



VOR DEM KOLLAPS!? **BESCHÄFTIGUNG IM** **SOZIALEN SEKTOR**

EMPIRISCHE VERMESSUNG UND HANDLUNGSANSÄTZE



Gemeinsames Buchprojekt mit

- **Jasmin Rocha**
Head of Digitalization Unit,
Diakonie Deutschland (zuvor Generalsekretariat DRK)
 - **Dr. Joß Steinke**
Bereichsleiter „Jugend und Wohlfahrtspflege“,
Generalsekretariat DRK
-
- **Analyse von IAB-Daten:** Beschäftigungssituation aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten
 - **Ableitung von Herausforderungen und Handlungsoptionen** für Gesellschaft, Träger und Politik



DER SOZIALE SEKTOR SPRICHT NICHT MIT EINER STIMME

- Häufig werden nur einzelne Bereiche in den Blick genommen („**Pflegenotstand**“)
- **Konkurrenz** um knappe öffentliche Mittel, um Löhne und Arbeitsbedingungen (Sozialwirtschaft)
- Wenig **Kollektivbewusstsein über die Arbeitsfelder** hinweg
- **Beschäftigteninteressen** im Vergleich zu anderen Branchen **schwach vertreten**
- **Überkomplex und föderal**: Der Sektor ist wenig ansprechend für die Parteienkommunikation
- Immense Zahl an **Interessengruppen** mit einer Vielzahl an Forderungen und Vorschlägen

➤ **Hier: Betrachtung des gesamten sozialen Sektors**



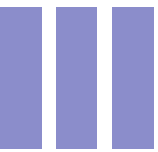
DER SOZIALE SEKTOR ALS KONZEPT UND BEGRIFF

- Kein Sektor wie jeder andere: gesellschaftliche Daseinsvorsorge
- Zentrale Funktionen des Sektors:
 - Hilfen in sozialen Problemlagen
 - Sorgearbeit („Care“)
Betreuen, Pflegen, Erziehen, Versorgen,
Zuwenden
- Kein Wirtschaftssektor, eher teil-ökonomisierter Sektor



DER SOZIALE SEKTOR ALS KONZEPT UND BEGRIFF

- Statistische Analyse erfordert klare **Definition** und **Abgrenzung** und ermöglicht Vergleich zu anderen Sektoren
- Abgrenzung auf Basis der Wirtschaftszweigklassifikation 2008:
- **Sozialwesen und Kinderbetreuung**
Alten-, Behinderten- und Pflege(wohn)heime, Stationäre psychosoziale Betreuung/ Suchtbekämpfung, ambulante soziale Dienste, Tagesbetreuung von Kindern, Kindergärten, Vorklassen, Schulkindergärten (...)
- Wichtigste **Berufsgruppen im sozialen Sektor**:
(Heil-)Erziehungsberufe, Alten- und Krankenpflege, Sozialarbeit
- Darunter über 100 Berufsgattungen
- Tendenziell wird der Sektor auch in dieser Abgrenzung noch unterschätzt.

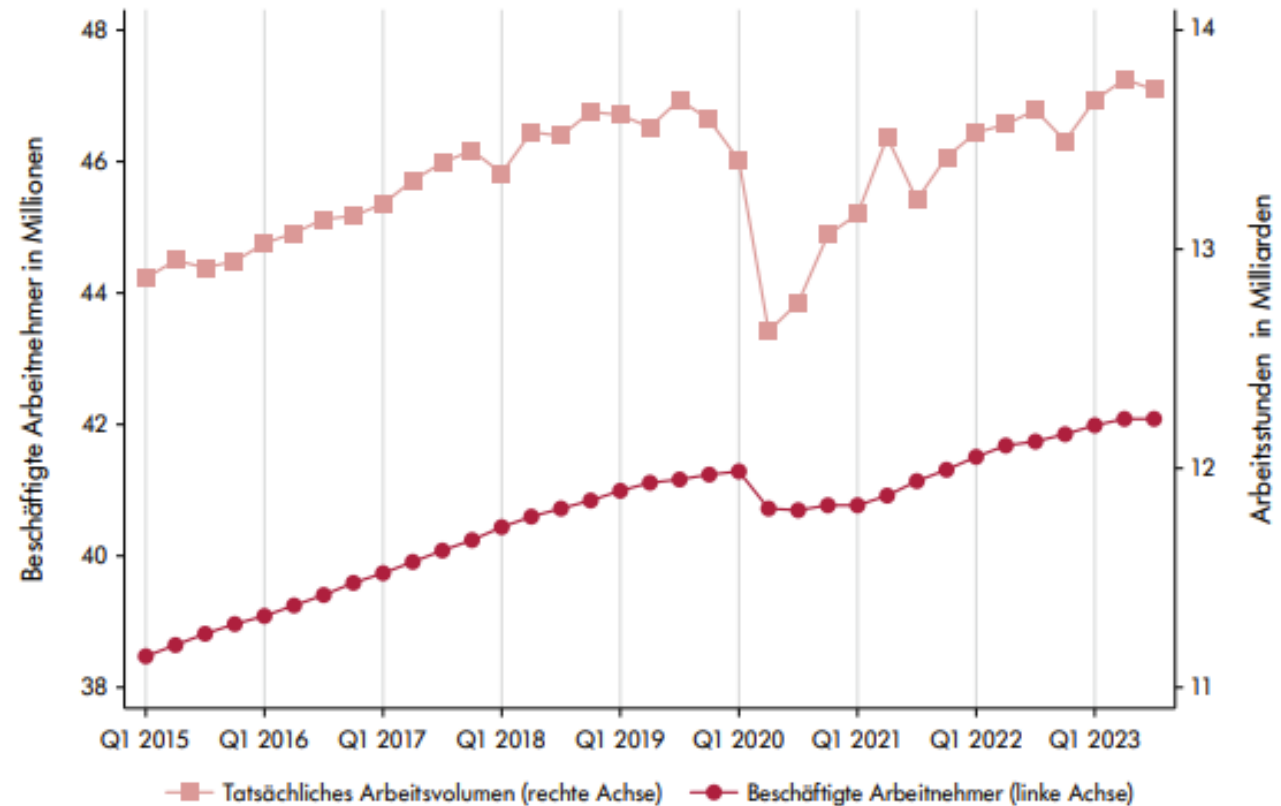


DATEN- GRUNDLAGEN

- **Sozialversicherungsdaten**
der Bundesagentur für Arbeit (BA)
- Das **IAB-Betriebspanel**
jährliche, repräsentative Arbeitgeberbefragung
- Das **Betriebshistorik-Panel BHP** des IAB
administrative Betriebsdaten der BA, Vollerhebung
- Das **Panel Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung PASS**
Haushaltsbefragung mit zwei Stichproben:
Bevölkerung und SGBII-Haushalte

AKTUELLE SITUATION AUF DEM ARBEITSMARKT: BESCHÄFTIGTENZAHLEN AUF HOHEM NIVEAU

- Steigende Beschäftigungsquoten bei Frauen und Älteren, niedrige Arbeitslosigkeit
- Noch nie gab es in Deutschland so viele Beschäftigte wie heute (2023: 42,16 Mio; 2024: 42,31 Mio)
- Aufgrund zunehmender Teilzeit hat sich das Arbeitsvolumen nicht in gleichem Maße erhöht.
- Strukturelle Veränderungen erhöhen Bedarf an Fachkräften (Digitalisierung, Dekarbonisierung...)
- Problem ‚Mismatch‘
- *Und im Sozialen Sektor?*



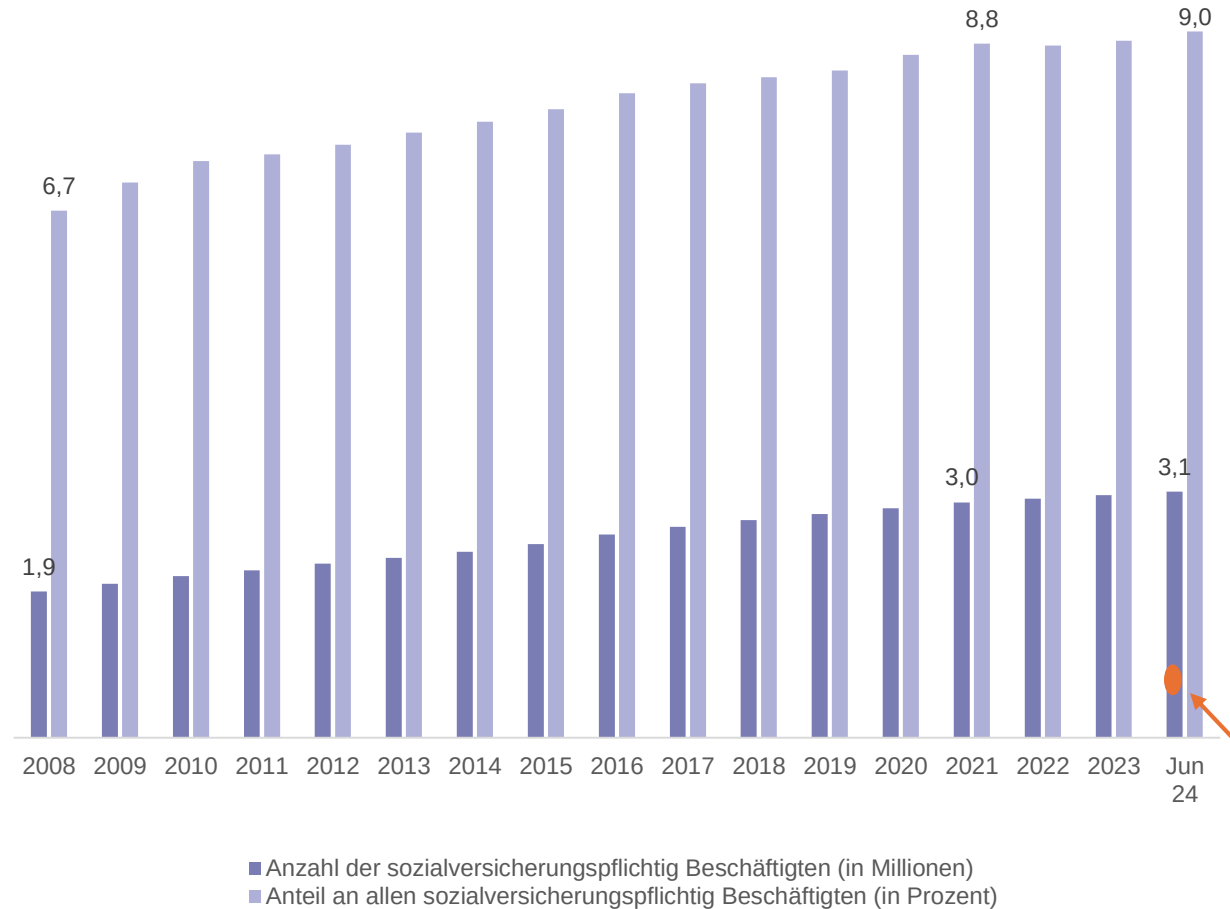
Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung/Statistisches Bundesamt

An aerial photograph showing a large-scale social network activity. A group of people is positioned on a large, flat surface that is divided into a blue upper half and a grey lower half. White lines connect the people, forming a complex web of relationships. The lines are thin and extend across the entire surface, creating a sense of interconnectedness. The people are small figures, some standing and some sitting, scattered across the area. The overall composition suggests a theme of community, communication, and social structure.

