

caritaspanel



caritaspanelReport 1/2026
Befragungsrunde 2024
vom 21. Juli 2026

Thema dieser Ausgabe:

**Zwischen Tarifbindung und Refinanzierungsdruck:
Zur Bedeutung verlässlicher Finanzierung für Fach-
kräftesicherung, Krisenresilienz und die Stabilität
sozialstaatlicher Infrastruktur**

Prof. Dr. Marcel Pietsch

FOM Hochschule, wissenschaftliche Begleitung des Caritaspanels

Dr. Pascal Krimmer

Geschäftsstelle der Dienstgeberseite der AK Caritas

Herausgegeben von der

**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



in Kooperation mit dem

**Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)
der Bundesagentur für Arbeit (BA)**

Regensburger Straße 104, 90478 Nürnberg



Der Report zum Caritaspanel 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.

1 Thematischer Ausgangspunkt und Datengrundlage

Die Sicherstellung einer verlässlichen sozialen und gesundheitlichen Infrastruktur gehört zu den zentralen gesellschaftlichen Herausforderungen der kommenden Jahre. Angesichts des demografischen Wandels, eines steigenden Unterstützungs- und Pflegebedarfs, langwieriger internationaler Krisen sowie anhaltender Fachkräftengpässe sind Sozial- und Gesundheitsorganisationen mehr denn je auf stabile wirtschaftliche Rahmenbedingungen angewiesen (Sachverständigenrat Gesundheit und Pflege 2024; Tiedemann et al. 2024). Gleichzeitig wächst der finanzielle Druck kontinuierlich an. Neben steigenden Personal-, Energie- und Sachkosten prägen insbesondere Fragen der passenden Refinanzierung zunehmend die öffentliche und politische Debatte.

Aktuelle Reformen und Reformvorhaben der Bundesregierung haben diese Diskussion zuletzt weiter verschärft. Sowohl im Gesundheitswesen als auch in der Pflege wird über Neuregelungen beraten, die die Refinanzierung tarifbedingter Personalkostensteigerungen stark begrenzen sollen (Bundesministerium für Gesundheit 2026a, 2026b). Gemeinsam mit anderen Vertreterinnen und Vertretern der Freien Wohlfahrtspflege warnt die Caritas in diesem Zusammenhang vor negativen Folgen für die Versorgungssicherheit, die Personalgewinnung und die wirtschaftliche Stabilität sozialer Einrichtungen. Kritisch lässt sich insbesondere betrachten, dass politische Zielsetzungen zur Stärkung der Tarifbindung einerseits und Einschränkungen bei der Refinanzierung tariflicher Entgelte andererseits in ein problematisches Spannungsverhältnis zu geraten drohen (Benrath et al. 2026; Brumm et al. 2026).

Für die Caritas als größten sozialen Arbeitgeber Deutschlands besitzt die aktuelle Reformdiskussion besondere Relevanz. Tarifliche Vergütung ist ein wichtiger Bestandteil attraktiver Arbeitsbedingungen und Ausdruck sozialer Verantwortung. In einem von Knappheit geprägten Arbeitsmarkt trägt sie maßgeblich dazu bei, qualifizierte Beschäftigte zu gewinnen und langfristig zu binden. Die Sicherung personeller Ressourcen durch wettbewerbsfähige Tarifröhne leistet damit einen zentralen Beitrag zur Handlungsstärke und Zukunftsfähigkeit sozialer Organisationen sowie zur Stabilität der gesellschaftlichen Infrastruktur insgesamt (Hohendanner et al. 2024; Sachverständigenrat Gesundheit und Pflege 2024). Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass tarifliche Entgelte und daraus resultierende Kostensteigerungen adäquat berücksichtigt und verlässlich refinanziert werden.

Vor diesem Hintergrund untersucht der vorliegende Beitrag die Verbindungslinien zwischen Refinanzierungsdruck, Personalmangel und tariflicher Vergütung in der Caritas. Auf Basis des Caritaspanels 2024 wird analysiert, wie stark Rechtsträger von inflationsbedingten Kostensteigerungen betroffen sind, welche Herausforderungen sich bei der Personalgewinnung ergeben und welche Rolle tarifliche sowie übertarifliche Vergütungsbestandteile in der Praxis spielen. Ziel ist es, empirisch fundierte Einblicke in die Voraussetzungen krisenresilienter Sozial- und

