
caritaspanel *Report 2/2023*
Befragungsrunde 2022
vom 24. März 2023

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:

Die Praxislandschaft der Caritas in Zeiten internationaler Krisen und Konflikte. Ergebnisse zur Grundauswertung des Caritaspanels 2022

Teil 2: Personalpolitische Herausforderungen und Reaktionen

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 Caritaspanels – 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



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

1 Thematischer Ausgangspunkt und Datengrundlage

Um die aktuelle Betriebsrealität des Deutschen Caritasverbands in Zeiten wachsender internationaler Krisen- und Konfliktkonstellationen empirisch zu ergründen, wurde mit dem vorherigen caritaspanelReport 1/2023 eine dreiteilige, umfassende Rundschau zur Grundausswertung des Caritaspanels 2022 gestartet. Dabei werden folgende Kategorien behandelt:

caritaspanelReport 1/2023 (vgl. Pietsch & Krimmer, 2023):

Geschäftsentwicklung und Personalstruktur sowie Befristung und Teilzeitbeschäftigung.

caritaspanelReport 2/2023 (vorliegend):

Personalprobleme, Attraktivitätsfaktoren zur Personalgewinnung und -bindung sowie Berufsausbildung.

caritaspanelReport 3/2023:

mobiles Arbeiten sowie Arbeitszeitgestaltung und Fehlzeiten.

In Teil 1 der Reportserie konnten wachsende Herausforderungen aus Wettbewerbsdruck, ökonomischen Pandemiefolgen und Abgängen befristeter Beschäftigter nachgezeichnet werden. Als positive Muster wurden hingegen sinkende Befristungsquoten, hohe Beschäftigungsumfänge oberhalb atypischer Ausprägungen und solide Betriebszugehörigkeitsdauern festgestellt. Der vorliegende zweite Teil widmet sich in noch stärkerer Weise gegenwärtigen Schwierigkeiten der Personalgewinnung und -entwicklung. Dabei werden mit Arbeitsplatzattraktivität und beruflicher Ausbildung auch Bewältigungsstrategien zugunsten gelingender Mitarbeiterdenakquise und -bindung analysiert.

Die Durchführung des Caritaspanels erfolgt in Kooperation mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit. An der mittlerweile fünften Befragungsrunde haben sich zwischen Juli und September 2022 insgesamt 262 Rechtsträger aus allen Tätigkeitsfeldern und Regionalkommissionen der Caritas beteiligt. In den Daten spiegelt sich die Situation von circa 2.300 Betrieben mit insgesamt circa 94.000 Beschäftigten wider.¹ Die Stichprobe besteht zu jeweils circa 30 Prozent aus Rechtsträgern der Regionalkommissionen Bayern und Nordrhein-Westfalen. Der Anteil Teilnehmender aus Baden-Württemberg ist auf 18 Prozent angestiegen. Die Regionalkommission Mitte macht 11 Prozent der Stichprobe aus, Nord und Ost kommen jeweils auf 5 Prozent. Aufgeteilt nach primären Hilfebereichen, stammt ein Drittel (33 Prozent) der Rechtsträger aus der Altenhilfe. Den zweitgrößten Bereich bildet die Kinder- und Jugendhilfe mit 25 Prozent ab. 17 Prozent der Rechtsträger können den

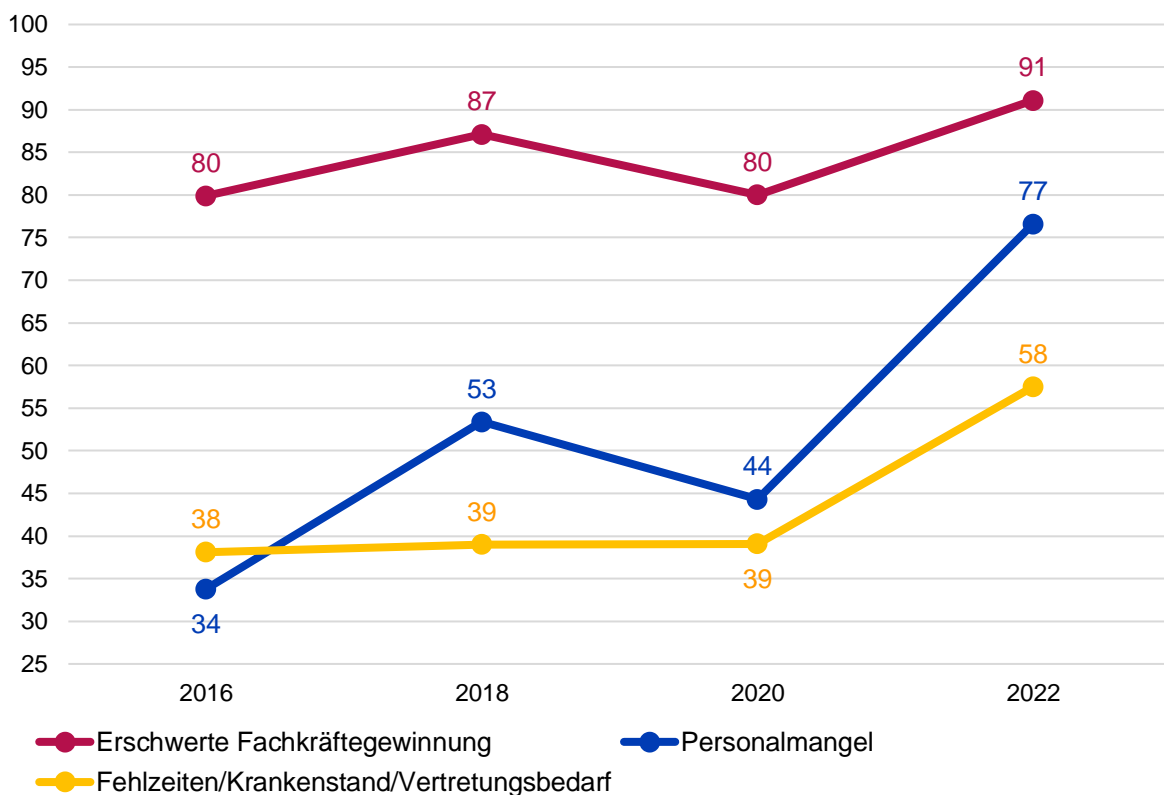
¹ Die Aufteilung der Beschäftigtenzahl nach Regionen und Hilfebereichen ist vor dem Hintergrund der Zentralstatistik 2020 als repräsentativ zu bewerten.

weiteren sozialen Hilfen zugeordnet werden. Jeweils jeder zehnte Rechtsträger ist hauptsächlich in der Gesundheitshilfe (11 Prozent) und den Beratungsstellen (10 Prozent) aktiv. 4 Prozent der Befragten entstammen dem Feld der Eingliederungshilfe² und Psychiatrie. Festgemacht an Beschäftigtenzahl und Jahresumsatz haben sich zudem deutlich mehr große Rechtsträger als noch 2020 in die Befragung eingebracht.