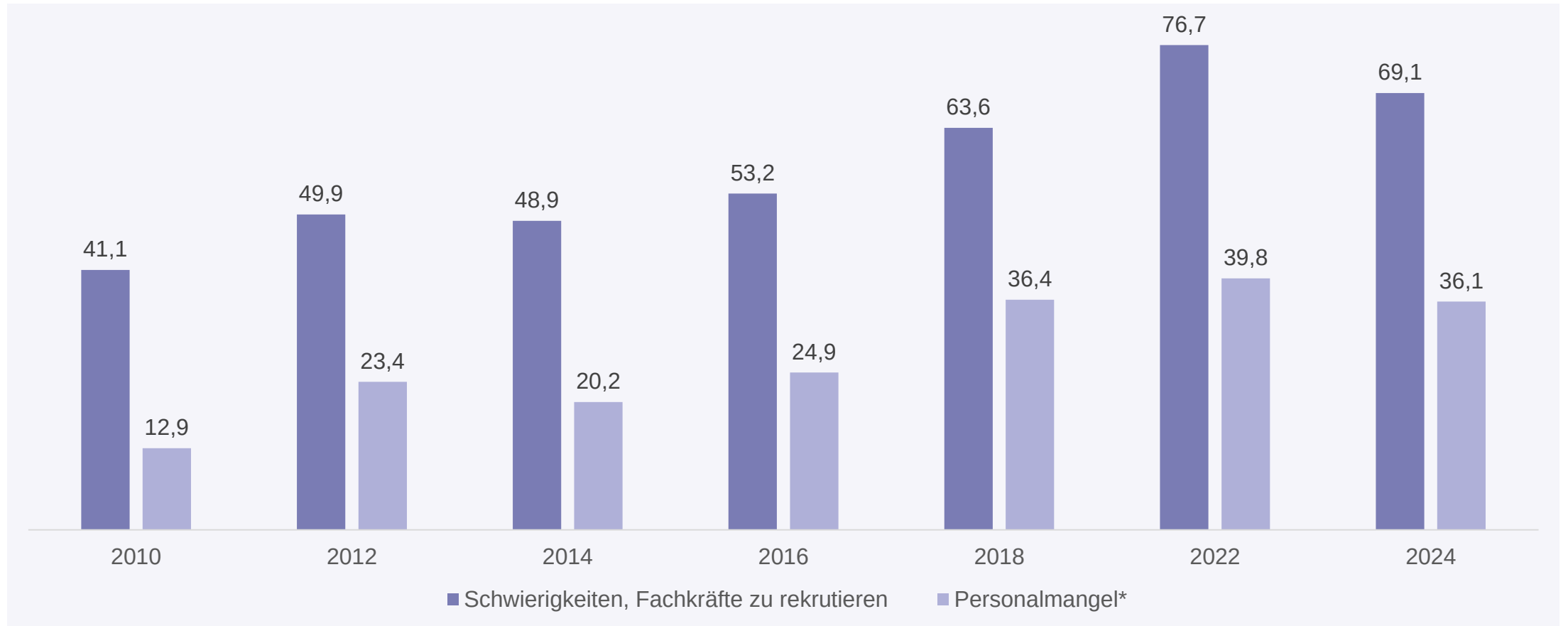
BESCHÄFTIGUNG IM SOZIALEN SEKTOR

DER SOZIALE SEKTOR WÄCHST ÜBERPROPORTIONAL

- ↑ Betreuungsbedarfe/-ansprüche bei Kindern/Jugendlichen
- ↑ Integrationsbedarfe aufgrund von Migration
- ↑ Krisenbedingte Verschärfung sozialer Problemlagen
- ↑ Betreuungs-/Pflegebedarf in alternder Gesellschaft
- ↑ ...

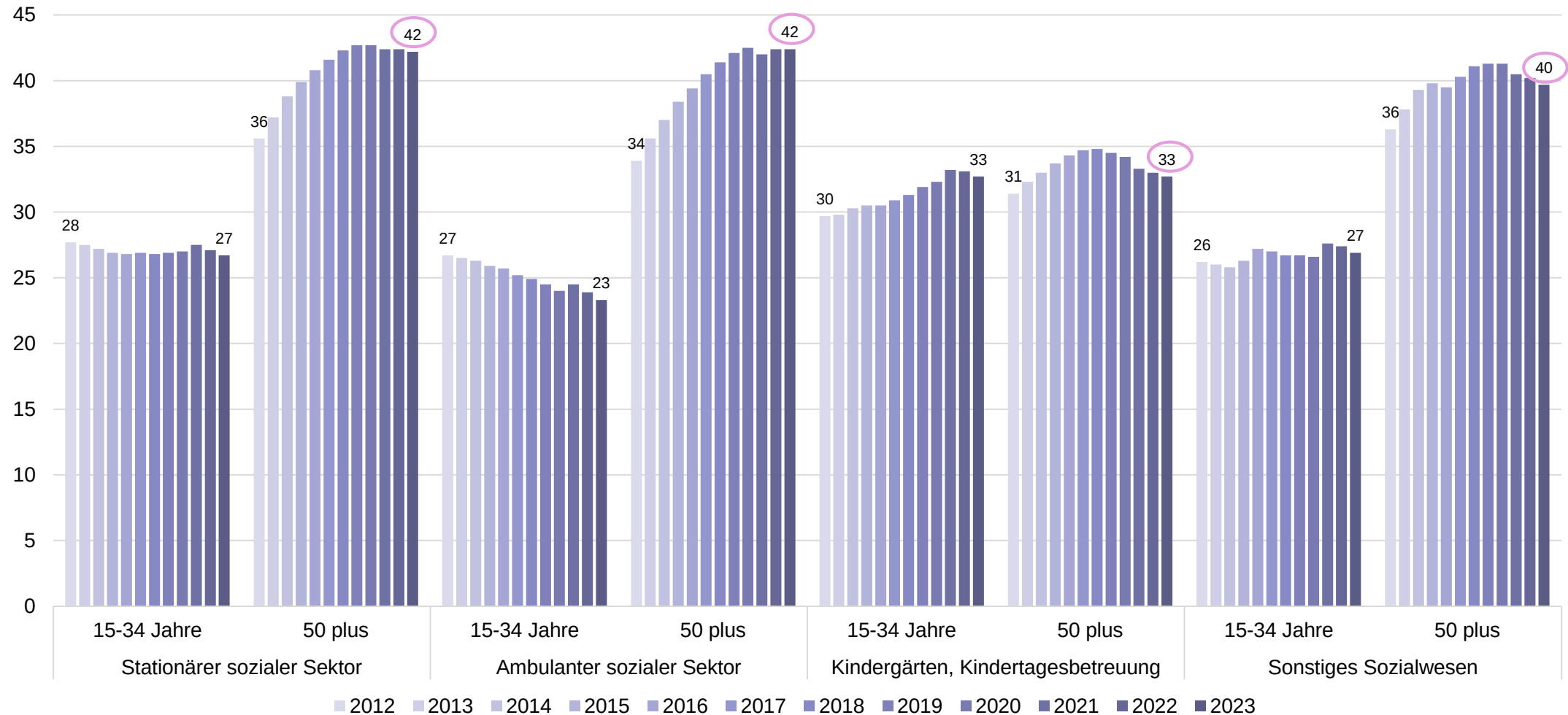


PERSONALPROBLEME: FACH- UND ARBEITSKRÄFTEMANGEL



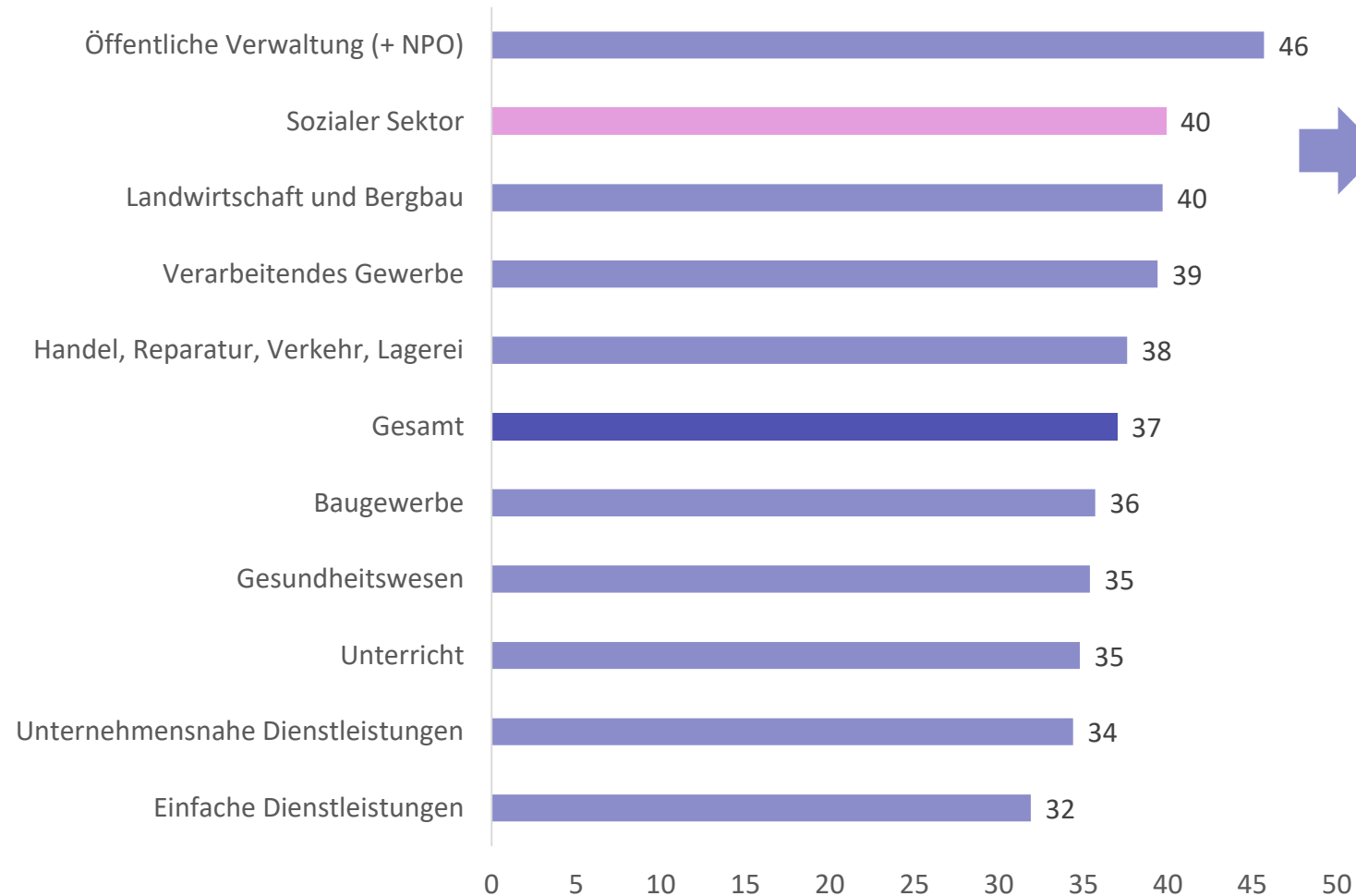
Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Werte; Anteile der Betriebe im sozialen Sektor mit dem jeweiligen erwarteten Personalproblem an allen Betrieben in Prozent, Informationen nicht erhoben in ungeraden Jahren sowie im Jahr 2020.

ALTERNDE BELEGSCHAFT



Quelle: Betriebs-Historik-Panel 1975-2023_v1, Anteil der jeweiligen Altersgruppe in Prozent