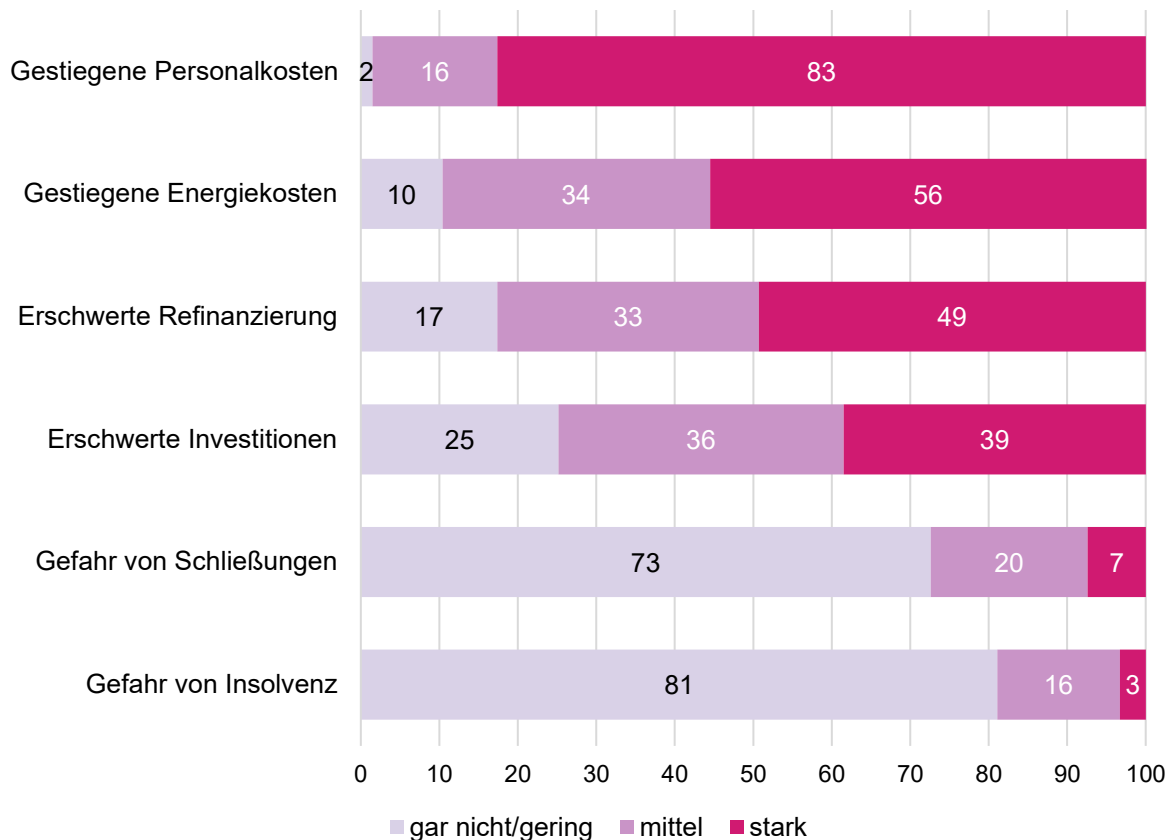
Gesundheitsorganisationen zu geben und die Bedeutung einer verlässlichen Finanzierung herauszuarbeiten. Final werden Einblicke in die tiefergehende Behandlung des Themas im Rahmen der neuen Befragungsrunde zum Caritaspanel 2026 gegeben. An der Befragungsrunde zum Caritaspanel 2026 können sämtliche Rechtsträger der Caritas zwischen dem 1. Juli und 30. September 2026 kostenfrei und unkompliziert teilnehmen. Weitere Informationen hierzu finden sich unter <https://caritas-dienstgeber.de/caritaspanel>.

Die Durchführung der standardisierten Onlineumfrage erfolgt in Kooperation mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit. An der sechsten Befragungsrunde haben sich zwischen Juli und September 2024 insgesamt 277 Rechtsträger beteiligt. Diese verteilen sich repräsentativ über die Handlungsfelder, Regionalkommissionen und Rechtsträgergrößen der Caritas. In den Daten spiegelt sich die Situation von ca. 3.500 Betrieben mit insgesamt ca. 135.000 Beschäftigten wider.

2 Betroffenheit durch inflationsbedingte Veränderungen

Um die Auswirkungen der Inflation auf die Praxis der Caritas zu untersuchen, haben die Rechtsträger ihre jeweilige Betroffenheit für sechs verschiedene Themenbereiche angegeben. In der Gesamt-Caritas zeigt sich, dass die größte Relevanz bei **gestiegenen Personalkosten** gesehen wird. Ganze 83 Prozent geben an, von gestiegenen Personalkosten stark betroffen zu sein. Lediglich 2 Prozent schätzen sich als gering oder gar nicht hiervon betroffen ein. An zweiter Stelle folgen **gestiegene Energiekosten**, von denen sich mehr als die Hälfte der Rechtsträger stark betroffen sieht. Ein Drittel bewertet sich als mittelmäßig von gestiegenen Energiekosten betroffen. Knapp dahinter folgt die **erschwerter Refinanzierung** als weitere inflationsbedingte Herausforderung. Die Hälfte der Rechtsträger sieht sich hiervon stark betroffen, ein Drittel immerhin mittelstark. Somit sagen lediglich 17 Prozent der Rechtsträger, nicht oder nur gering von erschwerter Refinanzierung betroffen zu sein. Fast 40 Prozent geben an, stark von **erschwerter Investitionen** betroffen zu sein. 36 Prozent bewerten ihre Betroffenheit hierbei als mittelmäßig. Auch melden 7 Prozent zurück, stark von einer **Gefahr durch Schließungen** betroffen zu sein. Jeder fünfte Rechtsträger bewertet sich als mittelmäßig hiervon betroffen. 3 Prozent der Rechtsträger sieht sich durch die **Gefahr von Insolvenz** stark betroffen, 15 Prozent noch mittelmäßig.

Abbildung 1: Betroffenheit durch inflationsbedingte Veränderungen



Anteile an Rechtsträgern (in Prozent). Quelle: Caritaspanel 2024

Bei den folgenden Gruppenvergleichen wird betrachtet, wie hoch der Anteil einer starken Betroffenheit durch die jeweilige Herausforderung ausfällt. Die Gegenüberstellung der Regionalkommissionen zeigt, dass sich Rechtsträger aus Nord, NRW und Mitte mit Anteilen von mindestens 87 Prozent besonders häufig von **gestiegenen Personalkosten** stark betroffen sehen. In allen Regionen sind jedoch mindestens drei von vier Rechtsträgern hiervon stark betroffen. In den Regionen Ost (82 Prozent) und Mitte (74 Prozent) geben Rechtsträger überdurchschnittlich häufig an, von **gestiegenen Energiekosten** stark betroffen zu sein. Über die Regionen hinweg meldet mindestens die Hälfte der Rechtsträger starke Betroffenheit durch gestiegenen Energiekosten zurück. **Erschwerte Refinanzierung** wird von Rechtsträgern aus Nord (80 Prozent) und NRW (58 Prozent) besonders häufig mit starker Betroffenheit benannt. In der Gesamtschau bewerten sich jedoch in allen Regionen mindestens 40 Prozent als stark betroffen. Rechtsträger aus Mitte (57 Prozent) und Nord (55 Prozent) schätzen ihre Betroffenheit von **erschweren Investitionen** besonders häufig als stark ein. Der niedrigste Anteil ist bei der Regionalkommission Ost mit 29 Prozent zu beobachten. Auch zeigt sich, dass sich Rechtsträger aus Mitte (22 Prozent) und Ost (12 Prozent) häufiger durch die **Gefahr von Schließungen** als stark betroffen einschätzen. In BW liegt mit 4 Prozent der niedrigste Anteil

vor. Durch die **Gefahr von Insolvenz** bewerten sich Rechtsträger aus Mitte (9 Prozent) und Ost (6 Prozent) leicht überdurchschnittlich häufig betroffen. Die niedrigsten Anteile liegen hierbei in Nord, NRW und BW mit höchstens 2 Prozent vor.