2 Personalprobleme

Danach befragt, welche expliziten Personalprobleme in den kommenden zwei Jahren die eigene Leistungserbringung erschweren werden, geben 91 Prozent der Rechtsträger eine erschwerte Fachkräftegewinnung an. Der Anteil ist in Relation zur Befragungsrunde 2020 um 11 Prozentpunkte angewachsen und erreicht einen neuen Höchstwert seit Beginn des Forschungsprogramms. Drei von vier (77 Prozent) Rechtsträgern prognostizieren zudem einen generellen Personalmangel in ihren Betrieben. Dieser Anteil ist mit einem Plus von 32 Prozent noch deutlicher angestiegen. Den dritten Platz belegt das Personalproblem aus hohen Fehlzeiten, Krankenstand und Vertretungsbedarf.

Abb. 1: Top drei der Personalprobleme (Anteil Rechtsträger)

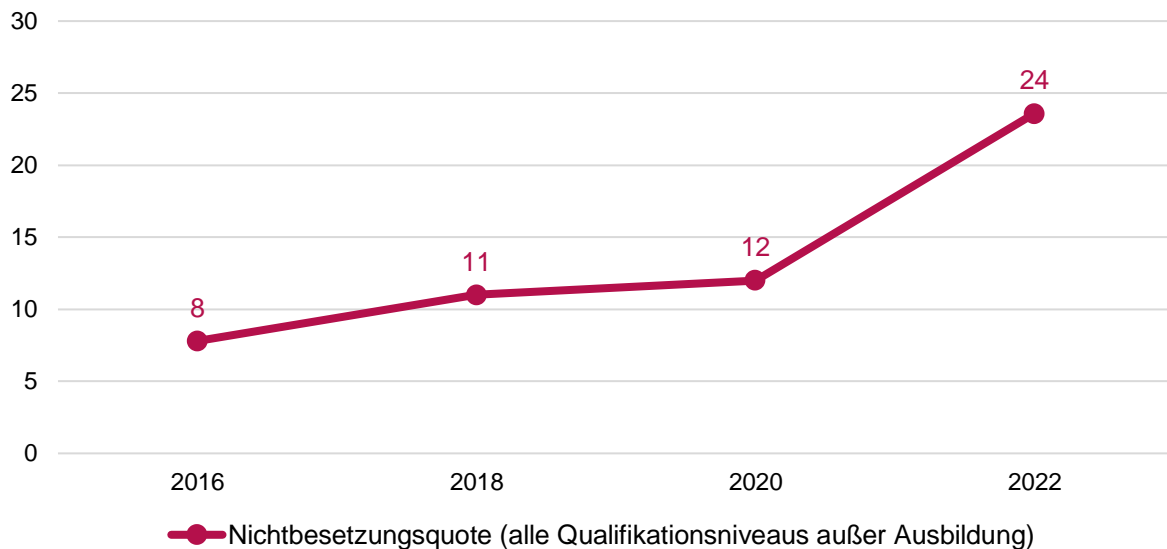


² Orientiert am Bundesteilhabegesetz wird der Begriff der Eingliederungs- statt Behindertenhilfe genutzt.

57 Prozent der Befragten sehen hierin Schwierigkeiten, was einen Zuwachs von 18 Prozentpunkte gegenüber 2020 bedeutet. Somit sind für die drei am häufigsten genannten Faktoren auffällig starke Ausprägungs- und Bedeutungsanstiege zu registrieren. Auch fällt auf, dass sie inhaltlich allesamt mit personellen Lücken und einem hohen Bedarf an neuen Mitarbeitenden korrespondieren. Abbildung 1 zeichnet die Entwicklung der drei höchstplatzierten Personalprobleme im Zeitverlauf nach.

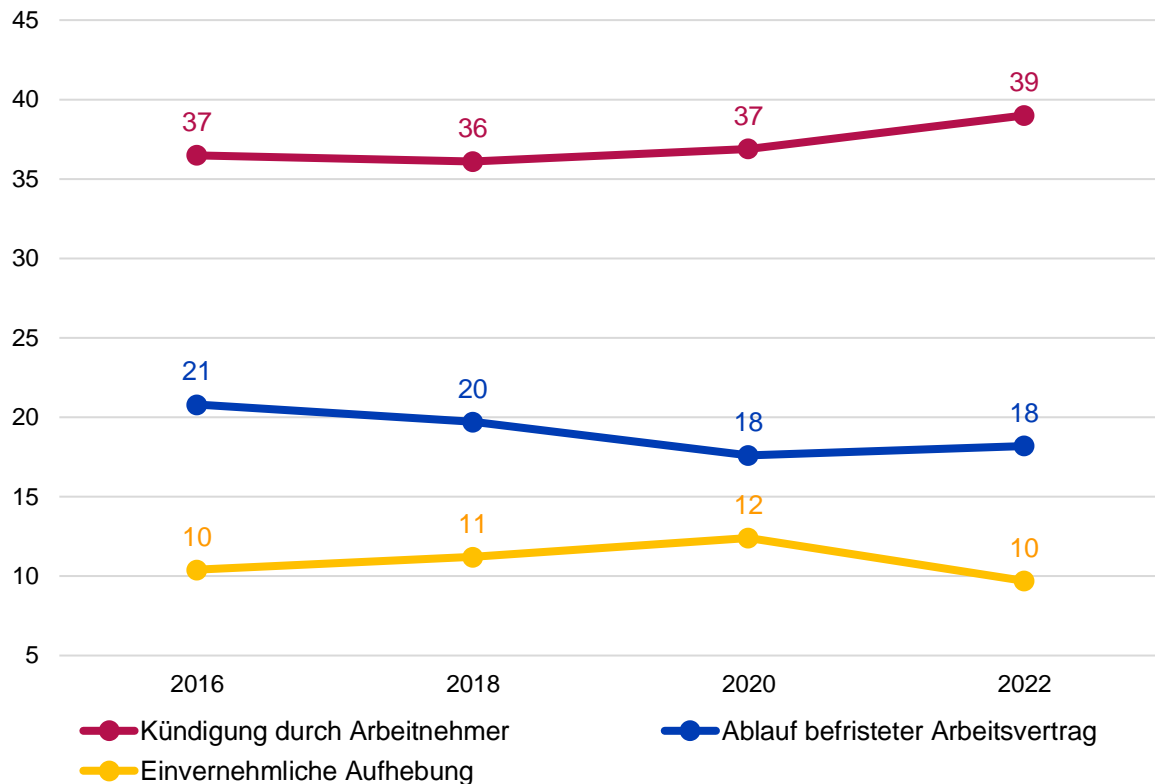
Auf den Mittelfeldrängen anstehender personalpolitischer Herausforderungen folgt eine hohe Belastung durch Lohnkosten (56 Prozent; plus 13 Prozentpunkte), personelle Überalterung (43 Prozent; plus 1 Prozentpunkt), hohe Personalfuktuation (37 Prozent; plus 17 Prozentpunkte) und ein großer Bedarf an Weiterbildung und Qualifikation (35 Prozent; plus 7 Prozentpunkte). Auch hier sind für die meisten Aspekte relativ deutliche Zuwächse zu beobachten. Am seltensten wurden mangelnde Arbeitsmotivation (17 Prozent; plus 11 Prozentpunkte), sonstige Personalprobleme (8 Prozent; plus 4 Prozentpunkte) und zu hoher Personalbestand (2 Prozent; minus 2 Prozentpunkte) als Probleme der kommenden zwei Jahre genannt. An dieser Stelle fällt insbesondere der recht starke Anstieg an Rechtsträgern auf, die motivationale Schwierigkeiten ihres Personals zurückmelden. Nur 3 Prozent der Befragten teilen mit, nicht von Personalproblemen betroffen zu sein. Der Anteil dieser Gruppe hat sich um 3 Prozentpunkte verringert und folglich halbiert. Insgesamt ist davon auszugehen, dass sich personalpolitische Erschwernisse in der Wahrnehmung der Caritas-Rechtsträger intensivieren und die zukünftige Aufgabenbewältigung mehr denn je mitprägen werden.

