



Dienstgeberseite
der Arbeitsrechtlichen Kommission
des Deutschen Caritasverbandes e.V.



caritaspanel*Report*

Nr. 1/2019

vom 25. Juli 2019

Herausgegeben von:
**Geschäftsstelle der Dienstgeberseite der
Arbeitsrechtlichen Kommission**
Ludwigstraße 36, 79104 Freiburg
Münchener Straße 7, 60329 Frankfurt

Redaktion und Kontakt:
Dr. Pascal Krimmer
Telefon: (0761) 200-794
Telefax: (0761) 200-790
umfrage@caritas-dienstgeber.de
www.caritas-dienstgeber.de

Ergebnisse der Befragungsrunde 2018

**Altenhilfe bei der Caritas:
Qualitätsmerkmale und zukünftige Herausforderungen**



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

Einleitung

Vom 15.07.2018 bis 31.10.2018 fand die Befragungsrunde zum Caritaspanel 2018 statt. Das Ziel des Panels ist es, die betriebliche, personalbezogene Wirklichkeit der Dienstgeber bzw. der Rechtsträger zu ermitteln. Insbesondere vor dem Hintergrund der immer brisanteren Frage der Fachkräftegewinnung stellen sich Fragen nach der Arbeitsplatzattraktivität in den Unternehmen. Denn längst kommt es potenziellen Beschäftigten nicht nur auf die Höhe des Entgeltes an, sondern auf viele weitere Faktoren, die darüber entscheiden, ob sie zur Caritas oder zu einem anderen Träger gehen. In der Befragungsrunde 2018 war die Arbeitsplatzattraktivität daher einer der Befragungsschwerpunkte. Untersucht wurde dabei unter anderem die Verweildauer von Beschäftigten im Betrieb. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Digitalisierung, eines der großen aktuellen Trendthemen, das auch die Zukunft der Dienstgeber und der Beschäftigten im Bereich der Caritas mit bestimmen wird.

In der vorliegenden Ausgabe werden die Ergebnisse der Altenhilfe vorgestellt, einem Bereich, der nicht zuletzt im Rahmen der Konzertierte Aktion Pflege (KAP) der Bundesregierung umfassend öffentlich diskutiert wurde. Mit der Debatte ging bis heute jedoch auch eine allzu einseitige und negative öffentliche Bewertung der Arbeitsbedingungen in diesem Hilfebereich einher, der mit Hilfe der Ergebnisse des Caritaspanels begegnet wird.

1. Öffentlicher Diskurs zur Pflege: negativ und zu verallgemeinernd

Mit den am 04.06.2019 durch die Bundesregierung vorgestellten Vereinbarungen der Konzertierte Aktion Pflege (KAP) wird der öffentliche Fokus einmal mehr auf die Arbeitsbedingungen in den Pflegeberufen gelegt. Politische Ziele umfassen dabei u.a. Gehaltserhöhungen durch Mindestlöhne auf Basis einer Empfehlung der Pflegekommission oder eines allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages, eine Verbesserungen der Ausbildungssituation sowie Arbeitserleichterungen durch mehr Digitalisierung.¹

Die öffentlichen Diskussionen der letzten Monate vermittelten ein überwiegend negatives Bild über die Arbeitsbedingungen in der Pflege. Insbesondere steht die Höhe der Gehälter im Fokus, wobei in der Regel auf die Median-Entgelte des Entgeltatlas verwiesen wird. Die überdurchschnittliche Vergütung bei der Caritas, bleibt zumeist unerwähnt. Unterbelichtet bleiben zudem die vielen weiteren Arbeitsbedingungen wie etwa Arbeitszeit, Urlaubsanspruch und darüber hinaus auch Faktoren wie Berufsperspektiven und Arbeitsplatzsicherheit. Es bleibt vor diesem Hintergrund weiterhin eine Herausforderung, den zunehmenden Fachkräftebedarf in der Altenpflege mit qualifiziertem Personal zu decken. Wer diesen Bedarf effektiv abdecken will, darf die derzeitigen Arbeitsbedingungen in der Pflege allerdings nicht pauschal schlecht reden. Hilfreich ist es stattdessen, die aktuelle betriebliche Lage in der Pflege wissenschaftlich fundiert zu beleuchten.