Bei den primären Hilfebereichen wird deutlich, dass in der Eingliederungshilfe und Psychiatrie sowie der Gesundheitshilfe mit Anteilen von mindestens 95 Prozent besonders häufig von starker Betroffenheit durch **gestiegene Personalkosten** berichtet wird. In keinem Hilfebereich liegt der Anteil unter 77 Prozent. Von **gestiegenen Energiekosten** sehen sich in der Eingliederungshilfe und Psychiatrie sowie der Gesundheitshilfe zwei von drei und damit überdurchschnittlich viele Rechtsträger stark betroffen. In der Kinder- und Jugendhilfe sowie den Beratungsstellen liegen die Anteile hingegen bei unter 50 Prozent. Die Gesundheitshilfe verzeichnete mit fast drei Vierteln den höchsten Anteil an Rechtsträgern, die von einer **erschweren Refinanzierung** stark betroffen sind. Der Mindestanteil liegt über die Hilfebereiche hinweg bei 45 Prozent. Rechtsträger der Eingliederungshilfe und Psychiatrie (57 Prozent) sowie Beratungsstellen (53 Prozent) verzeichnen die höchsten Anteile, wenn es um eine starke Betroffenheit durch **erschwerte Investitionen** geht. Der niedrigste Anteil liegt mit einem Drittel in der Altenhilfe vor. Die Hilfebereiche der Eingliederungshilfe und Psychiatrie (14 Prozent) sowie Beratungsstellen (12 Prozent) weisen bei der starken Betroffenheit durch die **Gefahr von Schließungen** überdurchschnittlich hohe Anteile auf. Besonders deutlich unter dem Durchschnitt bewegt sich hier hingegen die Gesundheitshilfe, wo kein Rechtsträger starke Betroffenheit angibt. Allerdings bewerten sich Rechtsträger der Gesundheitshilfe am häufigsten durch die **Gefahr von Insolvenz** als stark betroffen. Jeder zehnte Rechtsträger der Gesundheitshilfe meldet dies zurück, während die Anteile in der Eingliederungshilfe und Psychiatrie sowie den Beratungsstellen bei 0 Prozent liegen.

Ein kompakter Blick auf die Rechtsträgergrößen verdeutlicht, dass eine starke Häufigkeit mit der Beschäftigtenzahl korreliert. So melden die größten Rechtsträger mit über 500 Beschäftigten durchgängig am häufigsten zurück, von den jeweiligen inflationsbedingten Herausforderungen stark betroffen zu sein. Besonders deutlich wird dies beim Item zur **erschweren Refinanzierung**. Hier geben drei von vier der größten Rechtsträger starke Betroffenheit an, während es in den darunterliegenden Größenkategorien höchstens 48 Prozent der Rechtsträger sind. Auch bei **gestiegenen Personalkosten** und **gestiegenen Energiekosten** übersteigt der Anteil für die größten Rechtsträger jene der anderen Größenkategorien um bis zu 20 Prozentpunkte.

3 Herausforderungen bei der Stellenbesetzung

Die zuvor herausgearbeitete Bedeutung gestiegener Personalkosten lässt sich inhaltlich mit der erschweren Suche nach neuen Beschäftigten verknüpfen. Das Arbeitsmarktgeschehen

ist insbesondere für qualifizierte Fachkräfte günstig, wenn die Nachfrage nach ihnen steigt und sie gleichzeitig nur in begrenztem Umfang verfügbar sind. Unter diesen Bedingungen kann sich die Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden als herausfordernd erweisen, da der Wettbewerb um Fachkräfte auch im Sozial- und Gesundheitswesen die Lohndynamik antreiben und Rekrutierungskosten und -dauer ansteigen lassen kann (Bossler & Pop 2023).

Dass Personalknappheit eine zentrale personalpolitische Herausforderung in der Praxislandschaft der Caritas darstellt, lässt sich mit dem Caritaspanel seit einigen Jahren nachzeichnen. Die **Nichtbesetzungsquote** für alle Qualifikationsniveaus außer Ausbildungsplätzen lag im Caritaspanel 2024 bei 16 Prozent. Somit konnte ca. jede sechste ausgeschriebene Stelle nicht besetzt werden. Der Vergleich zur Gesamtwirtschaft zeigt, dass es sich um eine relativ niedrige Quote handelt. So sind laut IAB-Betriebspanel 2024 wirtschaftsweit über 40 Prozent der ausgeschriebenen Stellen unbesetzt geblieben – auch wenn sich die Statistik dort ausschließlich auf Fachkraftstellen bezieht (Grau et al. 2025).