Diese Entwicklung spiegelt sich auch in der Analyse der Nichtbesetzungsquote wider, die sich hier auf alle Qualifikationsniveaus außer Ausbildung bezieht. So konnte im Jahr 2022 jede vierte (24 Prozent) ausgeschriebene Stelle nicht besetzt werden. Der Wert hat sich gegenüber 2020 um 12 Prozentpunkte und gegenüber 2016 sogar um 16 Prozentpunkte erhöht. Danach befragt, weshalb Arbeitsstellen nicht besetzt werden konnten, geben 80 Prozent der Rechtsträger an, dass keine geeigneten Bewerbungen eingegangen sind. Der Anteil zeigt sich gegenüber 2020 nahezu unverändert. Zwei Drittel (68 Prozent) melden zurück, dass es zumindest für manche der offengebliebenen Stellen gar keine Bewerbungen gab. Für diese Kategorie ist ein umfassender Anstieg um 38 Prozentpunkte festzustellen, so dass sich der Anteil mehr als verdoppelt hat. 36 Prozent der Befragten geben als Grund für eine Nichtbesetzung an, dass Bewerber:innen die ihnen angebotene Stelle abgelehnt haben. Der Anteil hat sich mit einem Zuwachs von 28 Prozent fast verfünffacht. Passend dazu betonen 88 Prozent der Befragten, dass sich die Bewerber:innensituation in den letzten beiden Jahren verschlechtert hat. 12 Prozent nehmen keine Veränderung wahr, während kein einziger Rechtsträger eine Verbesserung der Bewerbungslage feststellen kann.

Abb. 2: Nichtbesetzungsquote

Aus den bisher dargestellten Indikatoren ist erneut abzulesen, dass es für Betriebe der Caritas zunehmend schwieriger wird, auf dem generell stark angespannten Arbeitsmarkt des Sozial-, Gesundheits- und Bildungswesens neues Personal für sich zu gewinnen. Umso wichtiger erscheint daher die positive Bindung vorhandener Mitarbeitender an ihre derzeitige Arbeitstätigkeit und Einrichtung. Hierüber lassen sich Wechsel zu anderen Organisationen im Kontext intensivierter Konkurrenzkämpfe um qualifizierte Beschäftigte prospektiv verringern. Betrachtet man in diesem Zusammenhang die Gründe für das Ausscheiden von Personal, erfolgen drei von fünf (39 Prozent) aller Abgänge aufgrund einer Kündigung durch die/den Arbeitnehmenden. Der Anteil ist um 2 Prozentpunkte gegenüber 2020 leicht angestiegen. 18 Prozent der Personalabgänge hängen mit dem Ablauf eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses zusammen. Dieser Wert zeigt sich in Relation zur vorherigen Befragungsrunde konstant, unterschreitet den 2016 gemessenen Anteil allerdings um 3 Prozentpunkte. Weitaus weniger bedeutsam für das Ausscheiden aus dem Rechtsträger präsentieren sich die Faktoren aus einvernehmlicher Aufhebung (10 Prozent; minus 3 Prozentpunkte gegenüber 2020), sonstigen Gründen (9 Prozent; plus 4 Prozentpunkte), arbeitgeberseitiger Kündigung (8 Prozent; unverändert), regulärem Ruhestand (7 Prozent; unverändert), Ausbildungsabschluss (4 Prozent; minus 2 Prozentpunkte), vorzeitigem Ruhestand (2 Prozent; minus 2 Prozentpunkte), Versetzung innerhalb des Rechtsträgers (1 Prozent; minus 1 Prozentpunkt) und Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit (1 Prozentpunkt; unverändert). Abbildung 3 visualisiert die drei relevantesten Gründe für Personalabgänge über den Zeitverlauf.