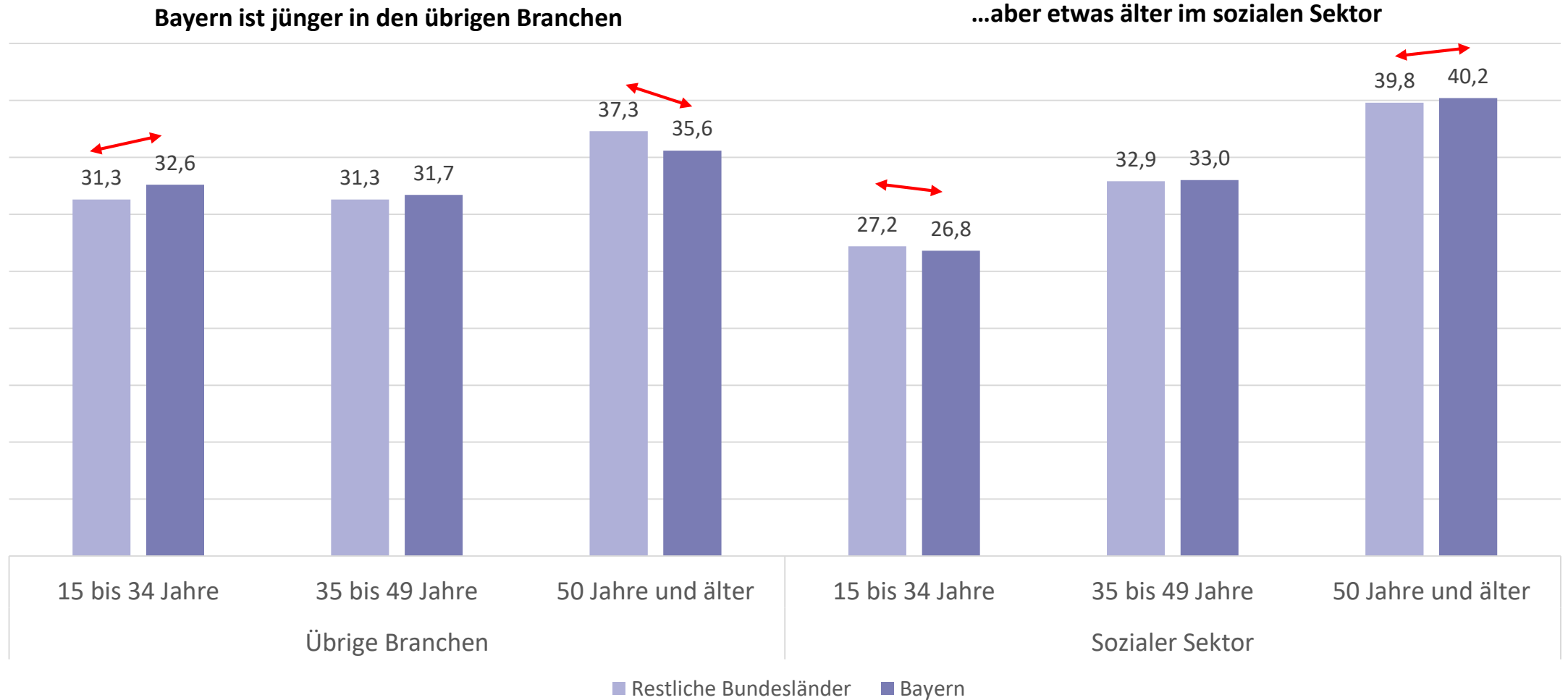
ALTERNDE BELEGSCHAFT



40 Prozent der Beschäftigten im sozialen Sektor sind 50 und älter

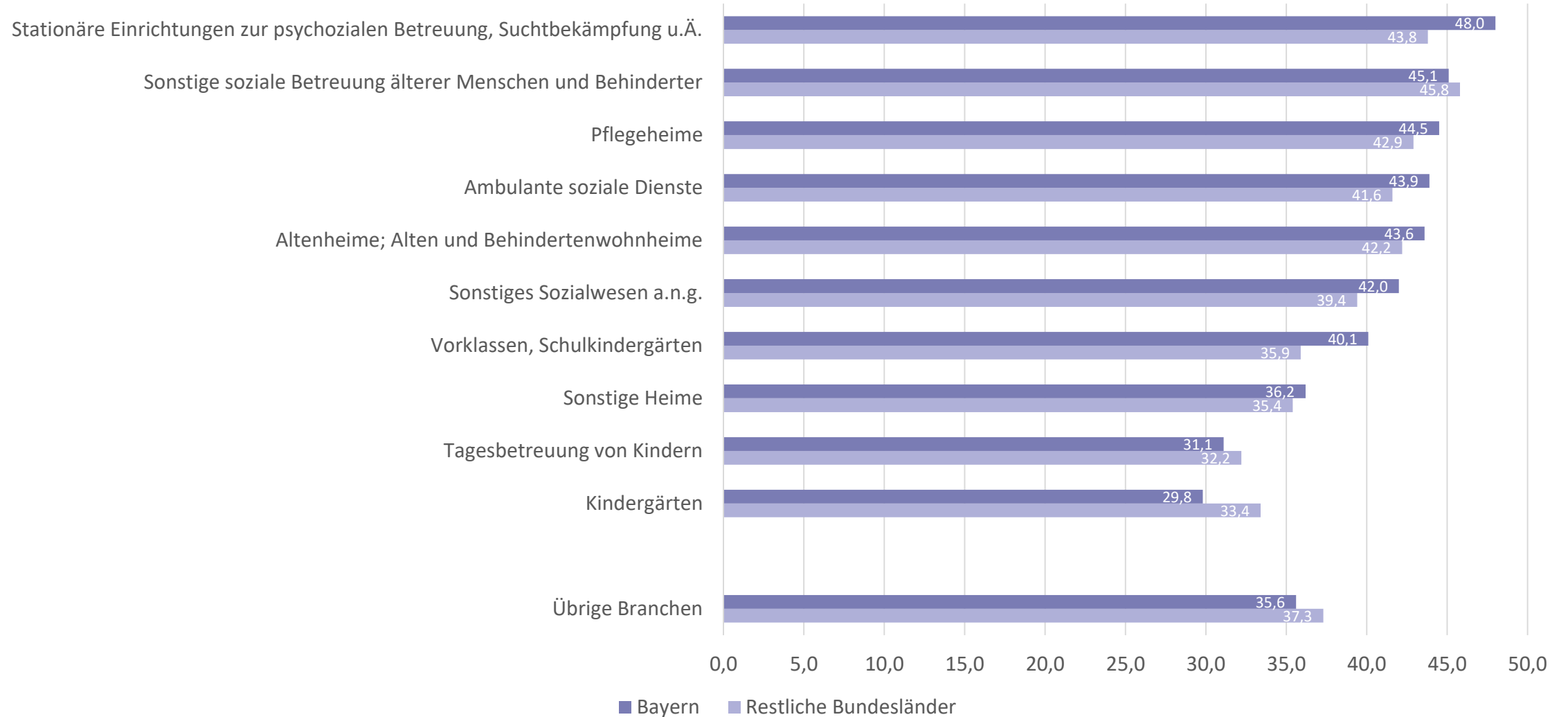
Quelle: Betriebs-Historik-Panel 1975-2023_v1, Anteil der Beschäftigten im Alter von 50 oder älter, in Prozent, Jahr 2023.

Altersstruktur im sozialen Sektor in Bayern 2023



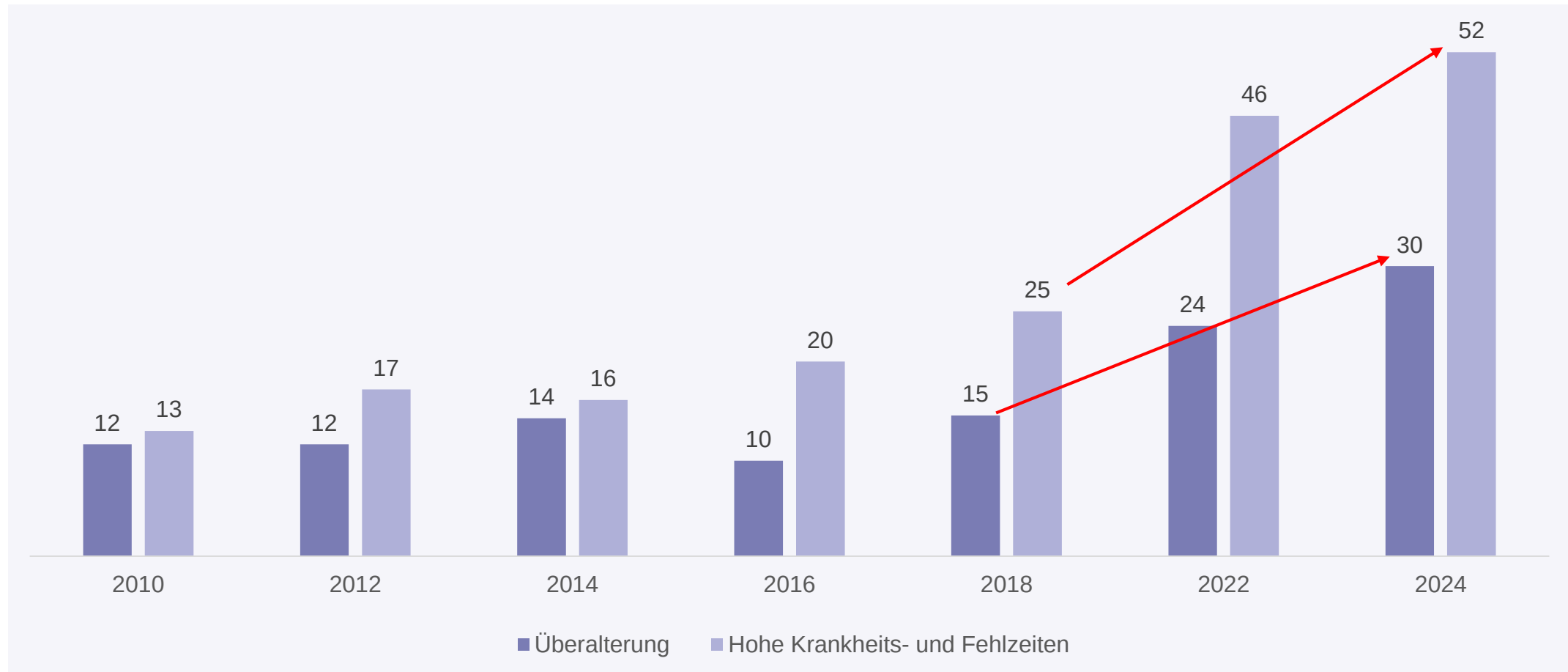
Quelle: Betriebs-Historik-Panel 1975-2023_v1, Anteil der Beschäftigten nach Altersgruppen, in Prozent, Jahr 2023.

Altersstruktur im sozialen Sektor in Bayern 2023



Quelle: Betriebs-Historik-Panel 1975-2023_v1, Anteil der Beschäftigten nach Altersgruppen, in Prozent, Jahr 2023.

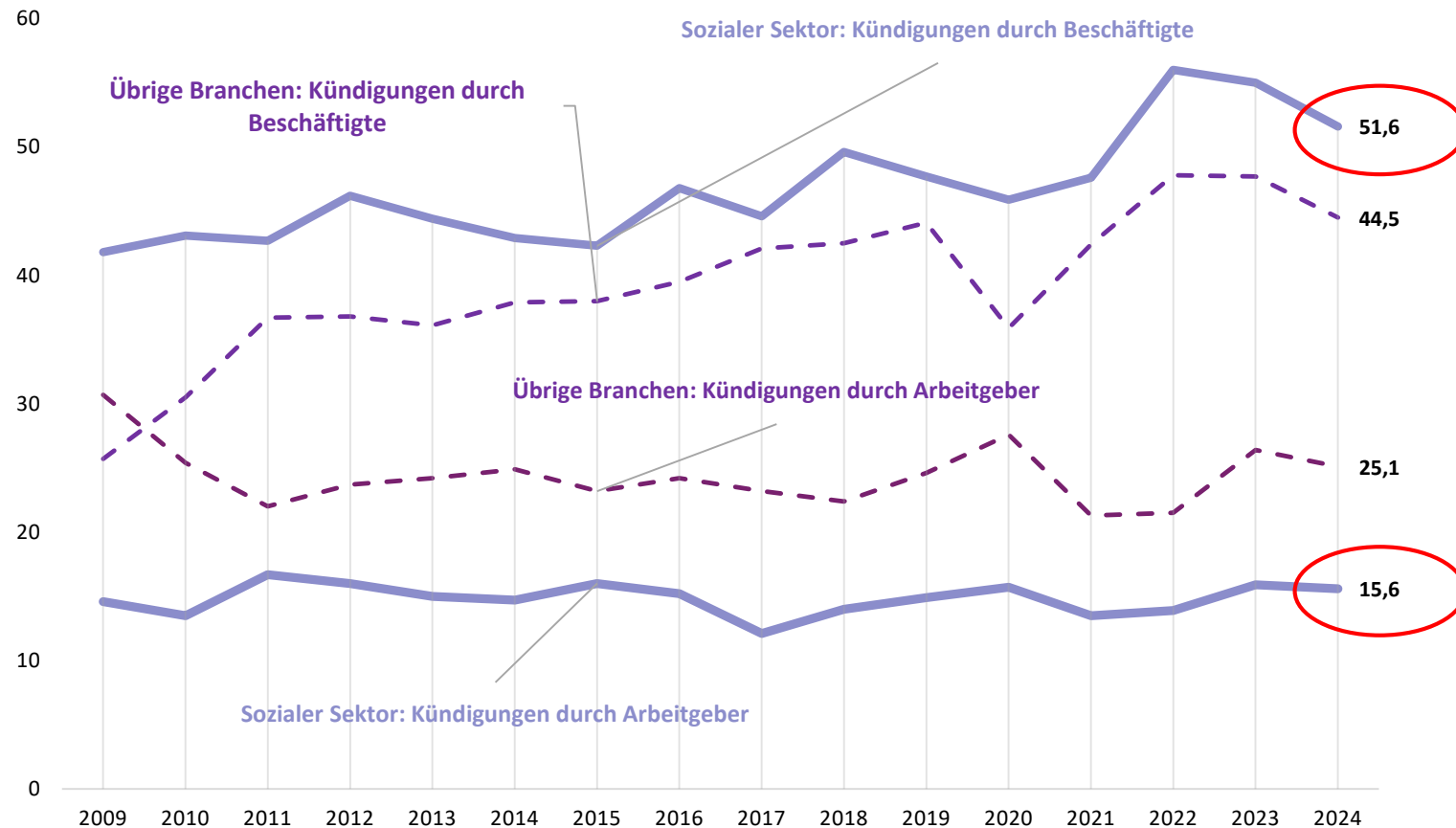
PERSONALPROBLEME: ÜBERALTERUNG UND FEHLZEITEN



Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Werte; Anteile der Betriebe im sozialen Sektor mit dem jeweiligen erwarteten Personalproblem an allen Betrieben in Prozent, Informationen nicht erhoben in ungeraden Jahren sowie im Jahr 2020.