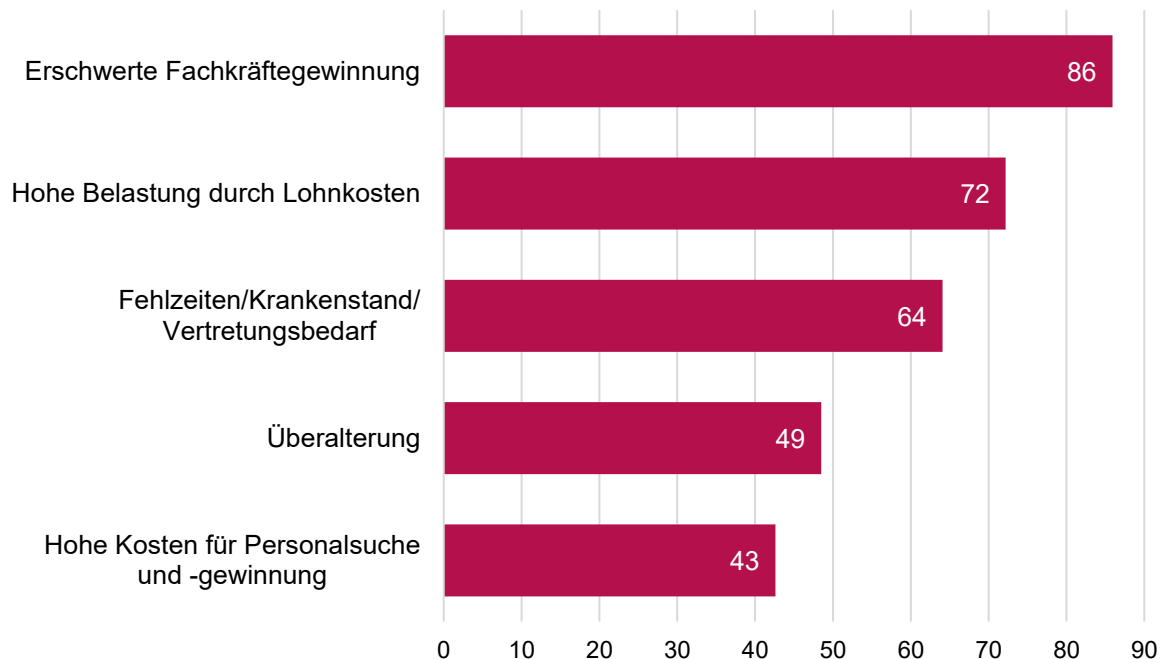
In den Regionalkommissionen Bayern (21 Prozent) und Mitte (18 Prozent) ist die **Nichtbesetzungsquote** überdurchschnittlich hoch ausgeprägt, in NRW (13 Prozent) und Ost (14 Prozent) hingegen am niedrigsten. Der Blick auf die primären Hilfebereiche zeigt, dass die Quote in der Eingliederungshilfe und Psychiatrie sowie den weiteren sozialen Hilfen heraussticht: Dort blieb jeweils ein Viertel der ausgeschriebenen Stellen unbesetzt. Leicht unterdurchschnittlich und damit am niedrigsten fällt die Nichtbesetzungsquote in der Gesundheitshilfe sowie Kinder- und Jugendhilfe aus. Jeweils 13 Prozent der Stellen konnten in diesen Hilfebereichen nicht besetzt werden. Bei der Rechtsträgergröße wird erkennbar, dass die Nichtbesetzungsquote bei kleineren Trägern deutlich höher als bei größeren Trägern ausfällt. In Rechtsträgern mit bis zu 25 sowie in Rechtsträgern mit 26 bis zu 100 Beschäftigten bleibt jede vierte ausgeschriebene Stelle unbesetzt. Bei den größten Rechtsträgern, d. h. mit über 500 Beschäftigten, ist die Quote hingegen leicht unterdurchschnittlich.

Bei den **Gründen für die Nichtbesetzung** ausgeschriebener Stellen lässt sich erkennen, dass 84 Prozent aller Rechtsträger Stellen aufgrund fehlender geeigneter Bewerbungen nicht besetzen konnten. Fast die Hälfte gibt zudem an, dass zumindest bei manchen Ausschreibungen gar keine Bewerbungen eingegangen sind. Zusätzlich sagen fast 40 Prozent, dass Stellen offen geblieben sind, da die Bewerberinnen und Bewerber diese letztendlich abgelehnt haben.

Auch beim Vergleich der Regionalkommissionen können sich die **Gründe für die Nichtbesetzung** unterscheiden. So berichten Rechtsträger aus BW (91 Prozent) und Nord (88 Prozent) am häufigsten, dass Stellen wegen fehlender geeigneter Bewerbungen unbesetzt geblieben sind. Ebenso melden Rechtsträger aus diesen beiden Regionen überdurchschnittlich häufig zurück, dass gänzlich ausgebliebene Bewerbungen zu unbesetzten Stellen geführt haben. Während es in Nord 63 Prozent betrifft, sind es in BW 58 Prozent. Mit einem Anteil von 53

Prozent geben zudem Rechtsträger aus Mitte besonders häufig an, dass Stellen aufgrund der Ablehnung durch Bewerberinnen und Bewerber offen geblieben sind. Auch zwischen den primären Hilfebereichen fallen mehrere Unterschiede auf. In der Eingliederungshilfe und Psychiatrie geben 90 Prozent und damit überdurchschnittlich viele Rechtsträger an, dass Stellen wegen fehlender geeigneter Bewerbungen nicht zu besetzen waren. Die Schwierigkeit gänzlich fehlender Bewerbungen tritt bei Rechtsträgern der Gesundheitshilfe (67 Prozent) sowie Eingliederungshilfe und Psychiatrie (60 Prozent) häufiger als in anderen Bereichen auf. In der Gesundheitshilfe melden darüber hinaus mit einem Anteil von 44 Prozent besonders viele Rechtsträger zurück, dass angebotene Stellen durch Bewerberinnen und Bewerber abgelehnt wurden und dadurch offen geblieben sind. Beim Blick auf die Rechtsträgergröße zeigt sich, dass Träger der größten Kategorie mit über 500 Beschäftigten tendenziell häufiger mit allen drei Nichtbesetzungsgründen konfrontiert sind. 88 Prozent von ihnen konnten Stellen wegen ungeeigneter Bewerbungen nicht besetzen, zwei Drittel aufgrund gänzlich ausbleibender Bewerbungen. In mehr als der Hälfte der größten Rechtsträger ließen sich Stellen zudem nicht besetzen, da sie durch die Bewerberinnen und Bewerber abgelehnt wurden. Zum Vergleich: In den niedrigeren Größenkategorien geben teils nur ca. 30 Prozent der Rechtsträger an, dass unbesetzte Stellen aus fehlenden Bewerbungen oder Ablehnung resultieren.