Abb. 3: Top drei der Gründe für Personalabgänge

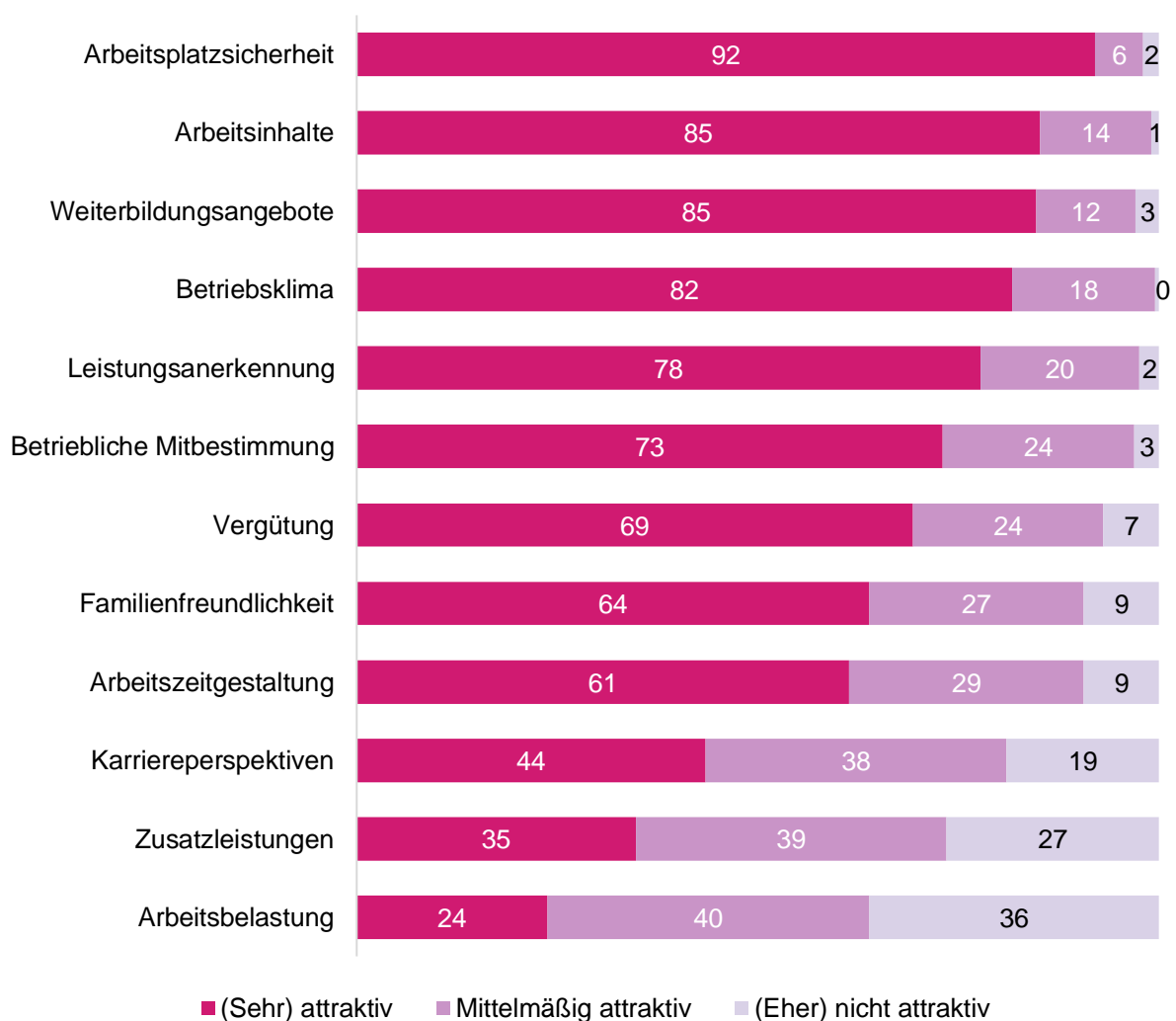


Ein besonderer Befragungsfokus wurde auf Personalabgänge in Zusammenhang mit der von März bis Dezember 2022 geltenden einrichtungsbezogenen Impfpflicht nach § 20a IfSG gelegt. Aufgrund inhaltlicher Überschneidungen mit anderen Kategorien wird der Abgangsgrund separat behandelt. Demnach kann bei 2,5 Prozent der im Jahr 2022 ausgeschiedenen Beschäftigten davon ausgegangen werden, dass sie in erster Linie aufgrund ihres Impfstatus nicht im Betrieb verbleiben konnten oder wollten. Im zuvor beschriebenen Ranking würde das Abgangsmotiv somit den viertletzten Platz einnehmen. Der Anteil der in Zusammenhang mit der einrichtungsbezogenen Impfpflicht ausgeschiedenen Beschäftigten am Gesamtpersonal liegt bei lediglich 0,26 Prozent. Medial kursierende und dabei größtenteils faktendistanzierte Darstellungen zu Massenkündigungen (Stichwort: impfpflichtbezogener Pflexit) aufgrund der genannten Regelung lassen sich damit für die Caritas empirisch nicht bestätigen.

3 Attraktivitätsfaktoren zur Personalgewinnung und -bindung

Um neues und vorhandenes Personal langfristig von sich überzeugen zu können, sind Betriebe aller Wirtschaftsbranchen gegenwärtig dazu aufgefordert, die vorhandene Arbeitsplatzattraktivität auszubauen und qualifizierten Mitarbeitenden positive Beschäftigungsanreize anzubieten (vgl. BMFSFJ & DIHK, 2019; Fischer, 2022; Gleiser et al., 2022; Lange, 2019). Aus diesem Grund spielt die Einschätzung der Caritas-Rechtsträger zur Attraktivität zentraler Arbeitsbedingungen eine bedeutsame Rolle.

Abb. 4: Bewertung der Arbeitsplatzattraktivität



Die besten Bewertungen erhält zum dritten Mal in Folge die Arbeitsplatzsicherheit. 92 Prozent der Rechtsträger geben an, dass dieser Aspekt in den eigenen Reihen als attraktiv einzustufen ist. Gegenüber 2020 ist allerdings ein Rückgang von 2 Prozentpunkten zu verzeichnen. Auf dem zweiten Platz landen die praktischen Arbeitsinhalte mit einem Anteil positiver Bewertungen von 85 Prozent (minus 1 Prozentpunkt). Gleich viele Rechtsträger schätzen die vorhandenen Weiterbildungsangebote als attraktiven Arbeitsbedingungsfaktor ein. Der Anteil hat sich