¹ Vgl. Bundesministerium für Gesundheit (04.06.2018):

<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/konzertierte-aktion-pflege.html>

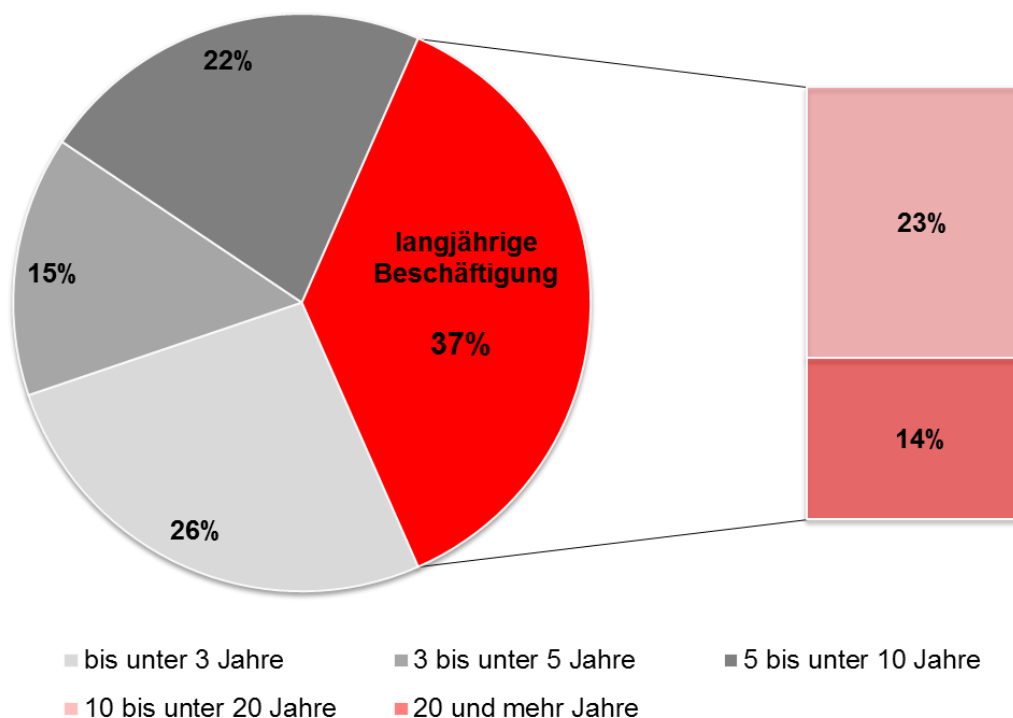
Die Forschungsergebnisse des Caritaspanel 2018 tragen also auch dazu bei, in der breiten Öffentlichkeit ein differenzierteres Bild über die Arbeitsbedingungen in der Altenpflege und Altenhilfe zu zeichnen.

Mit deutlich über 150.000 Beschäftigten in der Altenpflege gehören die Caritas-Dienstgeber zu den größten und wichtigsten Akteuren in diesem Hilfebereich. Von den 277 teilnehmenden Rechtsträgern des Caritaspanels 2018 kann über ein Drittel dem primären Hilfebereich „Altenhilfe/-pflege“ zugeordnet werden, was einer tätigkeitsspezifische Sonderauswertung zugutekommt.

2. Langfristige Bindung der Beschäftigten und hohe Arbeitsplatzsicherheit

Ohne jeglichen Zweifel gestaltet sich der Arbeitsalltag in der Altenpflege oftmals physisch und psychisch beanspruchend. Hartnäckig hält sich im öffentlichen Diskurs die Aussage, dass dies zu einem flächendeckend frühen Berufsausscheiden und Berufswechsel der Beschäftigten führt.² Für die Pflegebetriebe der Caritas zeigt sich dabei ein konträres Bild: Fast 40 % der Belegschaft besteht aus langjährigem Personal, das seit mindestens zehn Jahren sogar beim gleichen Dienstgeber beschäftigt ist.