Auch die Einschätzung der Rechtsträger zu den dringlichsten **Personalproblemen** in den beiden Jahren ab Erhebungszeitpunkt deutet auf die große Relevanz einer komplizierten Stellenbesetzung hin. 86 Prozent aller Rechtsträger geben an, **Schwierigkeiten bei der Deckung des Fachkräftebedarfs** zu erwarten. Es handelt sich dabei um das meistgenannte aus zwölf verschiedenen Personalproblemen. Drei von vier Caritas-Rechtsträgern benennen zudem die **hohe Belastung durch Lohnkosten** als zentrale Herausforderung. An dritter Stelle folgen **hohe Fehlzeiten, Krankenstand und Vertretungsbedarf**, die von zwei Dritteln aller Rechtsträger als relevantes Personalproblem eingeschätzt werden. Fast die Hälfte aller Rechtsträger sieht sich zudem mit der Überalterung des eigenen Personals sowie **hohen Kosten für die Personalsuche und -gewinnung** konfrontiert.

Abbildung 2: Meistgenannte Personalprobleme

Anteile an Rechtsträgern (in Prozent), die das jeweilige Personalproblem in den beiden Jahren nach Erhebungszeitpunkt erwarten. Quelle: Caritaspanel 2024

Rechtsträger aus BW und NRW erwarten am häufigsten **Schwierigkeiten bei der Deckung des Fachkräftebedarfs**. Dort liegt der Anteil bei 92 Prozent, während in Ost nur drei von fünf (60 Prozent) Rechtsträgern entsprechende Probleme auf sich zukommen sehen. Bei der **hohen Belastung durch Lohnkosten** zeigen sich kaum Unterschiede zwischen den Regionen. Lediglich für Mitte ist ein vergleichsweise niedriger Anteil von 65 Prozent zu beobachten. **Hohe Fehlzeiten, Krankenstand und Vertretungsbedarf** werden in den Regionalkommissionen Mitte (74 Prozent) und Ost (71 Prozent) hingegen am häufigsten erwartet. Beim Thema **Überalterung** geben über die Hälfte und somit überdurchschnittlich viele der Rechtsträger aus BW und Mitte an, hiervon herausgefordert zu sein. **Hohe Kosten für die Personalsuche und -gewinnung** scheinen ebenfalls in BW und Mitte eine größere Rolle zu spielen. Hier geben bis zu 62 Prozent der Rechtsträger entsprechende Schwierigkeiten an.

Bei den primären Hilfebereichen zeigt sich, dass Rechtsträger aus der Altenpflege, Eingliederungshilfe und Psychiatrie sowie Gesundheitshilfe mit Anteilen von jeweils über 90 Prozent überdurchschnittlich häufig von **erschwerter Fachkräftegewinnung** betroffen sind. **Hohe Belastung durch Lohnkosten** wird am häufigsten in Beratungsstellen, Gesundheitshilfe sowie Eingliederungshilfe und Psychiatrie als Personalproblem bewertet. Hier liegen die Anteile jeweils bei über 85 Prozent und somit mehr als 20 Prozentpunkte oberhalb des Anteils in der

Altenpflege. In der Gesundheitshilfe wird mit einem Anteil von 86 Prozent besonders häufig von **hohen Fehlzeiten, Krankenstand und Vertretungsbedarf** als Herausforderung berichtet. Bei Rechtsträgern aus den weiteren sozialen Hilfen sowie den Beratungsstellen liegen die Anteile um 35 bzw. 50 Prozentpunkte niedriger. **Überalterung** wird in der Altenhilfe (68 Prozent), Gesundheitshilfe sowie Eingliederungshilfe und Psychiatrie (jeweils 57 Prozent) überdurchschnittlich häufig als Personalproblem eingeschätzt. In der Kinder- und Jugendhilfe sowie den Beratungsstellen liegt der Anteil demgegenüber bei unter 30 Prozent. Rechtsträger der Eingliederungshilfe und Psychiatrie (64 Prozent) sowie Altenpflege (53 Prozent) geben am häufigsten an, mit **hohen Kosten für die Personalsuche und -gewinnung** umgehen zu müssen. In der Kinder- und Jugendhilfe sowie den Beratungsstellen liegen die Anteile hingegen bei knapp über 30 Prozent.

Bei der Rechtsträgergröße zeigt sich, dass die kleinsten Rechtsträger mit bis zu 25 Beschäftigten teils deutlich seltener von Personalproblemen berichten. Dies kann überraschen, da sich bei dieser Größenkategorie die höchste Nichtbesetzungsquote feststellen lässt. Demgegenüber geben die größten Rechtsträger oft am häufigsten an, vom jeweiligen Personalproblem betroffen zu sein. So melden fast alle (96 Prozent) von diesen zurück, **Schwierigkeiten bei der Deckung des Fachkräftebedarfs** zu erfahren. Vier von fünf der größten Rechtsträger bewerten **hohe Fehlzeiten, Krankenstand und Vertretungsbedarf** als Personalproblem. Zwei Drittel der größten Rechtsträger sehen zudem in **hohen Kosten für die Personalsuche und -gewinnung** eine relevante Schwierigkeit.