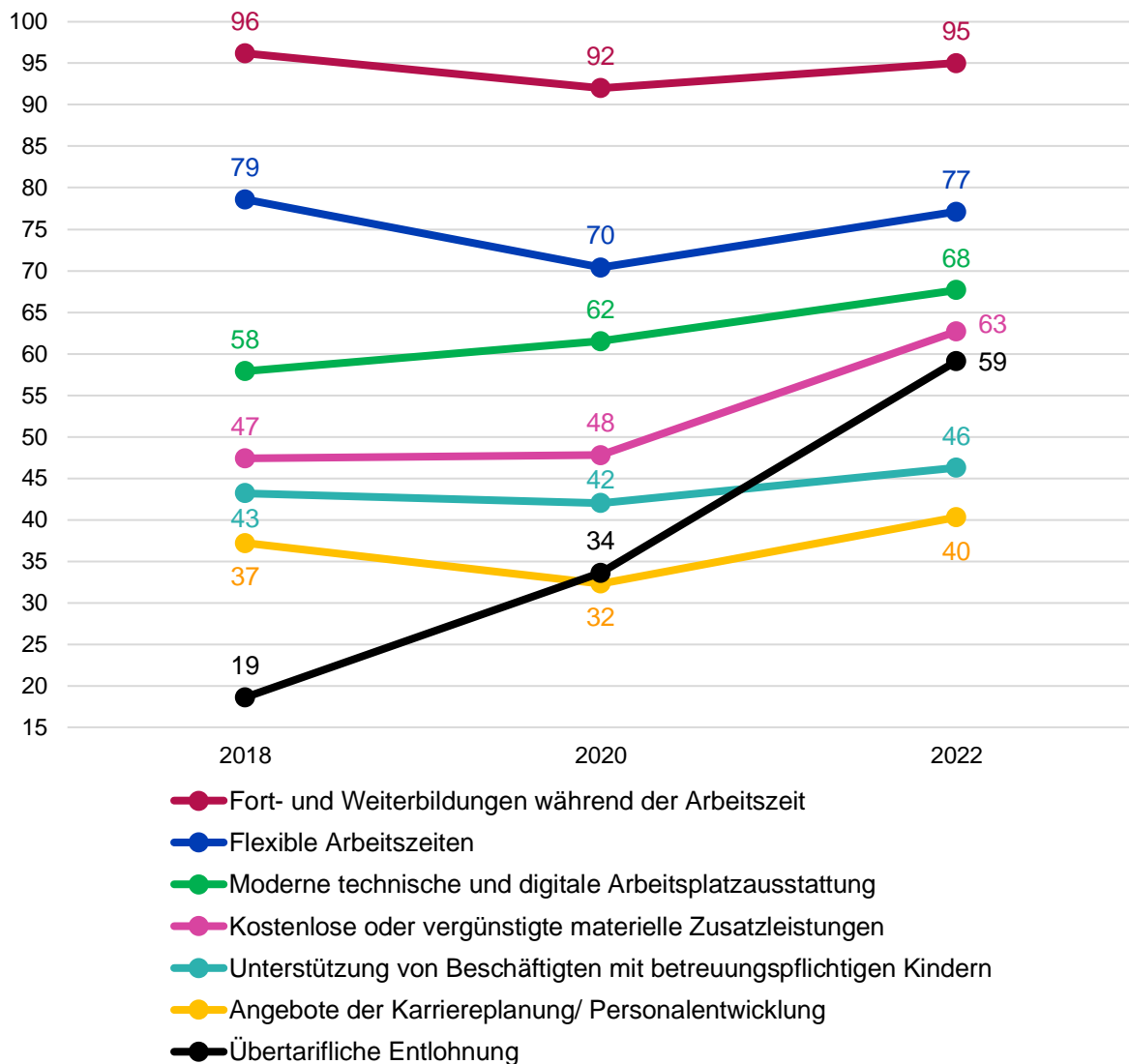
um 2 Prozentpunkte auf 85 Prozent erhöht. Ebenfalls sehr positive Bewertungen erhält das Betriebsklima, das von 82 Prozent der Rechtsträger als attraktives Qualitätsmerkmal ihrer Betriebe angesehen wird. Auffällig ist dabei jedoch ein über den Zeitverlauf sinkender Wert, so dass sich der Anteil seit Erstmessung im Jahr 2018 um 7 Prozentpunkte reduziert hat.

Das Mittelfeld des Attraktivitätsrankings wird durch die Aspekte der Anerkennung von Mitarbeitendenleistungen (78 Prozent; unverändert), betrieblichen Mitbestimmung (73 Prozent; minus 8 Prozentpunkte), Vergütung (69 Prozent; minus 6 Prozentpunkte), Familienfreundlichkeit (64 Prozent; minus 6 Prozentpunkte) und Arbeitszeitgestaltung (61 Prozent; minus 6 Prozentpunkte) ausgemacht. Auch in dieser Gruppe fallen teils deutliche Rückgänge der Anteile an Rechtsträgern auf, die den jeweiligen Faktor als attraktiv bewerten. Auf dem drittletzten Rang landet der Aspekt der Karriereperspektiven mit einem Anteil positiver Bewertungen von 44 Prozent. Allerdings hat sich der Wert gegenüber 2020 um 3 Prozentpunkte und gegenüber 2018 sogar um 7 Prozentpunkte gesteigert. Eine weniger positive Entwicklung lässt sich für die Attraktivitätsbewertung von (im)materiellen Zusatzleistungen (35 Prozent; minus 9 Prozentpunkte) und Arbeitsbelastung (24 Prozent; minus 10 Prozentpunkte) berichten. Insgesamt scheinen die teilnehmenden Rechtsträger mehrere der bei ihnen vorfindbaren Arbeitsplatzaspekte als weniger attraktiv als in der letzten Befragungsrunde wahrzunehmen.

Mit dem Erhebungsinstrument des Caritaspanels können die subjektiven Einschätzungen als nächstes mit einer objektiveren Auswertung tatsächlich vorhandener Anreizfaktoren ergänzt werden. So geben mit Blick auf aktiv eingesetzte Maßnahmen zur Personalgewinnung und -bindung 95 Prozent der Rechtsträger an, ihren Beschäftigten Fort- und Weiterbildungen während der Arbeitszeit zu ermöglichen. Der Anteil ist im Vergleich zu 2020 um 3 Prozentpunkte gestiegen. Eine hohe langfristige Arbeitsplatzsicherheit können 86 Prozent der Rechtsträger Bewerber:innen und Mitarbeitenden in Aussicht stellen. Der Anteil zeigt sich gegenüber der letzten Befragungsrunde unverändert. Ebenfalls 86 Prozent bieten zumindest Teilen ihrer Belegschaft die Möglichkeit an, mobil und im Homeoffice zu arbeiten. Seit Erstmessung im Jahr 2020 hat sich der Wert um 7 Prozentpunkte erhöht. Der in Kürze folgende caritaspanel-Report 3/2023 geht vertieft auf das mobile Arbeiten in der Caritas ein. Mehr als drei Viertel (77 Prozent) der Befragten erfüllen arbeitnehmer:innenseitige Wünsche nach flexiblen Arbeitszeiten, wie in Teil- oder Gleitzeit. Dies bedeutet einen Anstieg um 7 Prozentpunkte gegenüber der letzten Erhebungswelle. Eine moderne technische und digitale Arbeitsplatzausstattung bieten zwei von drei (67 Prozent) Rechtsträgern zur Attraktivitätssteigerung an. Auch dieser Anteil ist mit einem Plus von 6 Prozentpunkten angewachsen. Ähnlich viele Teilnehmer:innen geben an, ihrem Personal Supervisions- und Mediationsangebote (66 Prozent; plus 1 Prozentpunkt) zur Verfügung zu stellen. 63 Prozent setzen auf kostenlose oder vergünstigte materielle Zusatzleistungen für Mitarbeitende. Im betrachteten Ranking ist an dieser Stelle mit einem Anstieg von 15 Prozentpunkten der größte Sprung nach oben zu verzeichnen. Dennoch kann

die Merkmalsausprägung überraschend wirken, haben zuvor lediglich 35 Prozent der Rechtsträger ihre Zusatzleistungen als attraktiv bewertet. Spirituelle und konfessionelle Angebote können Beschäftigte und Bewerber:innen in 59 Prozent der Rechtsträger nutzen. Der Anteil hat sich gegenüber 2020 um 4 Prozentpunkte verringert. Auch sind es 59 Prozent der Rechtsträger, die zumindest einem Teil der Belegschaft eine übertarifliche Entlohnung oberhalb der AVR Caritas anbieten. Diese Quote ist seit 2020 um 25 Prozentpunkte und seit 2016 sogar um 45 Prozentpunkte angestiegen.