Abbildung 1: Dauer der Betriebszugehörigkeit in der Altenhilfe



Quelle: Caritaspanel 2018

² Vgl. Zeit Online (17.06.2018): <https://www.zeit.de/wirtschaft/2018-06/altenpflege-arbeitsbedingungen-fachkraeftemangel-pflegenotstand>

Nicht zu verschweigen ist dabei der Befund, dass ca. die Hälfte der Rechtsträger aus der Altenhilfe einen erhöhten Krankenstand bzw. Fehlzeiten als zukünftiges Personalproblem einschätzt. Ein kritischer Einfluss auf die tatsächliche Verweildauer im Betrieb lässt sich jedoch, wie dargestellt, hieraus nicht erkennen. Stattdessen sind es die Teilnehmer aus der Altenpflege, die mit einem Anteil von 98 % die vorzufindende Arbeitsplatzsicherheit als (sehr) attraktiv bewerten. Im Vergleich dazu sind dies in der Kinder- und Jugendhilfe „nur“ 80 %. Folglich existiert in der Caritas eine langfristige Bindung des Pflegepersonals an Beruf und Betrieb, die durch eine überdurchschnittlich hoch eingestufte Arbeitsplatzsicherheit untermauert wird.

3. Verweildauer im Betrieb korreliert mit Attraktivität der Entgelte und Arbeitsbedingungen

Bundesgesundheitsminister Jens Spahn forderte bereits im Juli 2018 – also dem Beginn des KAP-Prozesses – eine Entlohnung von Pflegefachkräften zwischen 2.500 € und 3.000 € und forderte zuletzt einen Fachkräftemindestlohn von 14 € pro Stunde, was in etwa 2.500 € pro Monat entspricht.³ Tatsache ist, dass dies für Beschäftigte der Caritas nicht nur längst Realität ist, sondern übertroffen wird. So liegt das Bruttoeinkommen für eine in Vollzeit tätige Altenpflegekraft der Caritas bei bis zu 3.390 €, mit Zuschlägen sogar bei 3.780 € (im Jahr 2018). Beim Vergleich von Inflationsrate und Tarifentwicklung der Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) lässt sich darüber hinaus eine reale Lohnsteigerung von fast 11 % seit dem Jahr 2010 konstatieren.

Dem hohen Niveau und den deutlichen Gehaltssprüngen in den letzten Jahren entsprechend stufen die Rechtsträger der Altenhilfe das Entgeltniveau ein: Mehr als 86 % schätzen die Löhne und Gehälter als (sehr) attraktiv ein, während jener Anteil z.B. in der Gesundheitshilfe sowie der Kinder- und Jugendhilfe bei „nur“ 65 % liegt. Zudem gelingt es Caritasbetrieben mit attraktiverer Vergütung signifikant häufiger, Beschäftigte dauerhaft zu binden.⁴ Dies kann als starkes Indiz einer damit verbundenen erhöhten Zufriedenheit der Pflegekräfte gewertet werden. Dass also der Verbleib der Beschäftigten grundsätzlich mit der Attraktivität der Gehälter korreliert, konnte mit dem Caritaspanel nachgewiesen werden.