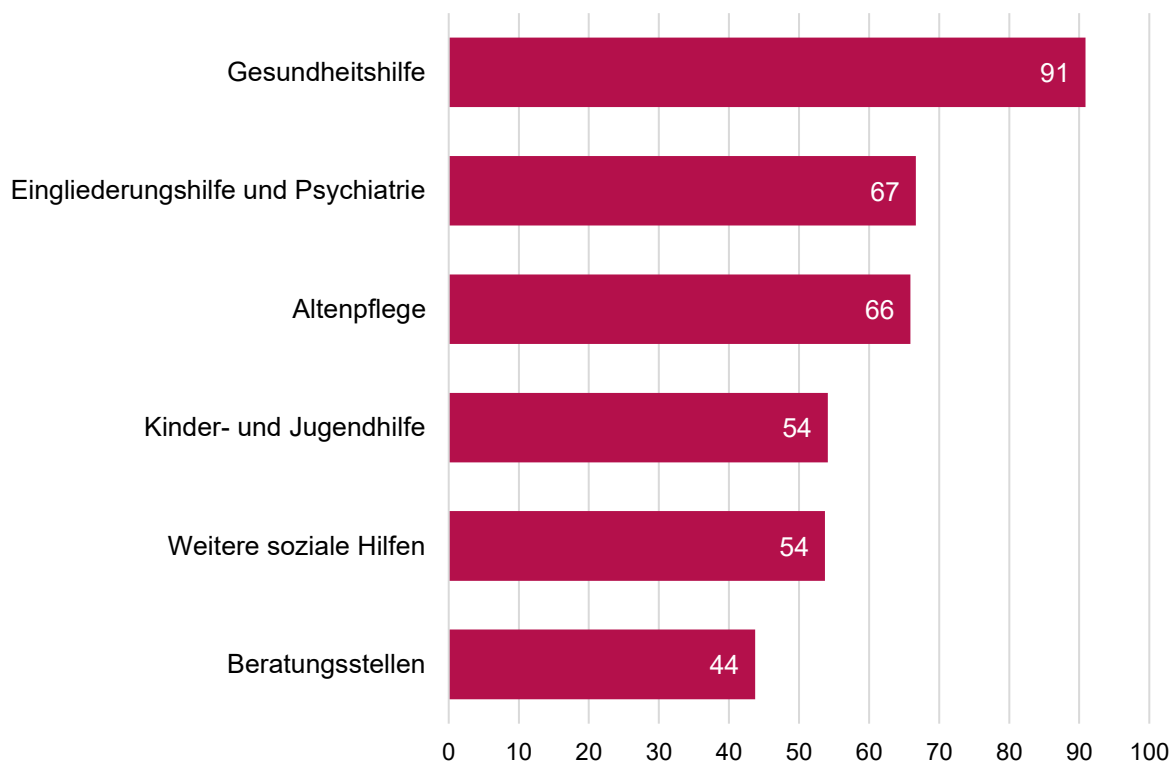
4 Tarifliche und übertarifliche Löhne

Bei der Lohngestaltung der Caritas zeigt sich, dass 99,6 Prozent aller Rechtsträger nach einem **tariflichen Regelwerk** vergüten. Mit einem Anteil von 97 Prozent kommen in fast allen Fällen die AVR-Caritas zum Einsatz. Daneben zahlen 2 Prozent der Rechtsträger nach TVöD. Von jenen Rechtsträgern, die nach AVR-Caritas entlohnen, zahlen fast zwei Drittel zumindest einzelnen Beschäftigten **übertarifliche Löhne** oberhalb von AVR-Caritas. Von diesen geben 82 Prozent als Grund hierfür an, Leitungsverantwortung mit dafür nötigen Zulagen zu honorieren. Fast 60 Prozent sagen zudem, dass Zulagen für die Fachkräftegewinnung nötig sind.

Im Vergleich der Regionalkommissionen ist beim **tariflichen Regelwerk** zu beobachten, dass der Anteil der nach AVR-Caritas entlohnenden Rechtsträgern in Nord unterdurchschnittlich ausfällt. Dort zahlen 83 Prozent nach AVR-Caritas, 11 Prozent nach TVöD und 6 Prozent nach einem mit den Gewerkschaften geschlossenen Haus- oder Firmentarifvertrag. Auch in der Region Mitte entlohnen 5 Prozent der Rechtsträger nach einem entsprechenden Haus- oder Firmentarifvertrag. **Übertarifliche Löhne** werden überdurchschnittlich häufig von Rechtsträgern aus BW (82 Prozent) und NRW (74 Prozent) gezahlt. Am seltensten geschieht dies in den

Regionalkommissionen Bayern (42 Prozent) und Ost (47 Prozent). Wenn oberhalb der AVR-Caritas entlohnt wird, begründen Rechtsträger aus NRW und Nord dies besonders häufig damit, dass Zulagen für die Honorierung von Leitungsverantwortung nötig sind. In beiden Regionen liegen die Anteile bei mindestens 90 Prozent. Zulagen zur Gewinnung von Fachkräften spielen v.a. in NRW (65 Prozent) eine überdurchschnittlich große Rolle. Dass die Möglichkeiten der AVR zur Vergütung generell nicht ausreichen und deshalb übertarifliche Entgelte gezahlt werden, geben vermehrt Rechtsträger aus BW mit einem Anteil von 28 Prozent an.

Abbildung 3: Übertarifliche Löhne nach Hilfebereichen



Anteile an Rechtsträgern (in Prozent), die zumindest einzelnen Beschäftigten übertarifliche Löhne zahlen. Quelle: Caritaspanel 2024

Bei den primären Hilfebereichen lässt sich beobachten, dass in der Eingliederungshilfe und Psychiatrie (92 Prozent) sowie Kinder- und Jugendhilfe (95 Prozent) unterdurchschnittlich häufig die AVR-Caritas als **tarifliches Regelwerk** genutzt wird. Während in der Eingliederungshilfe und Psychiatrie 8 Prozent der Rechtsträger nach TVöD entlohnen, kommen in der Kinder- und Jugendhilfe bei 2 Prozent der Rechtsträger keine tariflichen Regelungen zum Einsatz. **Übertarifliche Löhne** sind insbesondere in der Gesundheitshilfe überdurchschnittlich verbreitet, so dass mehr als 90 Prozent über AVR-Caritas hinaus entlohnen. Am seltensten zahlen Rechtsträger der Beratungsstellen mit einem Anteil von 44 Prozent übertarifliche Löhne. Als **Begründung für übertarifliche Löhne** nennen Rechtsträger der Gesundheitshilfe, Altenpflege sowie Eingliederungshilfe und Psychiatrie besonders häufig die Honorierung von