Abb. 5: Aktive Anreize zur Personalgewinnung und -bindung



Weniger als die Hälfte der Befragten gibt an, dass Unterstützungsmöglichkeiten für Beschäftigte mit Betreuungspflichtigen Kindern (46 Prozent; plus 4 Prozentpunkte) oder pflegebedürftigen Angehörigen (41 Prozent; plus 4 Prozentpunkte) existieren. In beiden Fällen ist jedoch eine steigende Tendenz zu beobachten. Dasselbe gilt für Angebote der Karriereplanung und Personalentwicklung. Zwar bestehen diese nur bei zwei von fünf (40 Prozent) Rechtsträgern,

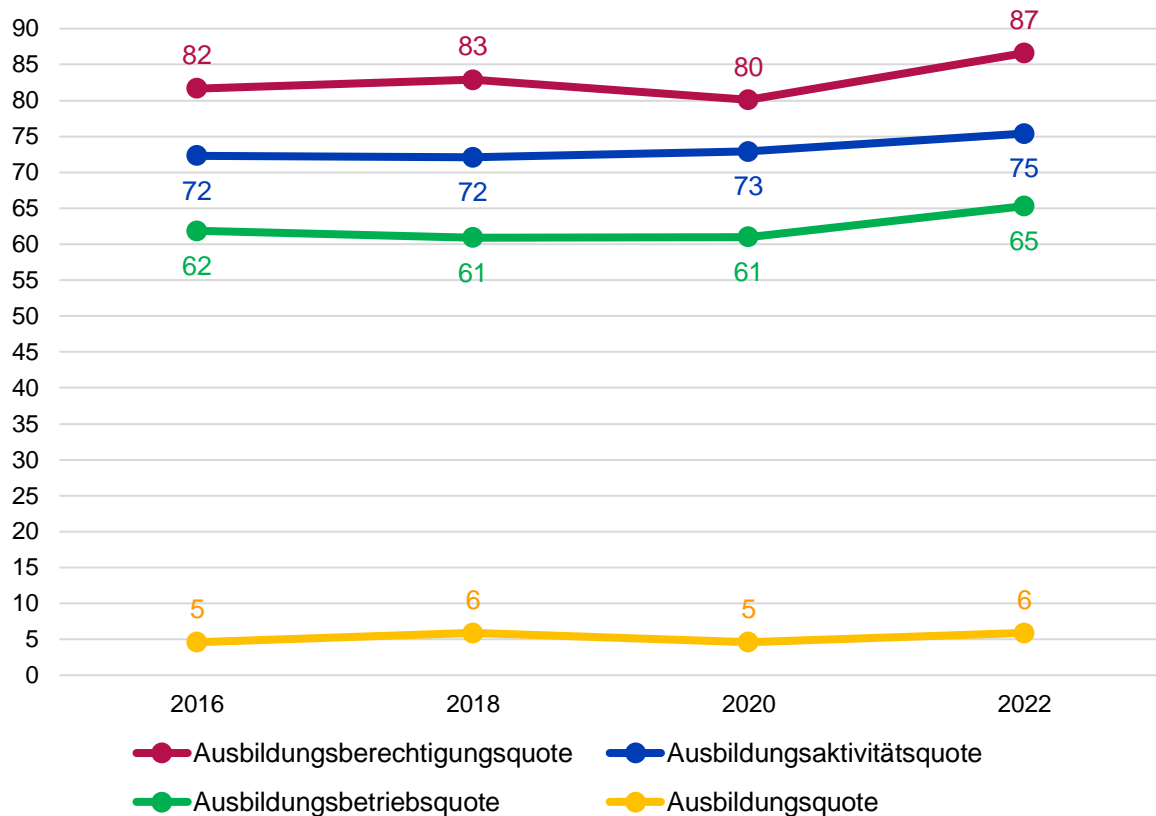
ihr Aufkommen hat sich allerdings gegenüber 2020 um 8 Prozentpunkte erhöht. 37 Prozent melden zurück, ihren Beschäftigten kostenlose oder vergünstigte gesundheitliche Zusatzleistungen zur Verfügung zu stellen. Der Anteil hat sich seit der letzten Welle nicht wesentlich verändert. Jeder zehnte Rechtsträger (9 Prozent; minus 2 Prozentpunkte) setzt zudem weitere, hier nicht aufgezählte Anreizfaktoren zur Personalakquise und -bindung ein. Abbildung 5 zeigt das Häufigkeitsaufkommen für eine Auswahl an attraktivitätssteigernden Maßnahmen über den Zeitverlauf.

Hohe Arbeitgeberattraktivität lässt sich ein wachsender Anteil an Caritas-Rechtsträgern zudem über spezifische Zertifikate bestätigen. Waren es 2018 noch 12 Prozent, sind es mittlerweile 15 Prozent, die mit einer entsprechenden Qualitätsauszeichnung auf dem Arbeitsmarkt für sich werben können. Mit den skizzierten Attraktivitätsfaktoren versuchen Betriebe der Caritas nicht allein Arbeitnehmende in Deutschland von sich zu überzeugen. 14 Prozent aller Befragten geben an, zusätzlich gezielt im Ausland nach neuem Personal zu suchen. Der Anteil hat sich seit Erstmessung im Jahr 2020 um 8 Prozentpunkte erhöht und somit mehr als verdoppelt.

4 Berufsausbildung

Einen weiteren zentralen Antrieb zur Bewältigung des sich intensivierenden Fachkräftebedarfs stellt die Berufsausbildung dar. Ganze 87 Prozent der Rechtsträger bestätigen, dass sie die gesetzlichen Voraussetzungen zur praktischen Berufsausbildung allein oder im Verbund mit anderen Betrieben oder überbetrieblichen Einrichtungen erfüllen. In keinem anderen Erhebungsjahr war die Berechtigungsquote höher als 2022 ausgeprägt. Gegenüber der vorherigen Welle ist sie um 7 Prozentpunkte angewachsen. Die Ausbildungsaktivitätsquote, d. h. der Anteil tatsächlich ausbildender an allen berechtigten Rechtsträgern liegt bei 75 Prozent und damit 2 Prozentpunkte höher als im Jahr 2020. Für die Ausbildungsbetriebsquote, mit welcher der Anteil ausbildender an sämtlichen teilnehmenden Rechtsträgern angegeben wird, ist ein Anstieg um 4 Prozentpunkte auf 65 Prozent zu beobachten. Der Anteil Auszubildender an allen Beschäftigten beträgt 6 Prozent und ist um mehr als 1 Prozentpunkt angestiegen.

