

# CAR€ Invest

PFLEGE MACHT MARKT

Nr. 17/18

14.8.2020

14. Jahrgang

[www.careinvest-online.net](http://www.careinvest-online.net)

## ■ Steuersenkung

Auswirkungen auf Bauprojekte prüfen

Seite 4

## ■ Digitalisierung

Investieren allein reicht nicht

Seite 6

## ■ Pflegemarkt

Tagespflege kann weiter zulegen

Seite 10

# Große Einrichtungen zahlen mehr Gehalt

Eine aktuelle Studie nimmt das Gehaltsgefüge bei **Einrichtungsleitungen** in der Pflegewirtschaft unter die Lupe. Nicht nur bei der Größe der Einrichtung zeigen sich Unterschiede in der Höhe des Gehalts, sondern auch zwischen männlichen und weiblichen Führungskräften.

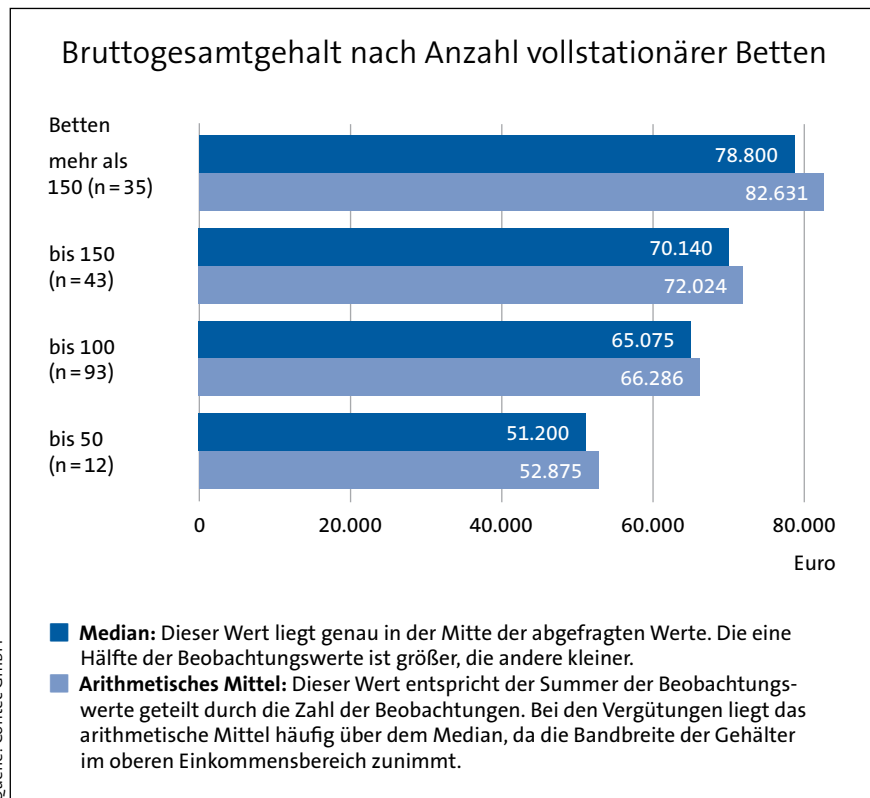
stationären Plätzen zugrunde. Auch beinhaltet das Bruttogesamtgehalt variable Vergütungen wie Firmenwagen oder Zuschüsse zu Altersversorgung oder Fahrtkosten.

„Obwohl die Studie keinen Anspruch auf Repräsentativität im statistischen Sinne erhebt, liefert sie gute Erkenntnisse über die Zusammenhänge hinsichtlich der Vergütung von Einrichtungsleitungen“, betont Professor Gabriele >>

In Zusammenarbeit mit der **Hochschule Koblenz** haben die **Contec GmbH** und die Researcher von **IEGUS** rund 650 Einrichtungs- und Pflegedienstleitungen nach Zusammensetzung und Höhe ihrer Vergütung befragt. Ziel der Untersuchung war es, durch die Auswertung der erhobenen Daten mehr Transparenz bei dem Thema Vergütung auf der Leitungsebene zu erzeugen.