Leitungsverantwortung durch Zulagen. Dort liegen die Anteile bei circa 90 Prozent. Die Gewinnung von Fachkräften durch Zulagen geben 85 Prozent der Rechtsträger aus der Gesundheitshilfe als Grund für übertarifliche Löhne an. Im Hilfebereich der Beratungsstellen fällt der entsprechende Anteil halb so hoch aus. Dass übertariflich entlohnt wird, da die Möglichkeiten der AVR zur Vergütung generell nicht ausreichen, geben überdurchschnittlich viele Rechtsträger aus der Altenhilfe (31 Prozent) und den Beratungsstellen (29 Prozent) an.

Aufgeteilt nach Rechtsträgergröße lässt sich bei der Frage nach dem **tariflichen Regelwerk** feststellen, dass in den kleinsten Rechtsträgern mit höchstens 25 Beschäftigten unterdurchschnittlich häufig nach AVR-Caritas entlohnt wird. Während dort in 93 Prozent der Fälle die AVR-Caritas zum Einsatz kommt, entlohnen 5 Prozent der Rechtsträger nach TVöD und 2 Prozent ohne tarifliche Regelungen. Ob **übertarifliche Löhne** gezahlt werden, hängt vermehrt mit der Größenkategorie zusammen. Während fast neun von zehn (87 Prozent) der größten Rechtsträger Löhne oberhalb von AVR-Caritas zahlen, sind dies unter den Rechtsträgern mit 101 bis 500 Beschäftigten 61 Prozent, unter den Rechtsträgern mit 26 bis 100 Beschäftigten 56 Prozent und unter den kleinsten Rechtsträgern mit bis zu 25 Beschäftigten lediglich ein Drittel. Bei den **Gründen für übertarifliche Löhne** ist kein eindeutiges Zusammenhangsmuster mit der Rechtsträgergröße zu erkennen. So geben sowohl die kleinsten als auch die größten Rechtsträger überdurchschnittlich häufig an, dass Zulagen für die Honorierung von Leitungsverantwortung nötig sind. Löhne oberhalb der AVR-Caritas werden zudem besonders häufig von Rechtsträgern mit mehr als 500 Beschäftigten sowie Rechtsträgern mit 26 bis 100 Beschäftigten damit erklärt, dass sie für die Fachkräftegewinnung nötig sind. In beiden Fällen geben dies mindestens zwei Drittel der Rechtsträger an, während der Anteil bei den kleinsten Rechtsträgern 39 Prozent beträgt. Überdurchschnittlich häufig werden übertarifliche Löhne zudem in der zweitgrößten Rechtsträgerkategorie (34 Prozent) damit begründet, dass die Möglichkeiten der AVR zur Vergütung generell nicht ausreichen.

5 Resümee und Ausblick

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass die wirtschaftliche Stabilität sozialer und gesundheitlicher Einrichtungen wesentlich von der Entwicklung der Personalkosten sowie deren Refinanzierung geprägt wird. Gestiegene Personalkosten stellen die mit Abstand größte inflationsbedingte Herausforderung für die Rechtsträger der Caritas dar. Gleichzeitig berichten mehr als vier Fünftel der Rechtsträger von einer starken oder mittelstarken Betroffenheit durch erschwerte Refinanzierung. Besonders deutlich zeigt sich diese Problematik bei großen Rechtsträgern sowie in der Gesundheitshilfe, wo inflationsbedingte Schwierigkeiten zu kumulieren scheinen. Die Befunde machen zudem deutlich, dass Personalkosten nicht isoliert betrachtet werden können. Der anhaltende Engpass an Fachkräften zwingt viele Einrichtungen dazu, ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu sichern um im Wettbewerb um qualifizierte Beschäftigte

konkurrenzfähig zu bleiben. Tarifliche Vergütung übernimmt hierbei eine zentrale Funktion: Nahezu alle Rechtsträger der Caritas vergüten nach tariflichen Regelwerken, während ein erheblicher Teil zusätzlich übertarifliche Leistungen einsetzt, um Leistungsverantwortung angemessen zu honorieren oder Fachkräfte zu gewinnen und zu binden.

Die Ergebnisse unterstreichen damit die hohe Bedeutung tariflicher Vergütung für die Sicherung personeller Ressourcen und die Erfüllung sozialstaatlicher Unterstützungsaufträge. Vor dem Hintergrund aktueller Reformdiskussionen legen die Befunde nahe, dass Einschränkungen bei der Refinanzierung nicht nur wirtschaftliche Herausforderungen für die Träger mit sich bringen, sondern auch Auswirkungen auf Personalgewinnung, Personalbindung und Leistungsqualität haben können. **Die Zukunftsfähigkeit sozialer und gesundheitlicher Infrastruktur entscheidet sich damit nicht zuletzt an der Frage, ob tarifliche Arbeitsbedingungen verlässlich refinanziert werden.**



Mit der neuen Befragungsrunde zum Caritaspanel 2026 wird genauer untersucht, wie stark die Rechtsträger der Caritas zuletzt von einer angespannten finanziellen Situation der öffentlichen Haushalte und der Sozialversicherungen betroffen waren. Hierbei wird auch betrachtet, welche Rolle betriebsbedingte Kündigungen sowie die Einschränkung von Angeboten ge-

spielt haben. Aber auch inwieweit trotz angespannter Lage zumindest einzelne Angebote ausgeweitet werden konnten, wird abgefragt. Zudem besteht die Möglichkeit, Beispiele aus der Praxis über eine offene Kommentarfunktion einzubringen.