Abb. 6: Quoten zur Ausbildungsbeteiligung



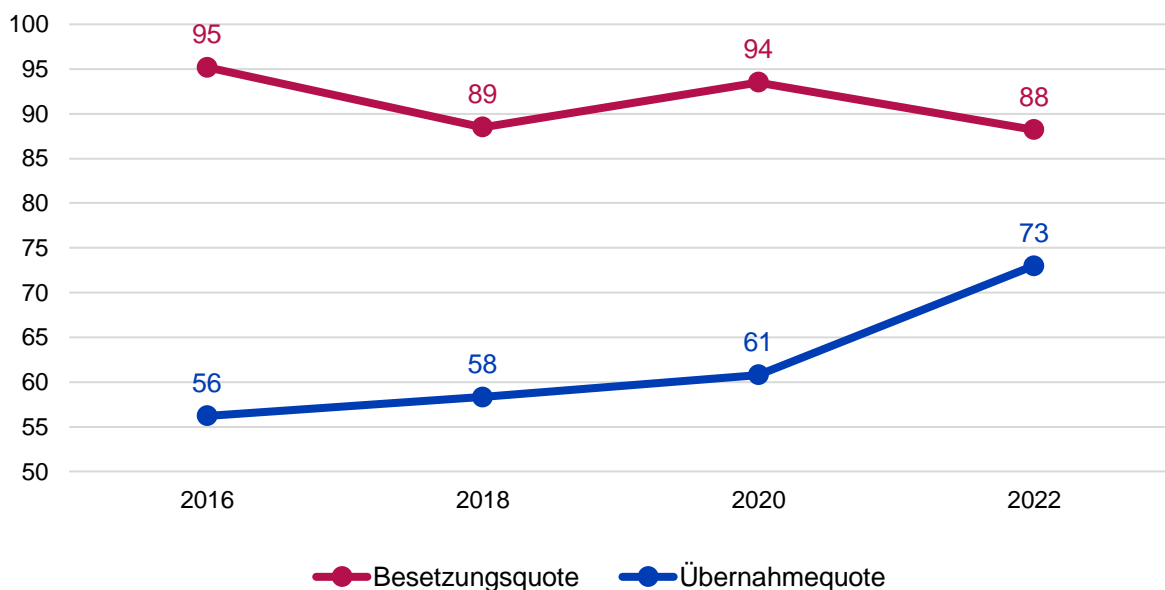
Weniger als jeder zehnte (8 Prozent) ausbildende Rechtsträger hat in Zusammenhang mit der Pandemie finanzielle Leistungen zur Unterstützung der betrieblichen Berufsausbildung von Bund oder Ländern erhalten. 82 Prozent der ausbildenden Rechtsträger teilen mit, dass die Anzahl an angebotenen Ausbildungsplätzen im Zuge der Corona-Pandemie nicht verändert wurde. In 15 Prozent der Fälle wurden mehr Plätze als zuvor angeboten. 3 Prozent haben aufgrund der Pandemie weniger oder gar keine neuen Ausbildungsplätze angeboten. Auch bei der Frage, inwieweit sich der Aufwand für die Besetzung offener Ausbildungsstellen pandemiebedingt gewandelt hat, gibt die große Mehrheit mit einem Anteil von 68 Prozent an, dass 2021/22 keine Veränderung gegenüber der vorpandemischen Phase wahrgenommen wurde. Ein Viertel (26 Prozent) meldet hingegen zurück, dass sich die Besetzung von Ausbildungsplätzen verkompliziert hat. Bei lediglich 6 Prozent ist der Besetzungsprozess mit weniger Schwierigkeiten als vor der Pandemie verbunden.

Die tatsächliche Besetzungsquote bei Ausbildungsplätzen hat sich 2022 um 5 Prozentpunkte auf 88 Prozent reduziert. Trotz eines neuen Tiefstwertes seit Start des Forschungsprogramms bedeutet dies weiterhin, dass von zehn angebotenen Plätzen nur einer unbesetzt bleibt. Der Spitzenwert aus dem Jahr 2016 wird allerdings sogar um 7 Prozentpunkte unterschritten. Als Gründe nennen vier von fünf (80 Prozent) Rechtsträgern, dass keine geeigneten

Bewerbungen eingegangen sind. Circa zwei Drittel (64 Prozent) antworten, dass zumindest bei manchen Ausbildungsplätzen überhaupt keine Bewerbung vorgelegen hat. Bei jedem vierten (23 Prozent) Rechtsträger haben Bewerber:innen ein Ausbildungsplatzangebot abgelehnt. Die Auflösungsquote, mit welcher der Anteil vorzeitig aufgelöster Ausbildungsverträge und nicht angetretener Plätze ausgedrückt wird, liegt bei unter 11 Prozent und somit auf demselben Ausprägungsniveau wie 2020.

Einen massiven Anstieg hat die Übernahmequote bei erfolgreichem Ausbildungsabschluss erfahren. Sie ist gegenüber der letzten Befragungsrunde um 12 Prozentpunkte auf 73 Prozent angewachsen. Folglich werden drei Viertel aller Auszubildenden nach erfolgreichem Ausbildungsende vom Rechtsträger in ein daran anschließendes Beschäftigungsverhältnis übernommen. 82 Prozent der Befragten geben an, dass sie gern noch mehr der erfolgreichen Ausbildungsabsolvent:innen übernommen hätten. Der Anteil hat sich gegenüber 2020 um 11 Prozentpunkte erhöht. Dies deutet sowohl auf positive Qualifikationsverläufe als auch starke Bedarfe zur weitergehenden Personalgewinnung durch Auszubildende hin.

Abb. 7: Besetzungs- und Übernahmequote bei Berufsausbildung



Um die Attraktivität ihrer Ausbildungsplätze weiter zu steigern, setzen 65 Prozent der auszubildenden Rechtsträger neben der Ausbildungsvergütung zudem auf zusätzliche Sach- oder Geldleistungen für Auszubildende. Circa jeder dritte (31 Prozent) Rechtsträger gibt an, dass die Mobilität z. B. über Kostenübernahmen für Führerschein und Fahrten unterstützt wird. Der Anteil hat sich seit der letzten Befragungsrunde um 12 Prozentpunkte erhöht. 29 Prozent bieten Zuschüsse Ernährung, Gesundheit und Sport an, was einem Zuwachs von 5 Prozentpunkten gleichkommt. Sachleistungen wie Smartphones oder Gutscheine können Auszubildende in jedem fünften (19 Prozent) auszubildenden Rechtsträger erhalten. Auch hier hat sich der Anteil

mit einem Plus von 7 Prozentpunkten deutlich erhöht. Monetäre Prämien oder Sonderzahlungen werden hingegen seltener als noch 2020 gewährt. Der entsprechende Rechtsträger-Anteil von 16 Prozent bedeutet einen Rückgang um 8 Prozentpunkte. Chancen auf Leistungen zur Unterbringung, d. h. Mietkostenzuschüsse und Dienstwohnungen, besitzen Auszubildende in 15 Prozent (plus 5 Prozentpunkte) aller ausbildenden Rechtsträger. Eine private Nutzung von betrieblichem Eigentum oder Arbeitsmitteln ist in 6 Prozent (minus 8 Prozentpunkte) der Fälle möglich. Weniger als 1 Prozent der ausbildenden Rechtsträger bietet weitere, hier nicht gelistete Sach- und Geldleistungen für Auszubildende an, was eine Reduktion um 4 Prozentpunkte bedeutet.