4. Mehrheit der Altenpfleger in Vollzeit und Vollzeitnähe

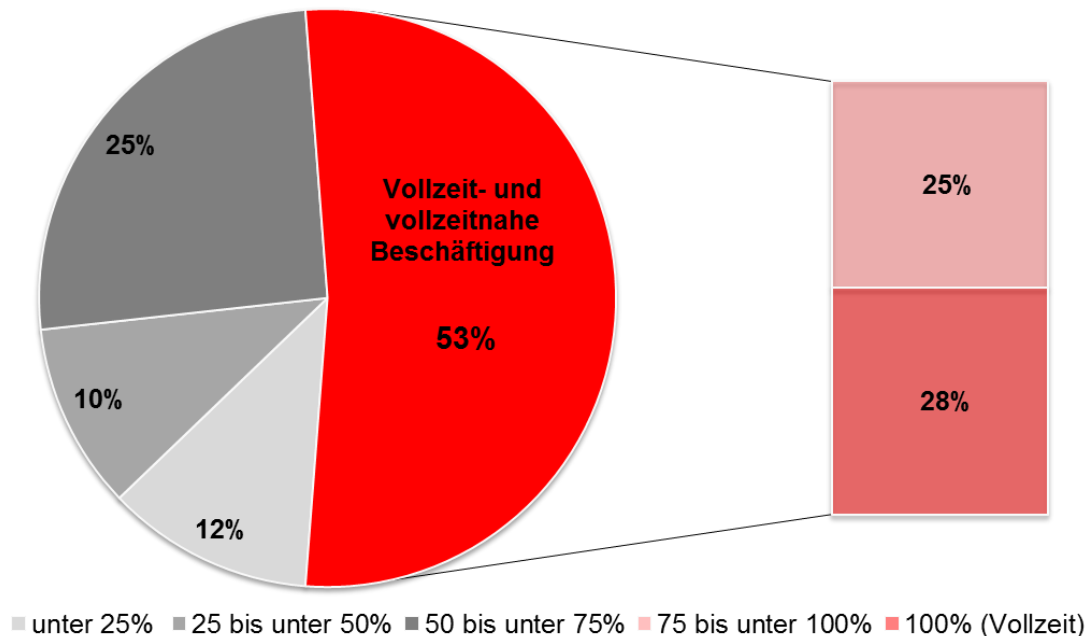
Prekäre Teilzeit ohne Aussicht auf eine höhere Wochenarbeitszeit – so lautet ein beliebtes Vorurteil im Kontext der Altenhilfe und -pflege. Das Caritaspanel 2018 widerlegt dieses Bild. Die

³ Vgl. z.B. FAZ.NET/Reuters (16.07.2018): <https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/spahn-ich-haette-lieber-weniger-leiharbeit-in-der-pflege-und-mehr-festangestellte-15693294.html> sowie tagesschau.de (05.07.2019): <https://www.tagesschau.de/inland/pflege-241.html>

⁴ Korrelationskoeffizient $r=-0,16$ ($p\leq 0,01$) (x: Vergütungsattraktivität [1: sehr attraktiv; 5: nicht attraktiv]; y: Anteil Beschäftigter mit Zugehörigkeitsdauer von 10 bis 20 Jahren)

Mehrheit der Pflegekräfte (53 %) arbeitet in Vollzeit oder vollzeitnah (ab 75 % bis unter 100 % des im jeweiligen Betrieb definierten Vollzeitumfangs). Der caritasweite Durchschnitt ist leicht höher und liegt bei 58 %.

