verpflegung) oder mobilitätsunterstützende Leistungen (z. B. bei Führerschein- oder Fahrtkosten) (jeweils 29 Prozent) für angehende Fachkräfte gibt. In jedem fünften (21 Prozent) sozialarbeiterischen Rechtsträger haben Auszubildene die Möglichkeit, betriebliches Eigentum und Arbeitsmittel für private Zwecke zu nutzen. Seltener werden Sachleistungen, wie Smartphones und Tablets (13 Prozent), oder Leistungen zur Unterbringung, d. h. Mietkostenzuschüsse oder Dienstzimmer bzw. -wohnungen (10 Prozent), gewährt. Zusätzliche Attraktivitätsmaßnahmen

auf Ausbildungsebene gelten somit zwar noch nicht als flächendeckend installiert. Dennoch verfügen zukünftige Fachkräfte über relativ gute Chancen, über ihre Vergütung hinaus arbeitgeberseitige Leistungen erhalten zu können.

5 Resümee

Mit dem hier endenden zweiten Part des empirischen Ergebnisreviews zur aktuellen Entwicklung auf der Betriebsebene Sozialer Arbeit sollte ein tieferer Einblick in die vorfindbare Qualität der Beschäftigungsbedingungen sozialpädagogischer Handlungskontexte der Caritas gewährt werden. Zudem wurden Fragen der nachhaltigen Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden über attraktive Arbeitsplatzaspekte adressiert. Wie sich gezeigt hat, arbeitet die große Mehrheit von fast 80 Prozent des sozialpädagogischen Personals in höheren Beschäftigungsumfängen ab 50 Prozent einer Vollzeitstelle. Befristungen kennzeichnen eher den Beschäftigungsbeginn und pendeln sich anschließend auf recht niedrigem Niveau ein. Zudem verbleibt ein Großteil, der in Sozialer Arbeit befristet Beschäftigten bei Vertragsende im Betrieb, statt von dort auszuscheiden.

Die Sicherheit der Arbeitsplätze, tätigkeitsimmanente Arbeitsinhalte sowie das vorhandene Betriebsklima werden von den Rechtsträgern Sozialer Arbeit als hoch attraktive Argumente zur Personalgewinnung und -bindung eingeschätzt. Als ausbaufähig ist z. B. der Attraktivitätsgrad von Arbeitsbelastung oder Karriereperspektiven einzuschätzen. Als besonders relevanter aktiver Anreiz stellt sich zudem die flächendeckend ermöglichte Teilnahme an Weiterbildungsangeboten während der Arbeitszeit heraus. Wichtig für die nachhaltige Deckung des Fachkräftebedarfs in sozialen Berufen bleibt auch die betriebliche Berufsausbildung. Hier zeigt man sich z. B. besonders erfolgreich in der Besetzung freier Ausbildungsplätze. Auch kann man bei einer großen Mehrheit von ca. 70 Prozent der Absolventen eine direkte Übernahme in den sozialarbeiterischen Betrieb realisieren.

Die Profession Soziale Arbeit steht in ihrer weiteren Entwicklung nichtsdestotrotz permanent vor neuen, multidimensionalen Herausforderungen. Gesellschaftsrelevante Zerwürfnisse und Krisen wie die Corona-Pandemie oder Kriegszustände in der Ukraine sowie anderen Weltregionen heben dies in jüngerer Zeit immer wieder eindrücklich hervor. Als interessierter Akteur des Sozial-, Bildungs- und Gesundheitswesens bleibt es Ziel des Deutschen Caritasverbands, die Zukunft der SAGE-Felder entsprechend positiv und in gemeinsamer Verantwortung mitzugestalten. Wie das vorliegende Review gezeigt hat, kann empirische Forschung dabei als hilfreiches Instrument zur genaueren Analyse von Verbesserungsbedarfen und Qualitätsmerkmalen fungieren. Auch aus diesem Grund sind – wie in der Einleitung des vorliegenden Berichts betont wurde – aktuell sämtliche Rechtsträger dazu eingeladen, sich über die Website des Caritaspanels an der aktuellen Befragungsrunde 2022 zu beteiligen und ihre betriebliche Situation in den neuen Datensatz miteinfließen zu lassen.

Zentrale Informationen, eine Newsletter-Anmeldung sowie bisherige wissenschaftliche Veröffentlichungen zum Caritaspanel finden Interessierte auf der offiziellen Website www.caritas-dienstgeber.de/caritaspanel.

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 zehn 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 ist am 01.07.2022 gestartet und dauert zwölf Wochen lang an. 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 unter www.caritas-dienstgeber.de/caritaspanel zur Verfügung. Interessierte haben dort zudem die Möglichkeit, sich für den Newsletter (inklusive Zusendung der aktuellen Reportausgaben) anzumelden und sich über Ergebnisse vergangener Befragungsrunden zu informieren.