Insgesamt lässt sich darauf schließen, dass Rechtsträger der Caritas über die Dimension Berufsausbildung konstruktive Strategien gegen den steigenden Fachkräftemangel entwickeln und ihr Engagement zur hauseigenen Ausbildung neuer Beschäftigter sukzessive steigern. Damit verknüpft besitzen Berufsinteressierte gegenwärtig äußerst positive Perspektiven, einen Ausbildungsplatz bei der Caritas zu erhalten und bei erfolgreichem Abschluss vom Betrieb übernommen zu werden

5 Resümee

Mit Teil 2 der vorliegenden Beitragsreihe zur Grundausswertung 2022 konnte das gegenwärtige Aufkommen grundlegender Schwierigkeiten in der Personalgewinnung empirisch nachgezeichnet werden. So benennen Caritas-Rechtsträger die Suche nach Fachkräften, Personalmangel und hohen Krankenstand bzw. Vertretungsbedarf als die drei dringlichsten Herausforderungen in der weiteren Aufgabenerfüllung. Damit gehen steigende Nichtbesetzungsquoten für reguläres Personal sowie bei Ausbildungsplätzen einher, die v. a. mit ungeeigneten oder gänzlich ausbleibenden Bewerbungen zusammenhängen. Die im vergangenen Jahr vieldiskutierte einrichtungsbezogenen Impfpflicht nach § 20a IfSG scheint hingegen keinen entscheidenden Problemfaktor für die caritasweite Personalstruktur darzustellen.

Positive Argumente zur Personalbindung und -gewinnung verknüpfen die Befragten insbesondere mit der Arbeitsplatzsicherheit, den Arbeitsinhalten, Weiterbildungsangeboten sowie dem Betriebsklima. All diese Aspekte werden von mindestens 80 Prozent der Rechtsträger als attraktive Qualitätsmerkmale bewertet. Demgegenüber schätzt weniger als die Hälfte die vorfindbaren Karriereperspektiven, Zusatzleistungen und Arbeitsbelastungen als attraktiv ein. Nach konkreten Anreizen befragt, bieten die allermeisten Rechtsträger ihren Mitarbeitenden z. B. Weiterbildungen während der Arbeitszeit, langfristige und sichere Beschäftigungsverhältnisse, Homeoffice und flexible Arbeitszeiten nach Präferenzen der Arbeitnehmenden an.

Auch die Berufsausbildung wird zunehmend zur Gewinnung neuer Fachkräfte genutzt. So steigen sämtliche relevanten Quoten der Ausbildungsbeteiligung teils deutlich an. Dies bedeutet einen höheren Grad der Ausbildungsberechtigung und -aktivität in den Einrichtungen der Caritas. Während sich die Besetzung von Ausbildungsplätzen an einigen Orten zuletzt verkompliziert hat, wird ein deutlich größerer Anteil an Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss unmittelbar vom Betrieb übernommen. Zudem bieten ausbildende Rechtsträger ihren zukünftigen Fachkräften zunehmend Geld- und Sachleistungen neben der Vergütung an, um die Anziehungskraft ihrer Stellen auf dem Ausbildungsmarkt zu erhöhen.

Der finale dritte Part mit Ergebnissen der Grundausswertung 2022 widmet sich einer vertieften Analyse des Arbeits- und Attraktivitätsmerkmals aus Homeoffice und mobilem Arbeiten. Zusätzlich werden Maßnahmen der Caritas-Rechtsträger zur Arbeitszeitgestaltung behandelt. Zentrale Informationen, eine Newsletter-Anmeldung sowie bisherige wissenschaftliche Veröffentlichungen zum Caritaspanel finden Interessierte auf <https://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) der Bundesagentur für Arbeit 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 von Diensten 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 2022 hat im dritten Quartal 2022 stattgefunden. Thematische Schwerpunkte lagen auf der erweiterten Bedeutung der Corona-Pandemie für Praxis und Ausbildung. Insgesamt wurden in der vierten Befragungsrunde 2.475 Rechtsträger angeschrieben. Davon haben sich 262 Rechtsträger an der Umfrage beteiligt. Die Rücklaufquote liegt somit bei elf Prozent. Insgesamt werden im Datensatz circa 94.000 Beschäftigte aus circa 2.300 Betrieben repräsentiert.

Die empirischen Ergebnisse aus verschiedenen Schwerpunktanalysen werden über den caritaspanelReport und weitere Fachmedien wie neue caritas und Zeitschrift für Arbeitsrecht und Tarifpolitik in kirchlichen Unternehmen (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 Resultate vergangener Befragungsrunden zu informieren.

Quellen

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend & Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. (Hrsg.) (2019): *Nur das Ergebnis zählt! Leitfaden für mobiles Arbeiten in Betrieben* (3. Auflage). <https://tinyurl.com/5n8x3t9v>
- Fischer, F. (2022): Nachhaltigkeit im Pflegeberuf: Soziale und ökologische Verantwortung übernehmen. In B. Badura, A. Ducki, M. Meyer & H. Schröder (Hrsg.): *Fehlzeiten-Report 2022: Verantwortung und Gesundheit*. Springer, 275–284. https://doi.org/10.1007/978-3-662-65598-6_18
- Gleiser, P., Hensgen, S., Kagerl, C., Leber, U., Roth, D., Stegmaier, J. & Umkehrer, M. (2022): Während der Pandemie ist die Suche nach geeignetem Personal für viele Betriebe schwieriger geworden (05.08.2022). *IAB-Forum*. <https://doi.org/10.48720/IAB.FOO.20220805.01>
- Lange, J. (2019): *Feel Good Management - Anforderungen und Aufgabengebiete: Praxishandbuch mit Fallbeispielen*. Springer Gabler. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-58312-8>
- Pietsch, M. & Krimmer, P. (2023): *Die Praxislandschaft der Caritas in Zeiten internationaler Krisen und Konflikte. Ergebnisse zur Grundausswertung des Caritaspanels 2022. Teil 1: Personal- und Beschäftigungsstruktur* (caritaspanelReport 1/2023).