Die Mehrheit der Personalabgänge im sozialen Sektor geht von den Beschäftigten aus

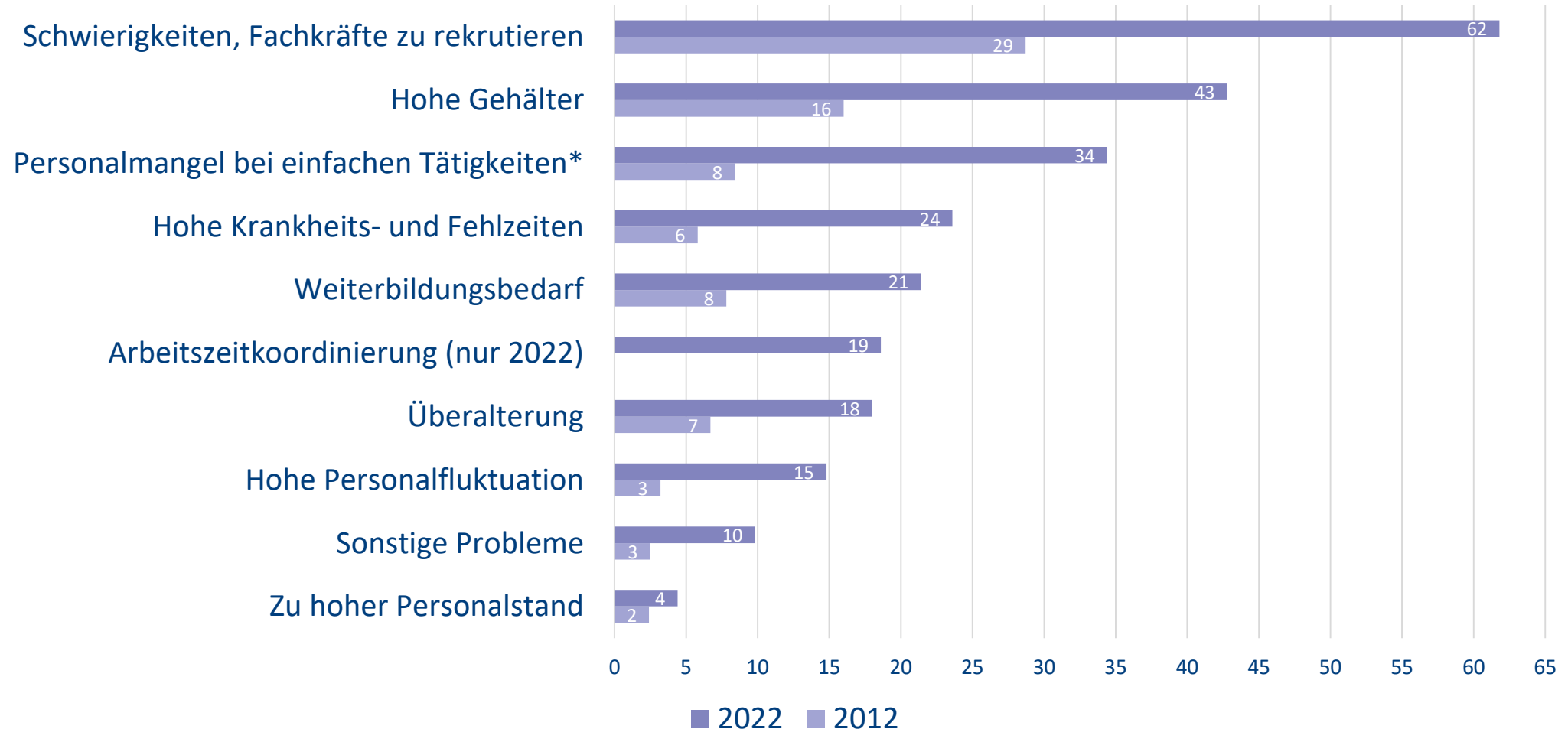
Bindung der Beschäftigten wichtig



Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Werte, Personalabgänge in Prozent aller Personalabgänge

Personalpolitik wird insgesamt anspruchsvoller

Erwartete Personalprobleme der Betriebe 2012 und 2022



Attraktive Arbeitsbedingungen?

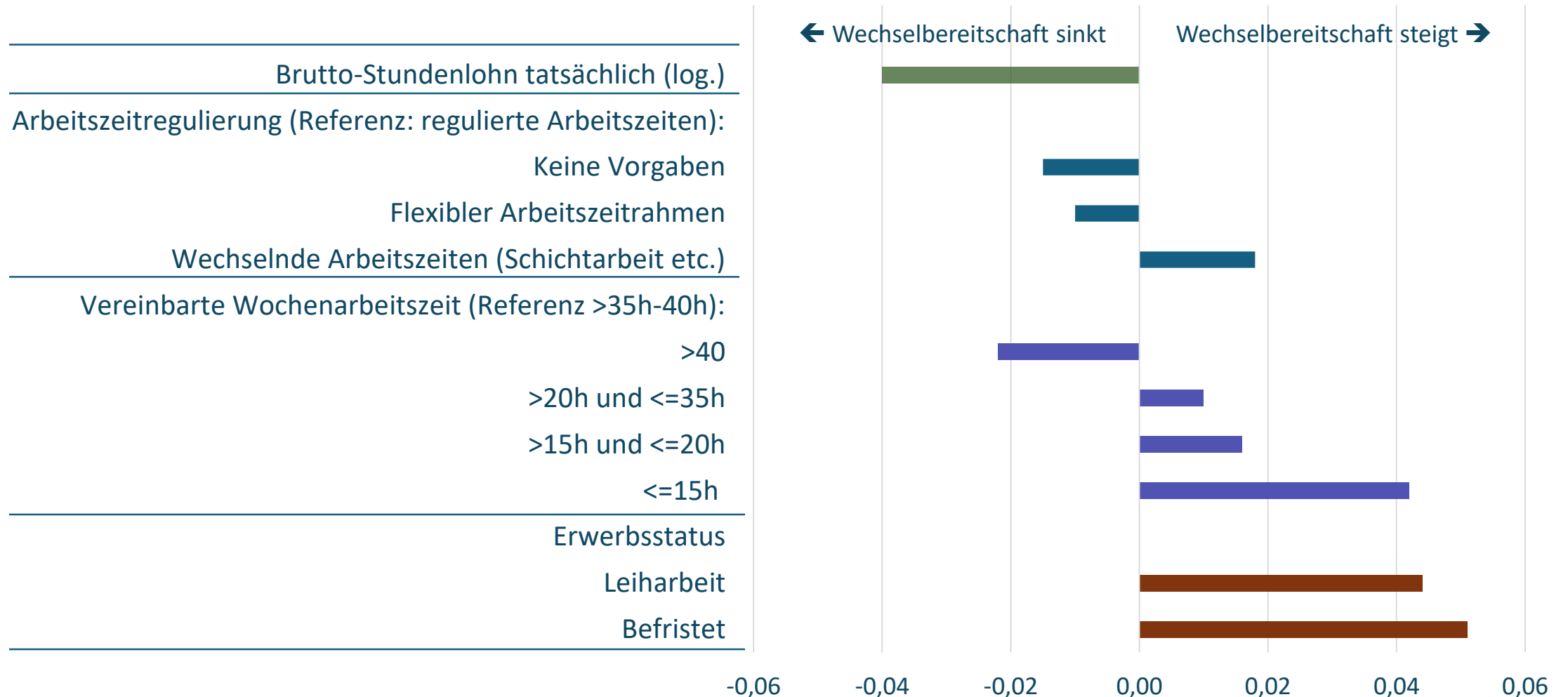
Objektive Faktoren:

- Lohn
- Erwerbsstatus (un-/befristet)
- Arbeitszeit (Voll-/Teilzeit), Lage der Arbeitszeit, Arbeitszeitflexibilität

Subjektive Faktoren:

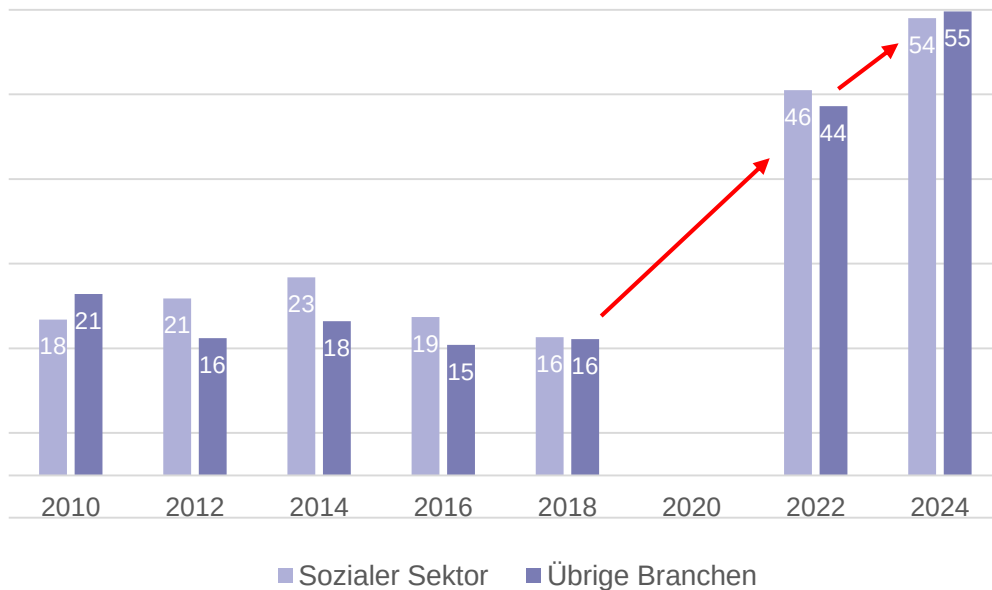
- Lohnangemessenheit
- Anerkennung durch Vorgesetzte
- Chancen auf berufliches Fortkommen, Aufstiegsoptionen
- Monotonie der Tätigkeiten
- Zeitdruck/Unterbrechungen
- Vereinbarkeit Beruf und Privatleben/Familie
- subjektive Beschäftigungssicherheit...

Welche objektiven Indikatoren von Arbeit beeinflussen die Wechselbereitschaft von Beschäftigten?



LÖHNE

Personalprobleme der Betriebe im sozialen Sektor: Hohe Lohnkosten



Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Werte; Anteil der Betriebe, die Probleme mit hohen Lohnkosten erwarten, an allen Betrieben in Prozent, Informationen nicht erhoben in ungeraden Jahren sowie im Jahr 2020.

Lohnerhöhungen sind natürlich grundsätzlich wünschenswert!

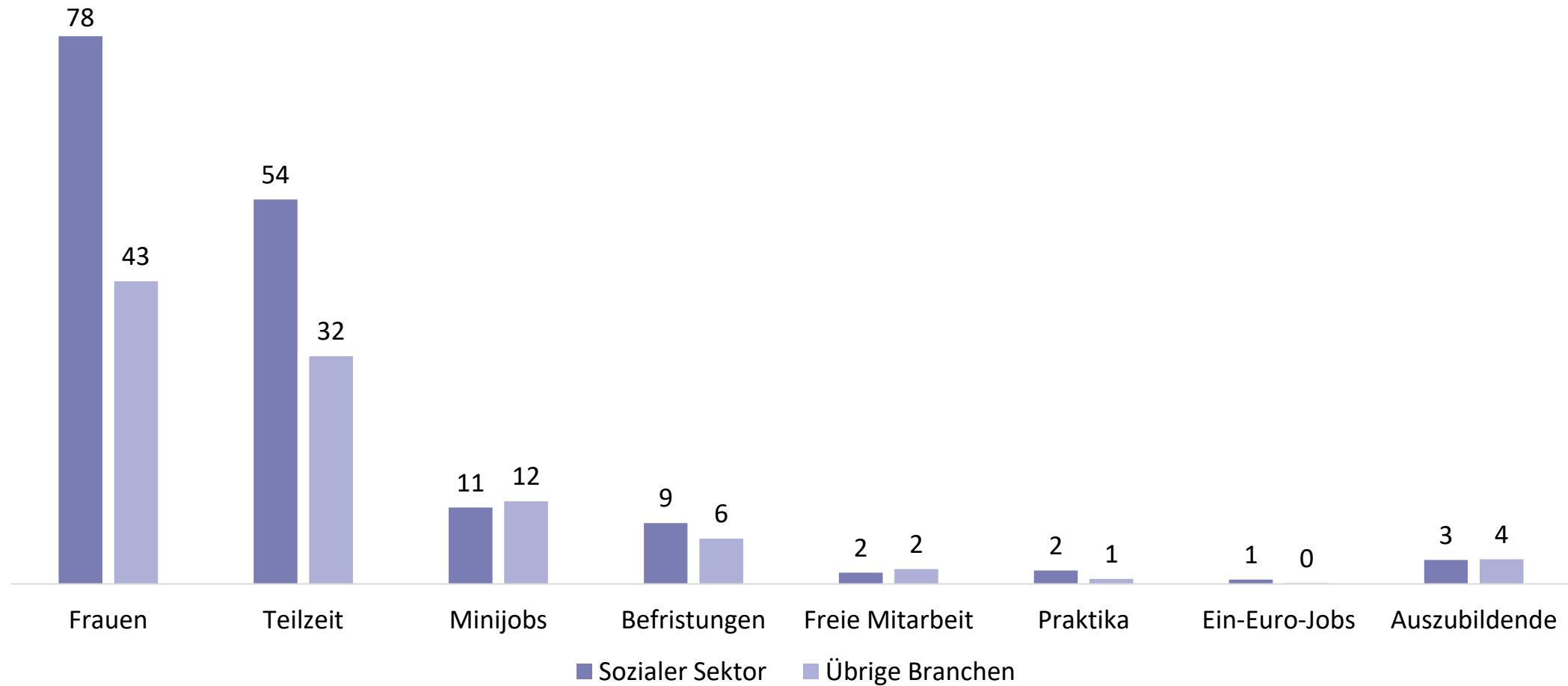
...aber ambivalent:

- Höhe der Lohnkosten wird von Betrieben zunehmend als Problem wahrgenommen.
- Nur finanzstarke Einrichtungen (z.B. in wohlhabenderen Regionen) werden **höhere Löhne** zahlen können.
- In Einrichtungen, die sich die höheren Löhne nicht leisten können, sinkt dagegen die Beschäftigung – sie schrumpfen oder werden aus dem ‚Markt‘ gedrängt.
- Höhere Löhne gehen zu Lasten von ‚**Eigenanteilen**‘.