Daneben wird z.B. erstmals untersucht, welche Erfahrungen Rechtsträger bei der Beschäftigung von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern sammeln und wie die bisherigen Anwendungsmöglichkeiten Künstlicher Intelligenz im Praxisalltag bewertet werden. Sämtliche Rechtsträger der Caritas sind zur neuen Befragungsrunde zwischen dem 1. Juli und 30. September 2026 eingeladen. Dabei gilt: **Je mehr Rechtsträger teilnehmen, desto aussagekräftiger und wertvoller werden die empirischen Befunde für die Gestaltung der Praxisbedingungen in der Caritas sowie für die Mitsprache der Caritas auf sozialpolitischer Ebene.**

Bringen Sie auf diesem Weg Ihren Rechtsträger in wichtige Diskurse ein und machen Sie aktuelle Herausforderungen und Qualitätsmerkmale Ihrer Praxis sichtbar. Das Caritaspanel kann so als Seismograf für aktuelle Trends und zukünftige Entwicklungen in den Betrieben der Caritas dienen. Zentrale Informationen zur Befragungsteilnahme, eine Newsletter-Anmeldung sowie bisherige wissenschaftliche Veröffentlichungen zum Caritaspanel finden Interessierte auf der offiziellen Website <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 gewinnen zu können. Das Caritaspanel bildet dadurch eine wichtige und unverzichtbare Grundlage für die tarifpolitische Arbeit der Dienstgeberseite.

Die Befragung zum Caritaspanel 2024 hat im dritten Quartal 2024 stattgefunden. Insgesamt wurden in der sechsten Befragungsrunde 2.475 Rechtsträger angeschrieben. Davon haben sich 277 Rechtsträger an der Umfrage beteiligt. Die Rücklaufquote liegt somit bei elf Prozent. Insgesamt werden im Datensatz circa 135.000 Beschäftigte aus circa 3.500 Betrieben repräsentiert.

Die empirischen Ergebnisse aus verschiedenen Schwerpunktanalysen werden über den caritaspanelReport und weitere Fachmedien wie der neuen caritas und der Zeitschrift für Arbeitsrecht und Tarifpolitik in kirchlichen Unternehmen (ZAT) veröffentlicht. Alle Ausgaben des caritaspanelReports stehen kostenfrei unter <https://caritas-dienstgeber.de/caritaspanel> zur Verfügung. Interessierte haben dort zudem die Möglichkeit, sich für den Newsletter (inklusive Zusendung der aktuellen Reportausgaben) anzumelden, über Resultate vergangener Befragungsrunden sowie die Befragungsteilnahme zu informieren.

Quellen

- Benrath, N., Hannemann, J., Brumm, J., Scholz, M., Radbruch, C. & Rummelin, B. (2026). *Gesundheits-Sparpaket treibt Kliniken und Kommunen noch tiefer in die Krise: Gemeinsame Erklärung zum GKV-Beitragsstabilisierungsgesetz*. <https://caritas-dienstgeber.de/detail-news/gesundheits-sparpaket-treibt-kliniken-und-kommunen-noch-tiefer-in-die-krise/>
- Bossler, M. & Popp, M. (2023). *Die steigende Knappheit an Arbeitskräften bremst das Beschäftigungswachstum: Arbeitsmarktdruck aus beruflicher und regionaler Sicht* (IAB-Kurzbericht 12/2023). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. <https://doi.org/10.48720/IAB.KB.2312>
- Brumm, J., Hannemann, J., Neeb, T. & Dietrich-Schleicher, B. (2026). *Pflege: Einschränkung der Tarif-Refinanzierung ist kein Zeichen des Vertrauens, sie gefährdet die Versorgungssicherheit: Diakonie- und Caritasverbände kritisieren Referentenentwurf zur Pflegereform und warnen vor Versorgungslücken*. <https://caritas-dienstgeber.de/detail-news/pflege-einschraenkung-der-tarif-refinanzierung-ist-kein-zeichen-des-vertrauens-sie-gefaehrdet-die-versorgungssicherheit/>
- Bundesministerium für Gesundheit (2026a). *Referentenentwurf des Bundesministeriums für Gesundheit: Entwurf eines Gesetzes zur Neuordnung der Pflegeversicherung (Pflegeneuordnungsgesetz - PNOG)*. https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Daten/3_Downloads/Gesetze_und_Verordnungen/GuV/P/RefE-Pflegeneuordnungsgesetz_PNOG.pdf
- Bundesministerium für Gesundheit (2026b). *Referentenentwurf des Bundesministeriums für Gesundheit: Entwurf eines Gesetzes zur Stabilisierung der Beitragssätze in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-Beitragssatzstabilisierungsgesetz)*. https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Daten/3_Downloads/Gesetze_und_Verordnungen/GuV/G/GKV-Beitragssatzstabilisierungsgesetz_Kabinett.pdf
- Grau, K., Leber, U. & Schwengler, B. (2025). Fast sechs von zehn Betrieben gingen im ersten Halbjahr 2024 Kompromisse bei der Einstellung von Fachkräften ein. *IAB-Forum*. Vorab-Onlinepublikation. <https://doi.org/10.48720/IAB.FOO.20251210.01>
- Hohendanner, C., Rocha, J. & Steinke, J. (2024). *Vor dem Kollaps!? Beschäftigung im sozialen Sektor: Empirische Vermessung und Handlungsansätze*. De Gruyter Oldenbourg. <https://doi.org/10.1515/9783110748024>

Sachverständigenrat Gesundheit und Pflege (2024). *Fachkräfte im Gesundheitswesen: Nachhaltiger Einsatz einer knappen Ressource. Gutachten 2024.* <https://doi.org/10.4126/FRL01-006400072>

Tiedemann, J., Kunath, G. & Werner, D. (2024). *Dringend gesucht – In diesen Berufen fehlen aktuell die meisten Fachkräfte* (IW-Kurzbericht 81/2024).