Quellen

- Bultemeier, A. & Boes, A. (2014): Neue Spielregeln in modernen Unternehmen – Chancen und Risiken für Frauen. In A. Boes; A. Bultemeier & R. Trinczek (Hg.): *Karrierechancen von Frauen erfolgreich gestalten. Analysen, Strategien und Good Practices aus modernen Unternehmen*. Wiesbaden: Springer Gabler, 95–165.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg.) (2015): *Grünbuch Arbeiten 4.0. Arbeit Weiter Denken*. Berlin.
- Dahme, H.-J.; Otto, H.-U.; Trube, A. & Wohlfahrt, N. (Hg.) (2003): *Soziale Arbeit für den aktivierenden Staat*. Opladen: Leske + Budrich.
- Eichinger, U. (2009): *Zwischen Anpassung und Ausstieg. Perspektiven von Beschäftigten im Kontext der Neuordnung Sozialer Arbeit*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Eichinger, U. (2017): Möglichkeitsräume von kollektiver Selbstorganisation in Sozialer (Lohn-)Arbeit: Voraussetzungen der Organisation der Interessenvertretung in „eigener Sache“. *Widersprüche: Zeitschrift für sozialistische Politik im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialbereich*, 37(145): 45–57.
- Henn, S.; Lochner, B. & Meiner-Teubner, C. (2017): *Arbeitsbedingungen als Ausdruck gesellschaftlicher Anerkennung Sozialer Arbeit*. Frankfurt am Main: GEW.
- Henn, S.; Lochner, B. & Meiner-Teubner, C. (2018): Arbeitsbedingungen in der Sozialen Arbeit. Ausdruck gesellschaftlicher Anerkennung. *Soziale Arbeit*, 67(1): 2-10.
- Knauth, P. & Hornberger, S. (1997): *Schichtarbeit und Nachtarbeit. Probleme – Formen – Empfehlungen* (4. Auflage). München: Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit.
- Lutz, R.; Steinhaußen, J. & Kniffki, J. (Hg.) (2021a): *Corona, Gesellschaft und Soziale Arbeit. Neue Perspektiven und Pfade*. Weinheim u. a.: Beltz Juventa.
- Lutz, R.; Steinhaußen, J. & Kniffki, J. (Hg.) (2021b): *Covid-19 – Zumutungen an die Soziale Arbeit. Praxisfelder, Herausforderungen und Perspektiven*. Weinheim u. a.: Beltz Juventa.
- Pietsch, M. & Krimmer, P. (2022a): *Praxisgestaltung Sozialer Arbeit unter den veränderten Bedingungen der Corona-Pandemie. Ein empirisches Ergebnisreview zu relevanten Entwicklungen in sozialarbeiterischen Handlungskontexten, Teil 1* (caritaspanelReport 4/2022). <https://tinyurl.com/mu4zn76j> (Abrufdatum: 12.07.2022).

- Pietsch, M. & Krimmer, P. (2022b): *Betriebliche Entwicklungen in der Altenpflege während der Corona-Pandemie. Ergebnisse der Befragungsrunde 2020* (caritaspanelReport 1/2022). <https://tinyurl.com/yfef2ms9> (Abrufdatum: 05.07.2022).
- Rosa, H. (2014): *Beschleunigung: Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne* (10. Auflage). Frankfurt am Main: 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.
- Seithe, M. (2012): *Schwarzbuch Soziale Arbeit* (2. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Staub-Bernasconi, S. (2005): *Deprofessionalisierung und Professionalisierung der Sozialen Arbeit – gegenläufige Antworten auf die Finanzkrise des Sozialstaates oder Das Selbstab-schaffungsprogramm der Sozialen Arbeit*. Vortrag an der Staatlichen Fachhochschule München (04.05.2005), München.
- Staub-Bernasconi, S. (2007): Soziale Arbeit: Dienstleistung oder Menschenrechtsprofession? Zum Selbstverständnis Sozialer Arbeit in Deutschland mit einem Seitenblick auf die internationale Diskussionslandschaft. In A. Lob-Hüdepohl & W. Lesch (Hg.): *Ethik Sozialer Arbeit. Ein Handbuch*. Paderborn: Ferdinand Schöningh, 20-53.
- Thole, W. (2012): Die Soziale Arbeit – Praxis, Theorie, Forschung und Ausbildung. In W. Thole (Hg.): *Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch* (4. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 19-70.
- Wendt, P.-U. (2021): *Lehrbuch Soziale Arbeit* (2. Auflage). Weinheim u. a.: Beltz Juventa.