Volkswirtschaftlicher Effekt von Lohnerhöhungen:

- Beschäftigte könnten sich bei höheren Löhnen mehr **Freizeit** wünschen und eine Arbeitszeitverkürzung fordern (z.B. Viertagewoche).
- Lohnerhöhungen können dazu führen, dass die insgesamt geleistete **Arbeitszeit sinkt**.

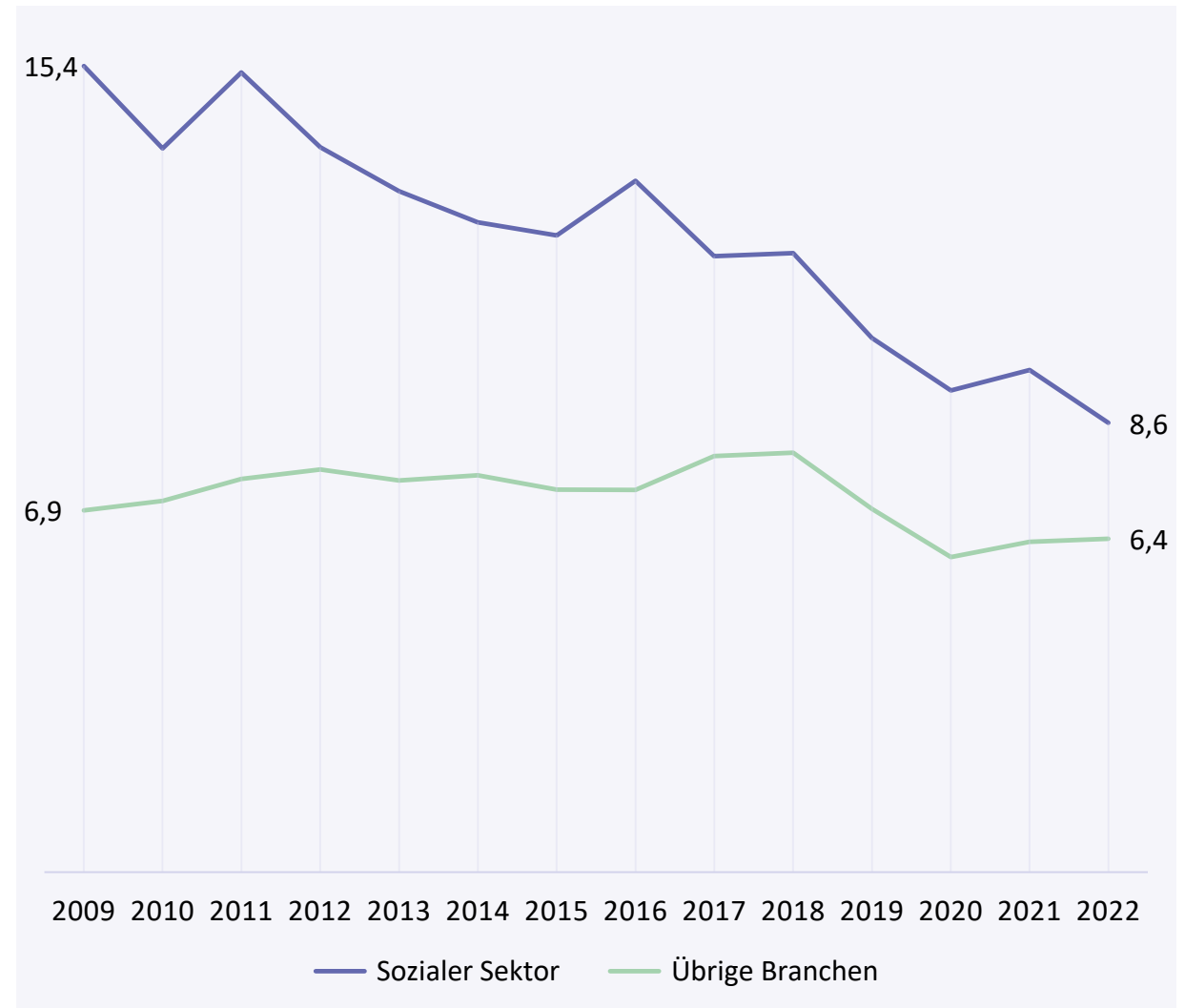
ERWERBSSTATUS: BESCHÄFTIGUNG IM SOZIALEN SEKTOR IST WEIBLICH UND IN TEILZEIT (UND ETWAS MEHR BEFRISTET)



Anteile an den betrieblichen Beschäftigten in Prozent, IAB-Betriebspanel 2022, hochgerechnete Werte

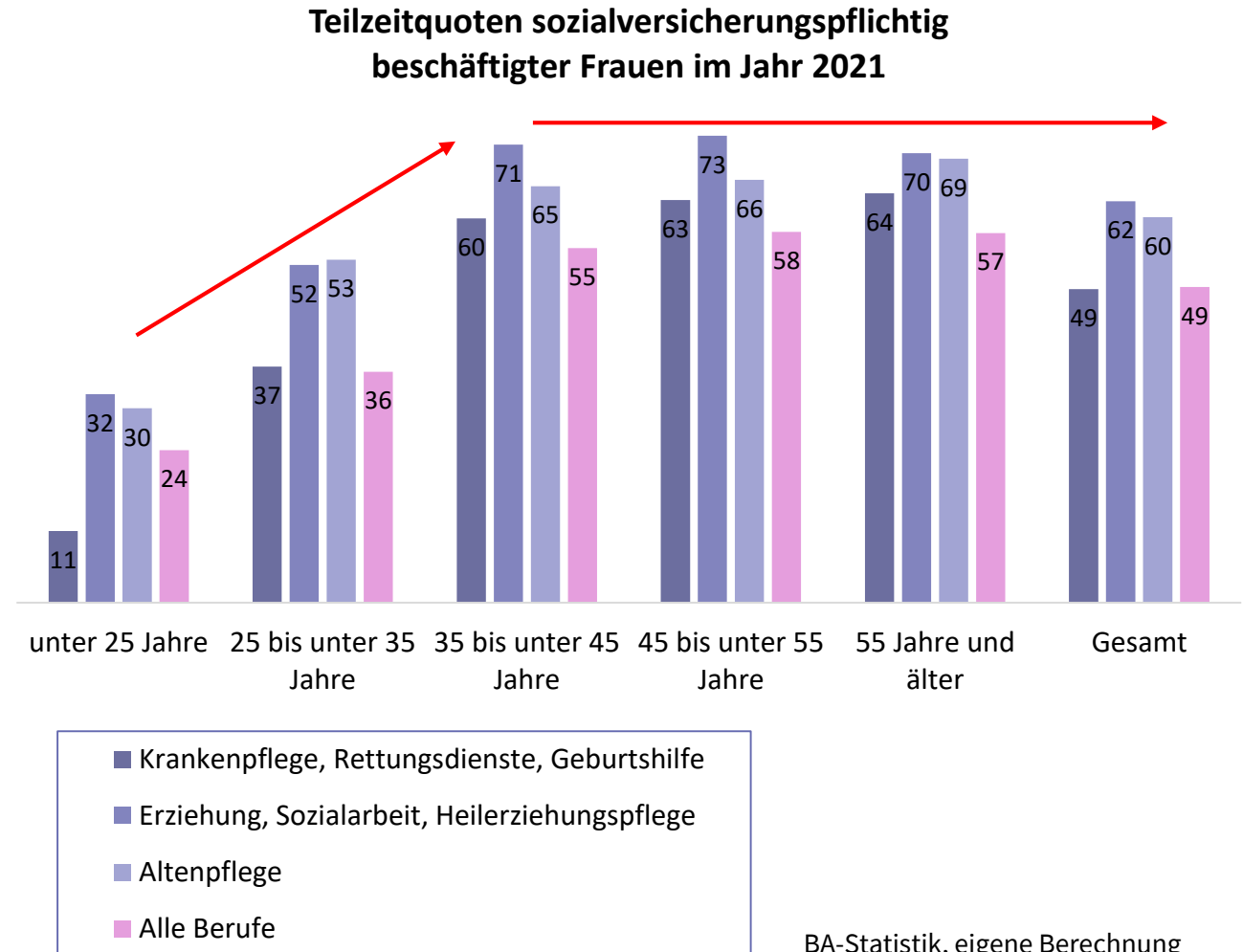
BEFRISTUNGEN VERLIEREN AN BEDEUTUNG

- Befristete Verträge spielen traditionell im sozialen Sektor eine größere Rolle als in der übrigen Wirtschaft.
- Zentrale Gründe:
 - Zeitlich befristete Projektfinanzierungen (fehlende **Regelfinanzierung**).
 - Vertretungen, insbesondere bei Elternzeiten
- **Interne Flexibilität erhöhen**
(Springer, breitere Einsatzmöglichkeiten, kurze Projekte ablehnen, wenn möglich?)

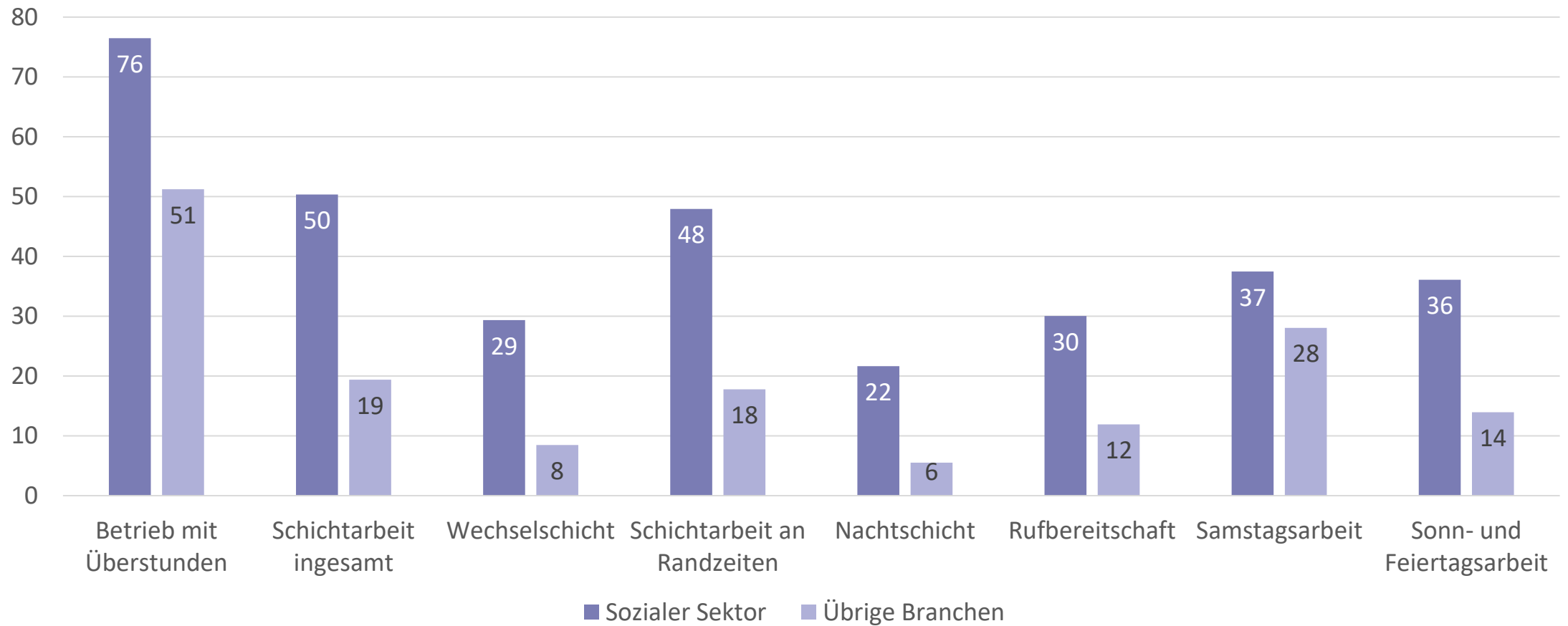


TEILZEITQUOTEN VON FRAUEN HÖHER IN SOZIALEN BERUFEN (UND AUCH NACH FAMILIENGRÜNDUNGSPHASE HOCH)

- **Familiengründung** als zentraler Treiber
- Frauen nach Familiengründung heute schneller zurück in Beschäftigung, aber häufig in **Teilzeit** (Bächmann et al. 2020)
- Verfestigung der **Arbeitsteilung in Paarhaushalten** mit Beziehungsdauer (Bühlmann et al. 2010)
- **Rückkehr in Vollzeitbeschäftigung** mit zunehmendem Alter unwahrscheinlich (Pflege der Kinder...Pflege der Eltern)
- Häufiger Grund für Teilzeit im sozialen Sektor: hohe **Arbeitsbelastung**