Abbildung 2: Beschäftigungsumfänge in der Altenhilfe



Quelle: Caritaspanel 2018

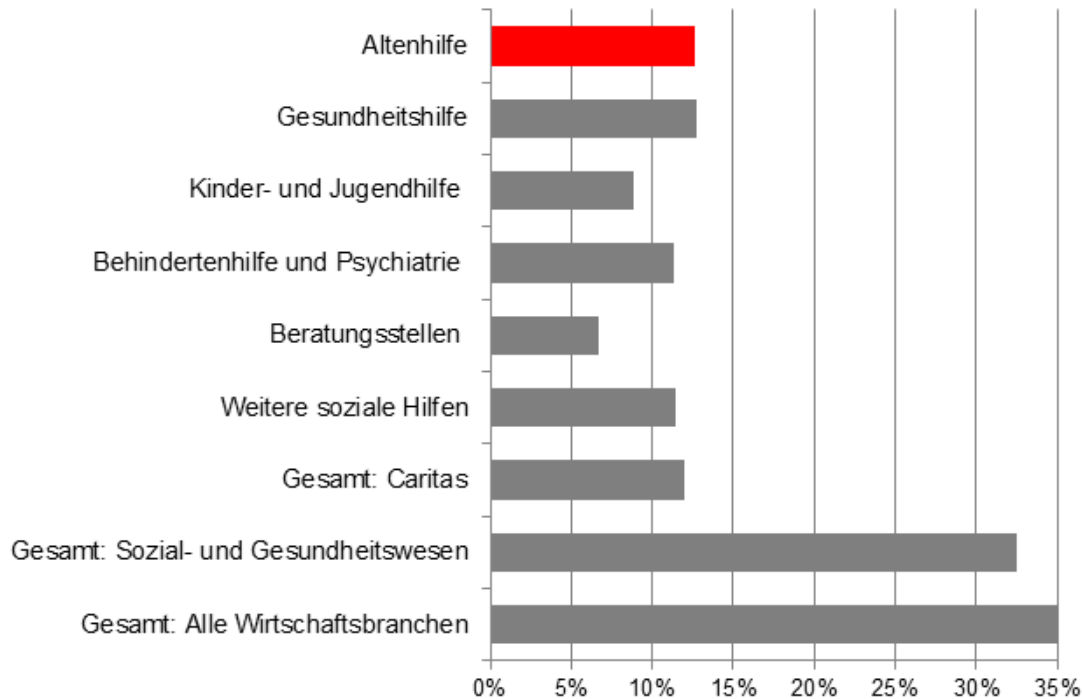
Betont werden muss, dass auch bei Arbeitszeiten unterhalb von 100 % nicht automatisch auf unfreiwillige Teilzeit geschlossen werden kann. Insbesondere vollzeitnahe Arbeitszeiten sind häufig von den Beschäftigten gewünscht und begünstigen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder die work-life-balance. Je beliebter solche Arbeitszeitmodelle werden und je besser sie im Betrieb verankert sind, umso mehr können sie sich bei der Fachkräftegewinnung als Pluspunkt erweisen.

5. Erfolgreiche Stellenbesetzung bei wenigen Abgängen

Wichtige Indikatoren der Beschäftigungsdynamik zeigen eine positive Dynamik. Zwar sehen laut Caritaspanel 2018 90% der Betriebe der Altenpflege Schwierigkeiten bei der Fachkräftegewinnung auf sich zukommen, was jedoch momentan nicht zu einer Schieflage bei der Stellenbesetzung qualifizierter Tätigkeiten führt. Weniger als 13 % der angebotenen Plätze für Fachkräfte bleiben unbesetzt. Das liegt zwar „nur“ auf dem Niveau des Durchschnitts aller Betriebe (12 %), stellt im Vergleich mit allen Wirtschaftsbranchen und dem Sozial- und Gesundheitswesen den-

noch eine mehr als starke Position dar. Dort liegt die Nichtbesetzungsquote jeweils bei deutlich über 30 %.⁵

Abb. 3: Nichtbesetzungsquoten im Vergleich



Quelle: Caritaspanel 2018

Auch bei der Abgangsrate bewegen sich Caritasbetriebe der Altenhilfe mit einem Wert von 6 % organisationsintern auf durchschnittlichem Niveau. In der Gegenüberstellung mit allen Branchen sowie den externen Sozial- und Gesundheitsbetrieben, die jeweils eine Abgangsquote von über 10 % aufweisen, sticht die Altenpflege der Caritas indes erneut positiv hervor.

In den Einrichtungen und Diensten der Altenpflege ist der Anteil der befristeten Stellen mit 11 % vergleichsweise gering. Diese Zahl steht auch in Einklang mit der zuvor präsentierten erhöhten Bindungsdauer von Altenpflegenden an ihre Arbeitsstelle und der als besonders attraktiv eingeschätzten Arbeitsplatzsicherheit.