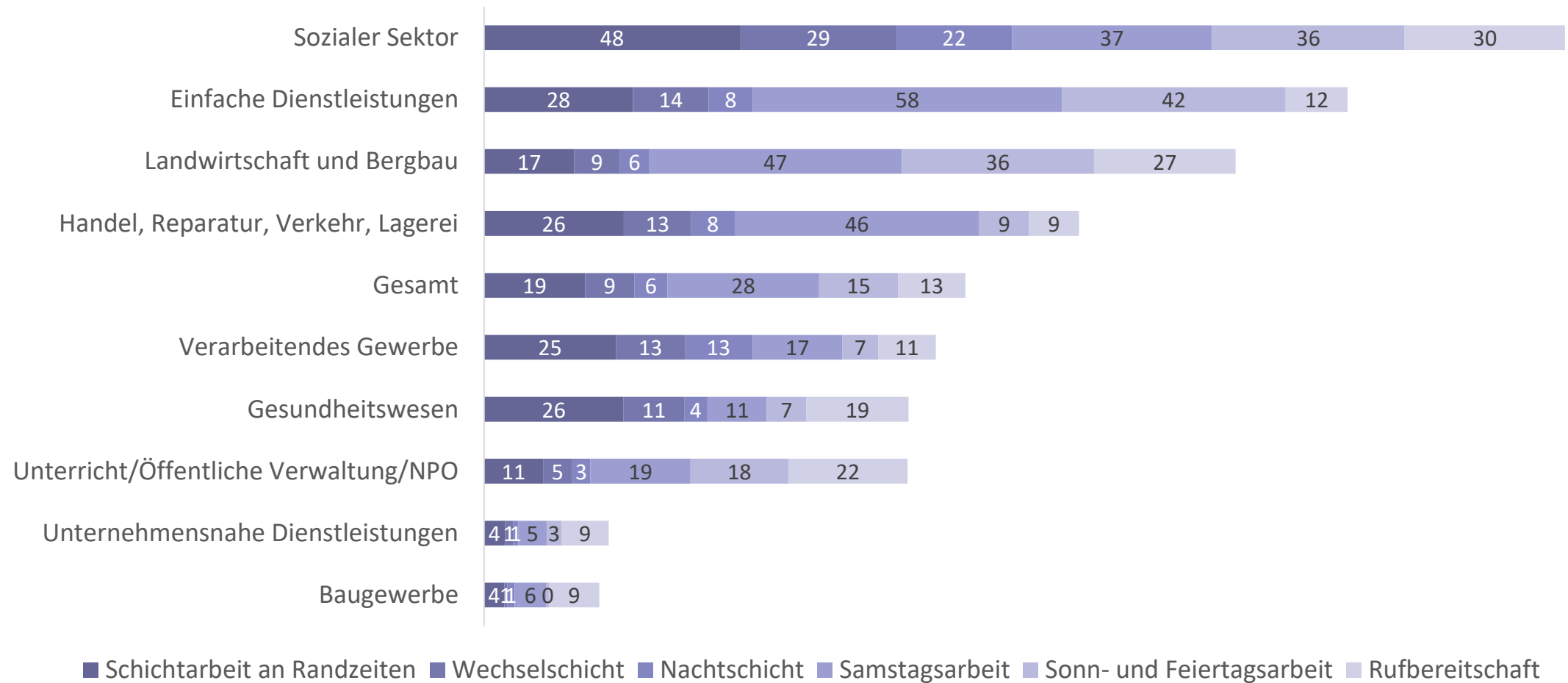


Besondere Arbeitszeiten im sozialen Sektor im Jahr 2024



Besondere Arbeitszeiten im Branchenvergleich 2024:

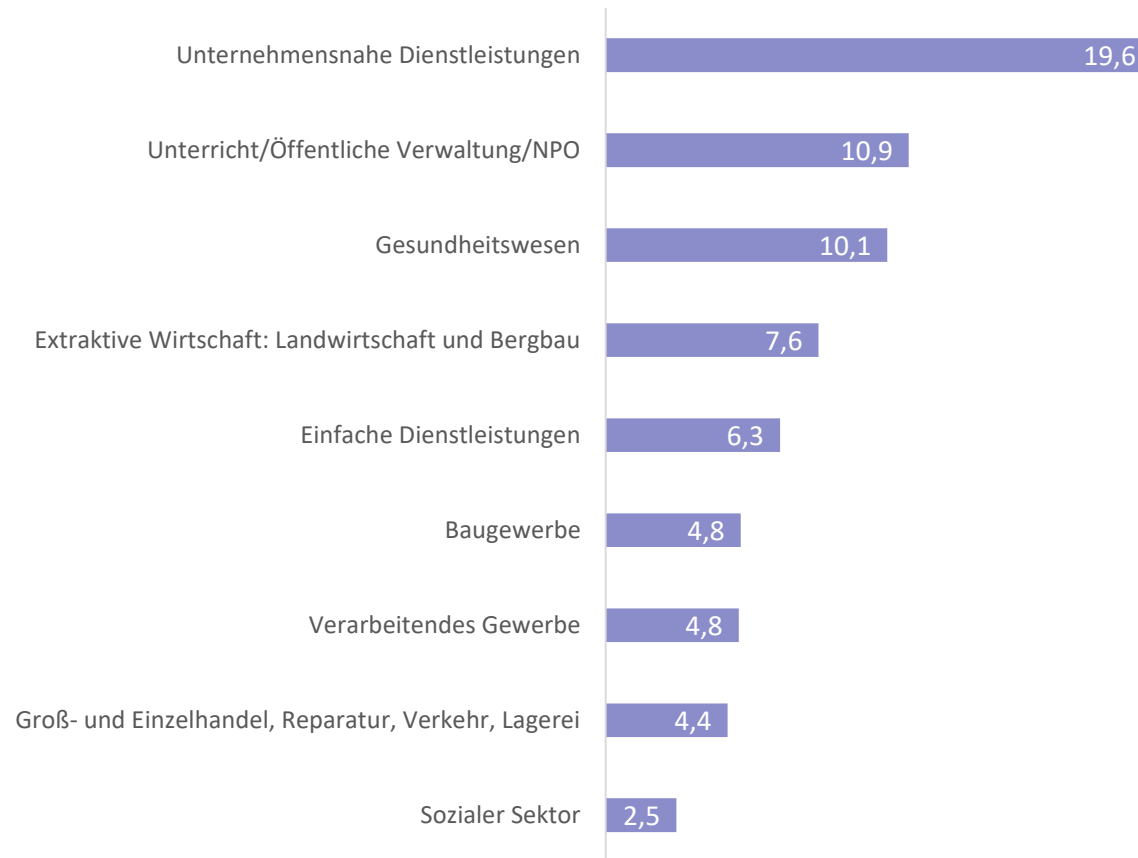
Schichtarbeit, Samstags-/Sonntagsarbeit, Rufbereitschaft im sozialen Sektor stärker verbreitet



WETTBEWERBSNACHTEIL SCHICHTARBEIT + ARBEITSZEITGESTALTUNG

Freie Arbeitszeitgestaltung für alle Mitarbeitenden im Jahr 2024

Quelle: IAB-Betriebspanel 2024



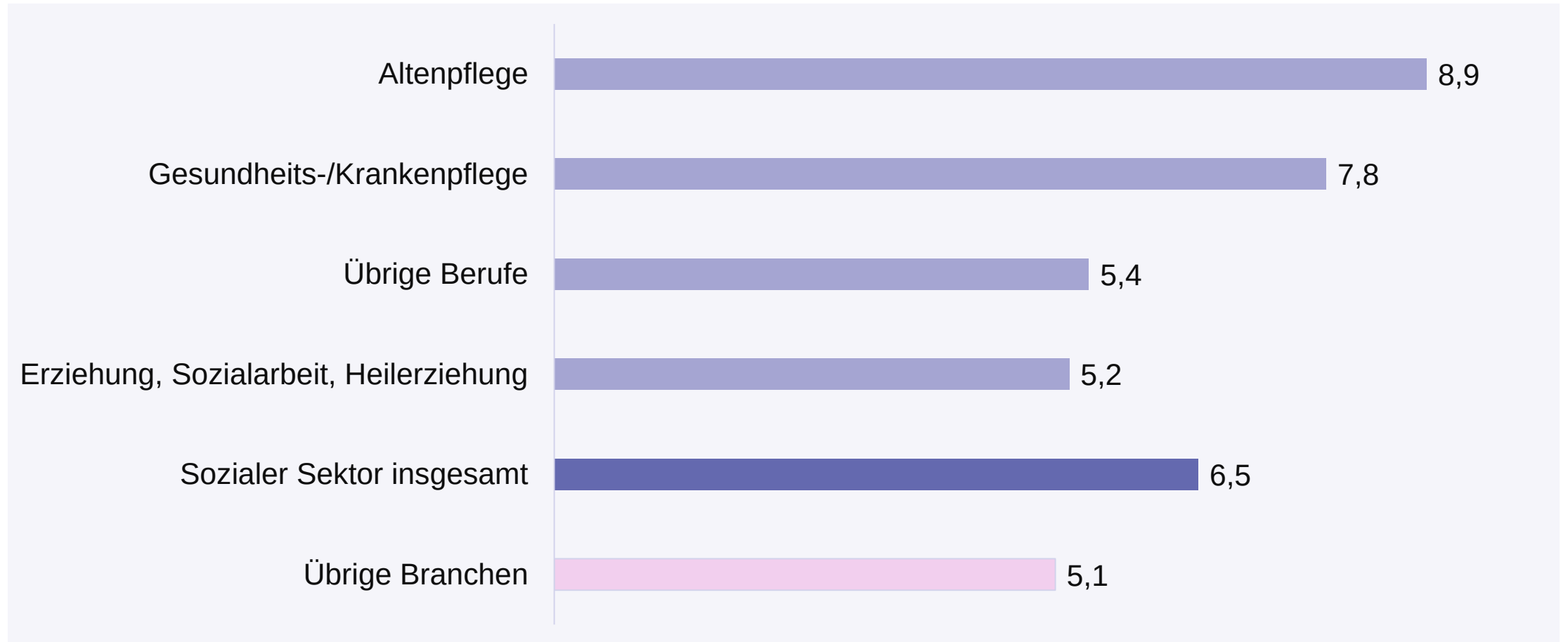
Arbeitszeitregulierung und Arbeitszufriedenheit

Werte rechts/links der Nulllinie: positiver/negativer Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit



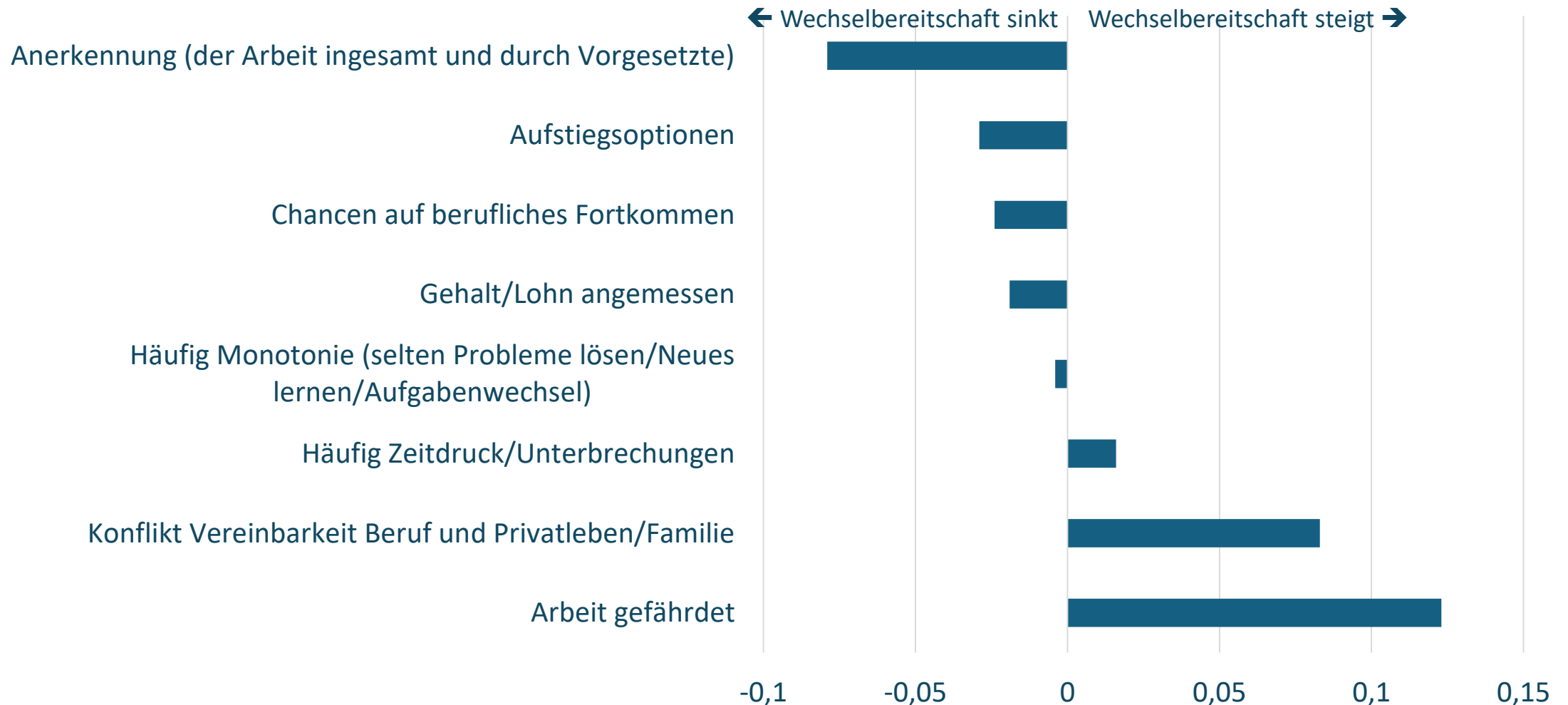
Datengrundlage: PASS 2016-2020, gepoolte, lineare Regression, abhängige Variable: Arbeitszufriedenheit, Kontrollvariablen: Jobdauer, Stellung im Beruf, vereinbarte Wochenarbeitszeit, Vertragsstatus (Befristung, Zeitarbeit), Haushaltsäquivalenzeinkommen, Bruttostundenlohn, Alter, Geschlecht, Kinder unter 18 im Haushalt, Partner, Ostdeutschland, Welle

PHYSISCHE BELASTUNGEN HOCH IN DER PFLEGE



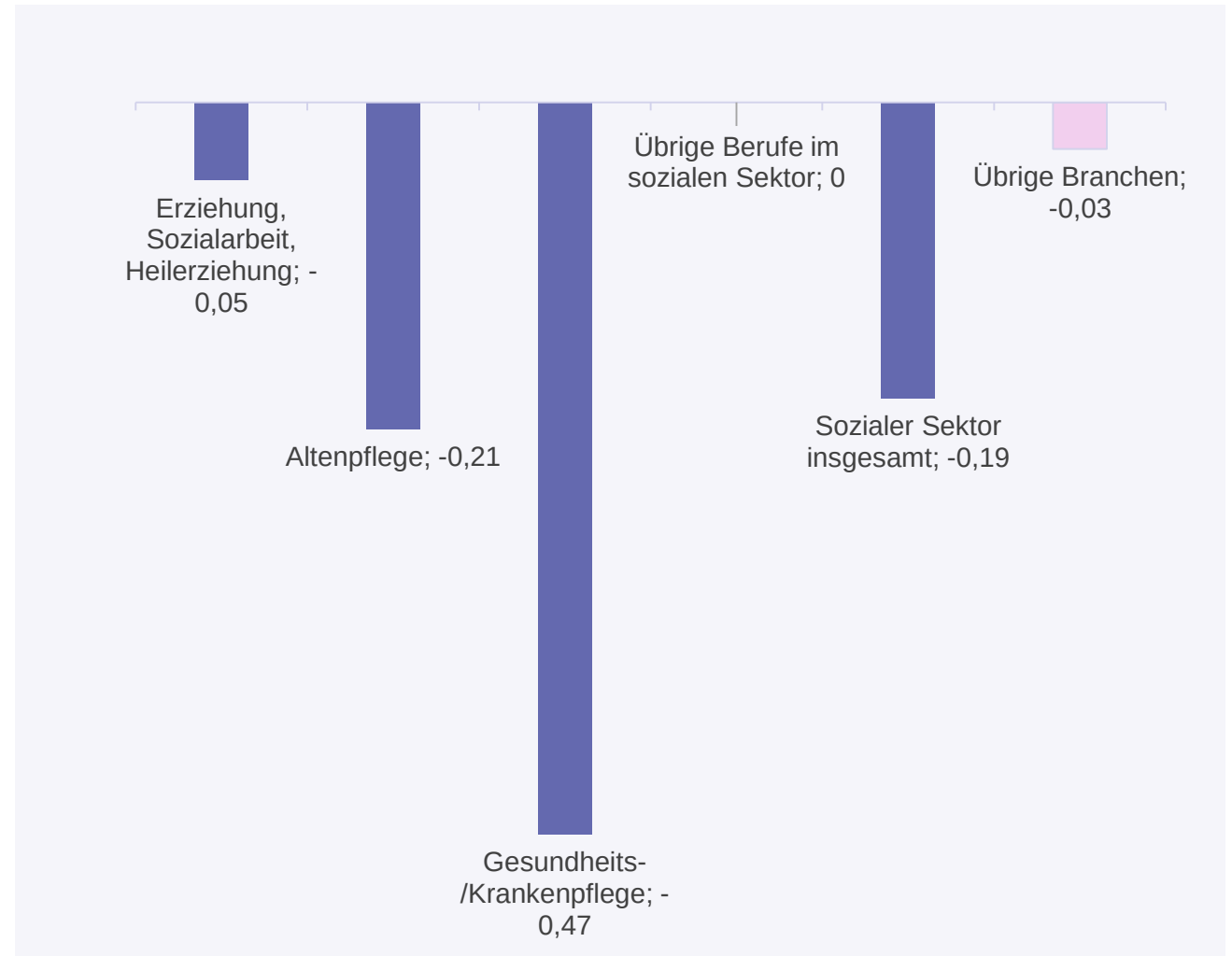
PASS 2016-2021, gepoolte Daten, hochgerechnete Mittelwerte. Höhere Werte auf der zehnstufigen Skala stehen für stärkere Belastungen.

Welche subjektiven Indikatoren von Arbeit beeinflussen die Wechselbereitschaft von Beschäftigten?



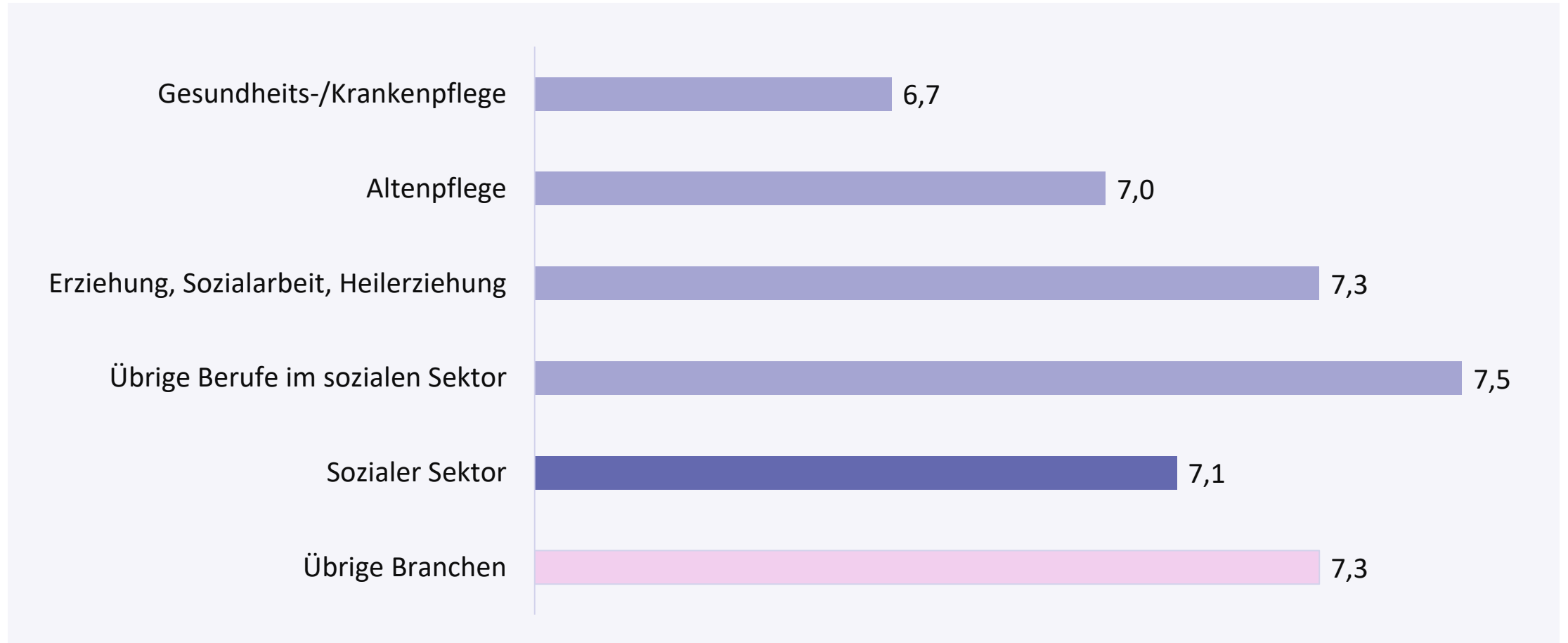
PSYCHOSOZIALER STRESS DURCH UNGLEICHGEWICHT ZWISCHEN BELASTUNGEN UND BELOHNUNGEN

Ungleichgewicht zwischen Belastungen und Belohnungen im Vergleich



Quelle: PASS 2016-2021, gepoolte Daten, hochgerechnete Mittelwerte, eigene Darstellung, (Effort-Reward-Imbalance, von -1 bis +1)

ARBEITSZUFRIEDENHEIT IM SOZIALEN SEKTOR



Quelle: PASS 2016-2021, gepoolte Daten, Mittelwerte der Arbeitszufriedenheit (0=unzufrieden/10=zufrieden), hochgerechnete Werte.

An aerial photograph showing a group of people standing on a large blue tarp. White lines connect the people, forming a network diagram. The lines are thin and white, contrasting with the blue background. The people are small figures, mostly wearing dark clothing, scattered across the tarp. The lines connect them in a way that suggests a complex network or a series of relationships. The overall image has a high-angle, top-down perspective.

ABLEITUNG VON HERAUSFORDERUNGEN UND HANDLUNGSOPTIONEN

POLITISCHE EBENE

- **Personalknappheit** bei Reformen und Prioritätensetzung politisch mitdenken
- Es geht nicht um **Wettbewerb** sondern um **Daseinsvorsorge**
- **Rahmenbedingungen** für Mehrarbeit (von Frauen) verbessern (Steuer-Abgabensystem; Infrastruktur)
- **Bürokratie**: kleinteilige Kontrollen/Steuerung/Dokumentation abbauen, keine Pseudo-Wirkungsnachweise
- **Vertrauen** in berufsfachliche Kompetenzen
- **Engagement** und soziales Jahr/Freiwilligendienste stärken

EIN ARGUMENT FÜR DEN ZIVILDIENTST

AUS DER FORSCHUNG

- Berufliche Geschlechtertrennung besteht zum Teil fort, weil Männer selten in frauendominierte Berufe einsteigen.
- **Studie*** zu Auswirkungen des **Zivildienstes** auf den **Eintritt von Männern in frauendominierte Berufe** (Analyse von Registerdaten und Mikrozensus):
 - Die **Wahrscheinlichkeit** eines **Arbeitsmarkteintritts von Männern in frauendominierte Berufe sank um etwa 21 Prozent**, als der **Zivildienst ausgesetzt** wurde.
 - Die Absolvierung des Zivildienstes hat die Wahrscheinlichkeit des Eintritts in weiblich dominierte Berufe um etwa 12 Prozentpunkte erhöht.
 - Geschlechtsatypische Lernerfahrungen von Männern im Zivildienst haben die Wahrscheinlichkeit positiv beeinflusst, frauendominierte Berufe zu ergreifen.

*Maik Hamjediers (2023): Gender-atypical learning experiences of men reduce occupational sex segregation. Evidence from the suspension of the Civilian Service in Germany. Gender & Society

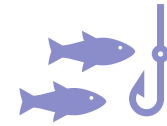
BETRIEBLICHE EBENE



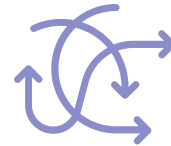
Arbeitsvolumen
(von Frauen) erhöhen unter
Berücksichtigung von
Vereinbarkeit



Schichtarbeit,
Arbeitszeitgestaltung attraktiv
gestalten, Mitsprache



Ältere Beschäftigte in den Blick
nehmen und halten



Aufgabenkritik: Was ist wirklich
wichtig?