6. Qualifikationsniveau noch mit Aufholpotential - jedoch steigend

Für jede zehnte Stelle bei den Caritas-Rechtsträgern der bundesweit noch eher wenig akademisierten Altenhilfe wird heute bereits ein Hochschulabschluss vorausgesetzt. Der Anteil an Beschäftigten in qualifizierten Tätigkeiten, für die eine abgeschlossene Berufsausbildung erforder-

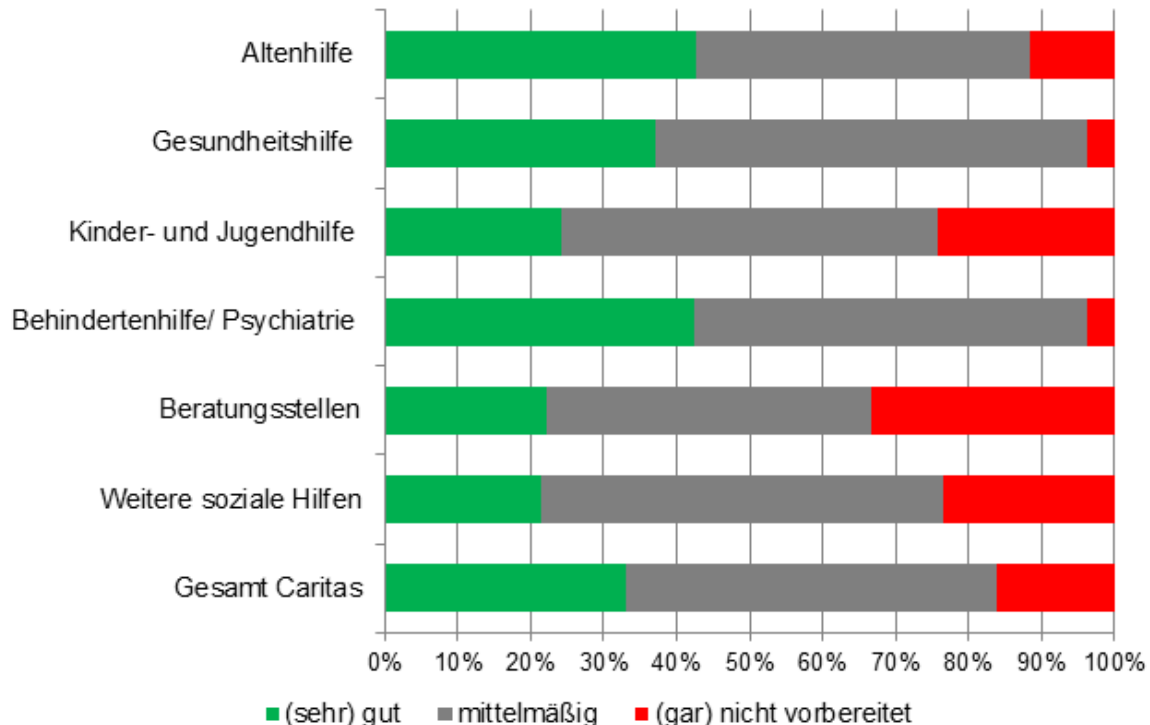
⁵ Vgl. Müller, S./ Dettmann, E./ Fackler, D./ Neuschäffer, G./ Slavtchev, V./ Leber, U./ Schwengler, B. (2018): IAB-Forschungsbericht 6/2018. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, S. 122.

lich ist, beträgt sogar mehr als 55 %. Somit sind insgesamt fast zwei Drittel aller Stellen in der Altenhilfe ausschließlich für qualifizierte Fachkräfte konzipiert. Dieser Anteil liegt einerseits um 10 % niedriger als im caritasweiten Durchschnitt aller Hilfebereiche, was auf ein nicht zu verschweigendes Aufholpotential hinweisen kann. Andererseits ist in der Altenpflege im Vergleich zu 2016 ein Anstieg des Gesamtanteils qualifizierter Tätigkeiten von 61 % auf 65 % zu verbuchen. Folglich kann von zunehmenden Qualifikationsimpulsen in den Altenpflegeeinrichtungen und -diensten der Caritas ausgegangen werden.

7. Der digitale Wandel der Arbeitswelt braucht Investitionen und gesicherte Refinanzierung

Ist die Altenpflege mit der Digitalisierung überfordert? Auf empirischer Grundlage des Caritaspanels 2018 lässt sich das Gegenteil behaupten. Kein anderer Hilfebereich schätzt sich gut vorbereitet auf die bevorstehenden Herausforderungen des digitalen Wandels der Arbeitswelt ein wie die Altenhilfe. 43 % der entsprechenden Rechtsträger gehen gut gewappnet in die Arbeitswelt 4.0 – in den Feldern der Kinder- und Jugendhilfe sowie Beratungsstellen ist der Anteil z.B. deutlich niedriger.