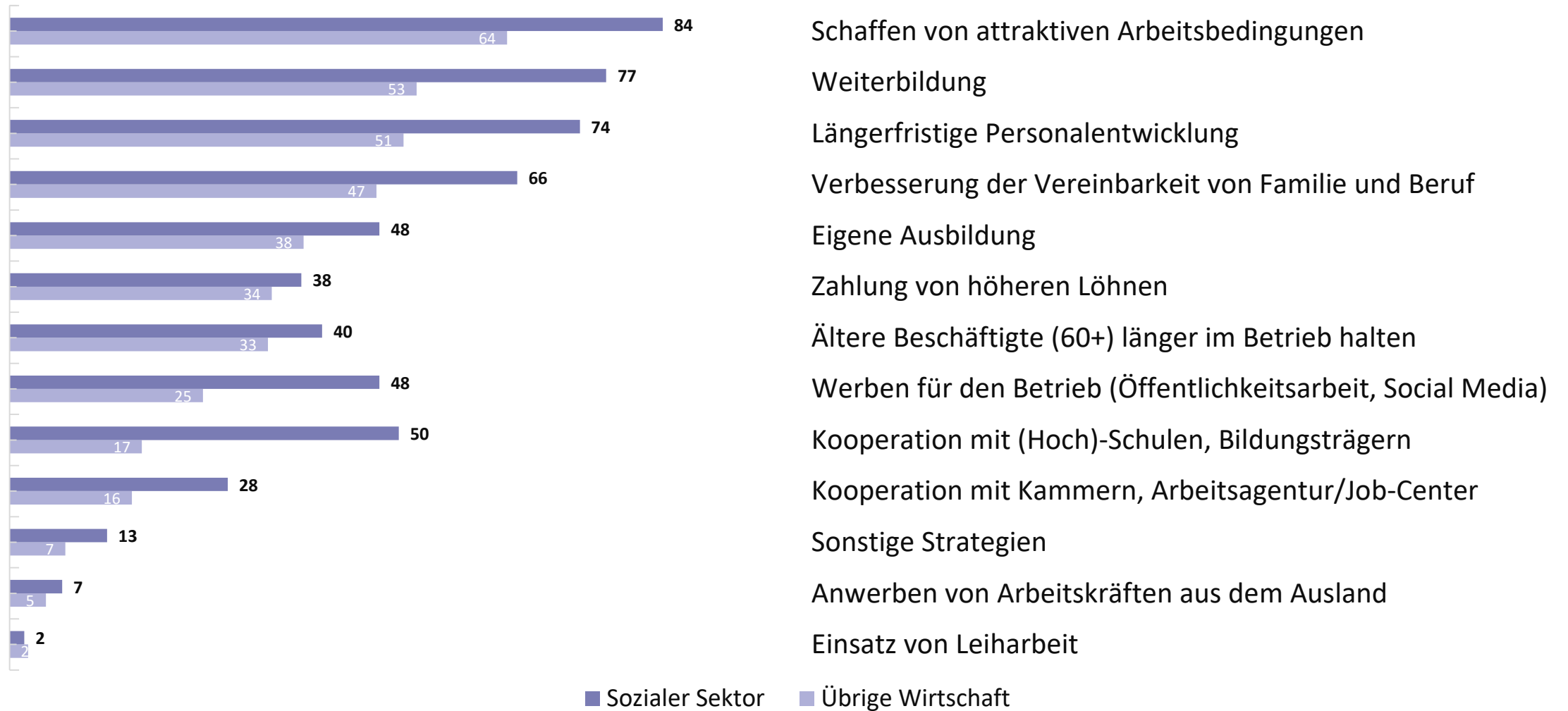


Belastung reduzieren,
Gesundheit fördern



Frustrationen erkennen und
abbauen

Strategien zur Fachkräftesicherung: Was sagen die Betriebe selbst?

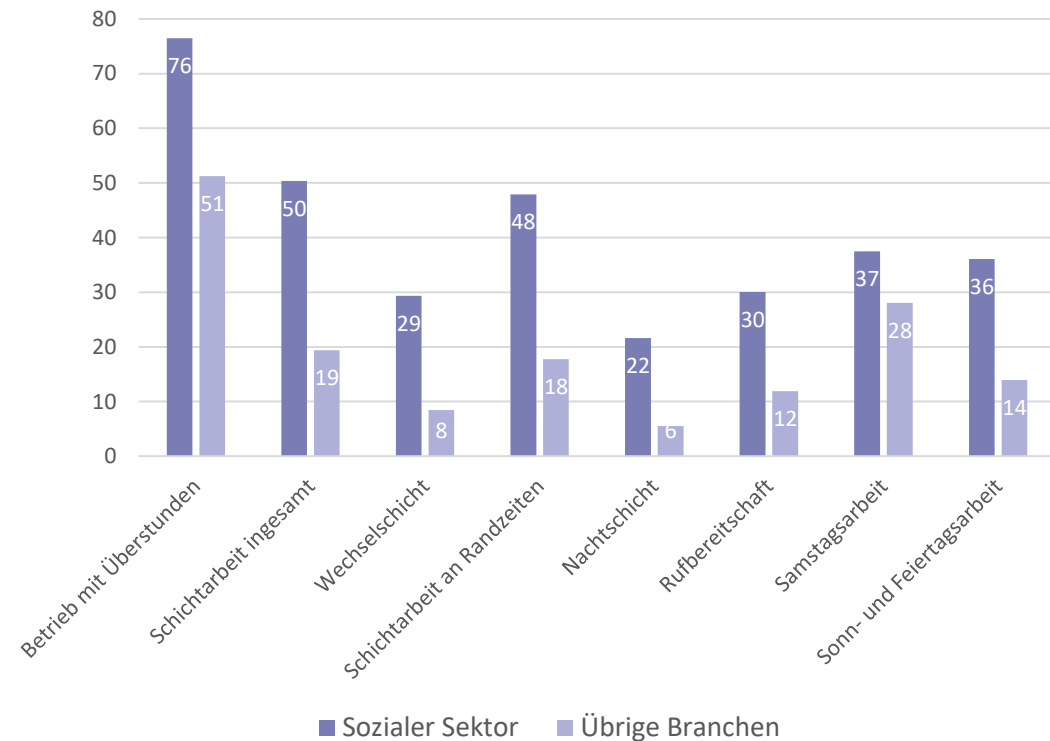


PERSONALPOLITIK FÜR EINE ALTERNDE, ÜBERWIEGEND WEIBLICHE BELEGSCHAFT

- **Führungskräfteentwicklung?**
(Anerkennung /Wertschätzung zentral für Mitarbeiterbindung/Zufriedenheit; Sensibilisierung für alters-, geschlechts-, migrationsspezifische Themen)
- **Gesundheitsmanagement?**
(Präventive Gesundheitsprogramme (körperlich anstrengende Tätigkeiten/Sitzen=Rauchen), Stressbewältigung...)
- **Altersgerechte Arbeits(zeit)gestaltung?**
(flexible Arbeitszeitmodelle/Rentenübergänge...)
- **Frauenspezifische Maßnahmen?**
Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (Kinder/Eltern/Enkelkinder); Wiedereinstiegsprogramme nach familienbedingten Auszeiten; Karriereentwicklung auch für weibliche Beschäftigte in höherem Alter
- **Kompetenzsicherung?**
(Syst. Dokumentation von Erfahrungswissen, Mentoring für Wissenstransfer, Weiterbildung, digitale Kompetenzförderung)
- **Rekrutierungsstrategien?**
gezielte Ansprache Älterer/Wiedereinsteigerinnen/Quereinsteiger; Employer Branding mit Fokus auf Arbeitsbedingungen in der jeweiligen Zielgruppe (Ältere, Frauen, Migrantinnen)

PERSONALPOLITISCHE MAßNAHMEN BEI SCHICHTARBEIT

- **Kreative Ansätze** für Schichtarbeit und Arbeitszeitmodelle (Erholungsphasen, Planungssicherheit); **Personal einbeziehen**
- Berücksichtigung von **Alter, Gesundheit** und **persönlicher Situation**
- **Vereinbarkeit** von Familie und Schichtarbeit
- **Anerkennung** der Schichtarbeit über höhere Zulagen, mehr Freizeit



AUFGABENKRITIK: WAS IST WIRKLICH WICHTIG?



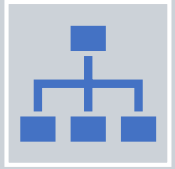
Kernaufgaben:

Bedarfsanalyse; direkte kundenbezogene Leistungen vorrangig; Vermeidung von nicht-sinnstiftenden Bullshit-Jobs
(Warum arbeiten Menschen im Sozialen?)



Bürokratie und Dokumentation:

auf Mindeststandards reduzieren;
Digitalisierung prüfen/vorantreiben
Gegenüber Mitarbeitenden:
Gesundes Verhältnis Vertrauen-Kontrolle



Aufgabenverteilung:

„**Skill-Mix**“: z.B. verantwortliche Fachkraft koordiniert/delegiert Teilaufgaben an Assistenzkräfte (Teilqualifikationen)
„**Alters-Mix**“ zwischen erfahrenen und neuen/jungen Mitarbeitenden



Kooperationen und Synergien:

Trägerübergreifende Zusammenarbeit für spezialisierte Dienstleistungen; **Gemeinsame Ressourcennutzung** mit anderen Institutionen (z.B. Fuhrpark, Weiterbildungen); **Einbindung von Ehrenamtlichen** zur Unterstützung sozialer Begleitaufgaben.

An aerial photograph of a group of people on a large blue tarp, connected by a network of white strings. The strings form a complex web of connections between the individuals, who are positioned at various points along the edges and within the network. The background is a light-colored, textured surface, possibly a wall or a large sheet of paper.

**WAS IST DER SOZIALE SEKTOR DER
GESELLSCHAFT WERT?**

BILDUNG

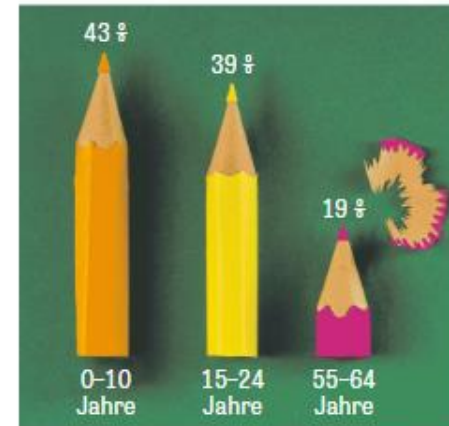
- Wertvollste Ressource einer alternden Gesellschaft: die nachwachsende Generation!
- Schlechter Bildungsstand im internationalen Vergleich
- 2,86 Mio (19%) der 20-34-Jährigen haben keine formale Qualifikation (2022).
- In Kita/Schule ist Deutschland das Einwanderungsland Nummer 1 im OECD-Vergleich.
- Hoher Anteil an Eingewanderten mit sehr niedrigem Bildungsniveau (Platz 2 nach NL im OECD-Vergleich)
- 37,8% der Mütter mit Zuwanderungsgeschichte haben niedrige oder keine Bildung (o.ZG: 8,8%)

➤ **Zentrale Herausforderung für Bildungssystem und Sozialen Sektor!**

Quelle: Martin Spiewak: Bildung und Migration: Schaffen wir das? So nicht! In: Die ZEIT 10/2025 vom 7.3.2025.

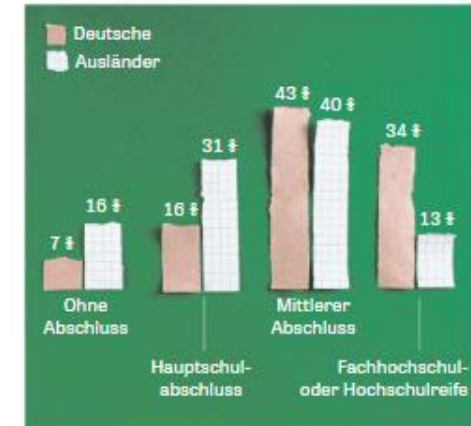
Immer internationaler

So viele Menschen haben in Deutschland in der jeweiligen Alterskohorte einen Migrationshintergrund*.



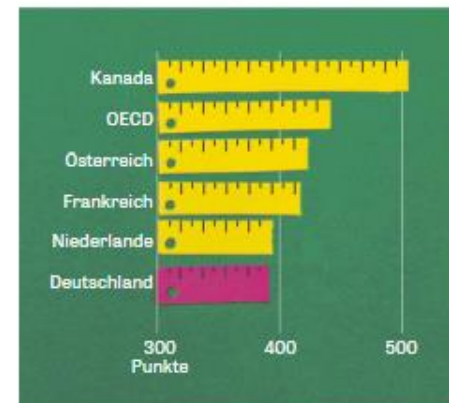
Schlechter gebildet

Die Schulabschlüsse von deutschen und nichtdeutschen Schülern unterscheiden sich stark.**



Weit abgehängt

Nach Deutschland eingewanderte Kinder haben im OECD-Vergleich die schlechtesten Lesefähigkeiten (Angaben in Pisa-Punkten).



Familiensprache Deutsch

Die Zahl der Schüler, die zu Hause Deutsch sprechen, hat abgenommen.



TEILZEIT MIT NACHTEILEN VERBUNDEN

- **Lohneinbußen** beim Wiedereinstieg in Erwerbsleben (Schmelzer et al. 2015)
- **Geringere Lohnzuwächse** als Vollzeitbeschäftigte (z.B. Gallego-Granadas et al. 2019)
- **Weiterbildungsbeteiligung geringer** (Boll 2010, Bellmann et al 2013)
- Teilzeit **hemmt** Aufstieg in **Führungspositionen**
- Höheres **Abstiegsrisiko** bei beruflichem Wechsel (Vogel 2009)
- **Geringere Rentenansprüche** (Frommert/Strauß 2013)...

- Nicht wenige Teilzeitbeschäftigte wollen ihre Arbeitszeit erhöhen (25% der Teilzeitbeschäftigten/41% der Minijobber, Hellwagner et al. 2022)
- Nicht selten betriebliche Gründe, die eine Aufstockung nicht zulassen (Brauner et al. 2019)
- Finanzielle Anreize für Mehrarbeit (im Steuersystem, Minijobs einschränken)
- Vereinbarkeitsproblematik: Ausbau Kinderbetreuung, Flexibilisierung der Arbeitszeit

Hinderungsgründe für die Realisierung von Verkürzungs- und Verlängerungswünschen