Abbildung 4: Grad der Vorbereitung auf die digitale Transformation



Quelle: Caritaspanel 2018

Als primäres Hemmnis für die Digitalisierung stufen 60 % der Dienste und Einrichtungen aus der Altenpflege den damit verbundenen Investitionsbedarf und eine unzureichende Refinanzierung

ein, wobei dieser Wert in der verwandten Gesundheitshilfe sogar fast 70 % beträgt. Auffällig ist: Die von der Gesamtheit aller Caritasbetriebe am häufigsten genannten Hürden für die digitale Transformation werden durch die Teilnehmer aus der Altenhilfe durchgehend weniger kritisch eingeschätzt. So können hier unterdurchschnittliche Anteile an Rechtsträgern beobachtet werden, die z.B. Datenschutzerfordernungen, den Reifegrad der IT-Infrastruktur oder fehlendes Know-how bei technologischen Neuerungen als relevante Digitalisierungshemmnisse bewerten.

8. Schlussbewertung: Altenhilfe bei Caritas zeigt positive Dynamik

Erfreulicherweise sind die Arbeitsbedingungen in der Pflege bei der Caritas gut und widerlegen das negative Bild, das in der Öffentlichkeit von der Branche insgesamt pauschal gezeichnet wird. Dennoch sind die Herausforderungen groß. Bei der Caritas sind die Beschäftigungsverhältnisse in der Altenhilfe durch einen hohen Anteil an vollzeit- und vollzeitnaher Beschäftigung sowie langjährigen Betriebszugehörigkeiten gekennzeichnet. Dabei spielen die Arbeitsplatzsicherheit und die Vergütung eine entscheidende Rolle für die Einschätzung der Arbeitsplatzattraktivität. Die Dauer der Betriebszugehörigkeit korreliert zudem mit der eingeschätzten Arbeitsplatzattraktivität. Bei der Suche nach dringend benötigten Fachkräften und talentierten Auszubildenden sind attraktive Arbeitsbedingungen und die Aussicht auf einen sicheren Job gute Argumente für die Dienstgeber der Caritas. Neben der Höhe der Vergütung und der Arbeitsplatzsicherheit werden in diesem Zusammenhang in Zukunft demografiefeste Arbeitszeitmodelle sowie die Nutzung der Möglichkeiten der digitalen Transformation an Bedeutung gewinnen

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

Über das Caritaspanel

Seit 2015 baut die Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes e.V. gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) eine neue Datenbasis mit Informationen über die Rechtsträger der Caritas mit ihren Einrichtungen und Diensten auf. Ziel ist es, ein besseres Verständnis für aktuelle Entwicklungen, Problemfelder, Qualitätsmerkmale und Zukunftsperspektiven der Dienste und Einrichtungen der Caritas generieren zu können. Das Caritaspanel bildet dadurch eine wichtige und unverzichtbare Grundlage für die tarifpolitische Arbeit der Dienstgeberseite.

Insgesamt wurden für das Caritaspanel 2018 2.511 Rechtsträger angeschrieben. Davon haben sich 281 Rechtsträger an der Umfrage beteiligt. Die Rücklaufquote liegt somit bei 11,2 %. Vier Fragebögen konnten aufgrund von nicht plausiblen bzw. unvollständigen Angaben bei der Auswertung nicht berücksichtigt werden. Insgesamt basiert die Auswertung auf 277 Fragebögen. Dabei werden ca. 130.000 Beschäftigte repräsentiert.

caritaspanelReport erscheint als E-Mail-Newsletter. Hiermit veröffentlichen wir in loser Folge die Ergebnisse des Caritaspanel 2018, informieren über weitere in diesem Zusammenhang relevante Themen und blicken voraus auf zukünftige Befragungsrunden. Der Newsletter kann über caritas-dienstgeber.de abonniert werden. Über Anregungen und Hinweise freuen wir uns.

Die Redaktion