Ein Ergebnis der Untersuchung: Das Bruttogesamtgehalt aller befragten Einrichtungsleitungen beträgt im Median 67.875 Euro. Dieser Berechnung liegt eine durchschnittliche Einrichtungsgröße von 100 Beschäftigten und 90 voll-

» Moos von der Hochschule Koblenz. Zu diesen Erkenntnissen der Untersuchung gehört auch, dass die Höhe der Vergütung offenbar mit der Größe der Einrichtung steigt (Grafik unten).



Laut Contec-Umfrage ist das Jahresgehalt der Einrichtungsleitung höher, je größer die Einrichtung selbst ist. Die Grafik zeigt die Staffelung des Einkommens anhand der Anzahl der Betten.

Darüber hinaus leiten die Autoren der Studie – Dr. **Thomas Müller**, Prof. Dr. **Gabriele Moos**, **Nico Dahm**, **Philipp Heinen** und **Benjamin Herten** – aus den Antworten der Befragten weitere Komponenten ab, die das Gehaltsgefüge beeinflussen. Dazu zählt, neben der Berufserfahrung der Beschäftigten, auch das Geschlecht. So verdienen Frauen in der Pflege in gleicher Funktion offenbar weniger als ihre männlichen Kollegen. Während Frauen im Median 63.900 Euro verdienen, erhielten Männer laut Studie 73.200 Euro pro Jahr. Dieser Unterschied ließe sich zum Teil über die Einrichtungsgröße oder Berufserfahrung herleiten, so die Autoren. Vollständig erklären lässt sich die Differenz dadurch jedoch nicht. Auch der Einfluss von Faktoren wie Unternehmensstruktur oder Trägerschaft auf die Gehaltsstruktur sowie die Bedeutung des Einflusses von Zusatzleistungen und individuellen Zielvorgaben wurde im Rahmen der Untersuchung abgefragt.

Als weiterer Aspekt wurde die Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz unter die Lupe genommen. Mit zwei Drittel ist die Mehrheit der Befragten im Großen und Ganzen zufrieden oder sehr zufrieden mit dem Job. Nur 57 Prozent sind dabei zwar der Auffassung, dass sie angemessen vergütet werden. Die meisten würden ihren Arbeitgeber aber trotzdem weiterempfehlen. Das zeige, so die Autoren der Studie, dass für die Bewertung des Arbeitsverhältnisses weitere Faktoren eine Rolle spielen. Diese können immaterielle betriebliche Zusatzleistungen wie flexible Arbeitszeitmodelle sein. Die komplette Studie kann angefordert werden unter [bit.ly/Contec-Studie](https://bit.ly/Contec-Studie)

## „Zweistellige Steigerungsraten“

Zu Ergebnissen und möglichen Ableitungen aus der Contec-Vergütungsstudie sprach CARE Invest mit Contec-Geschäftsführer Dr. Thomas Müller.

**Seit 2004 erhebt Contec regelmäßig Daten über die Vergütung in der Pflegebranche. Wie hat sich die Bezahlung seitdem entwickelt?**

▷ **Thomas Müller:** Rasant! Waren es 2004 am Ende von Bewerbungsgesprächen zaghafte und eher fragende Aussagen von Kandidaten und Kandidatinnen, was den Vergütungswunsch angeht, erleben wir in der Beratungspraxis seit einigen Jahren einen deutlichen Wandel: Gut qualifizierte Führungskräfte in der Pflege kennen ihren Marktwert und fordern diesen selbstbewusst ein. Mithin sind zweistellige Steigerungsraten hier seitdem durchaus möglich und in unseren Datensätzen auch nachzeichenbar.

**Welche Rolle spielt die Höhe der Bezahlung im Wettbewerb um die besten Führungskräfte?**

▷ Eine wichtige, aber keine allein entscheidende. Es muss vielmehr das monetäre und nicht-monetäre Gesamtpaket passen. Monetär sind es vor allem Vergütungsbestandteile, wie das zuverlässig gezahlte Festgehalt, eine variable Vergütung, arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung, ein Dienstwagen oder auch ein „Business-bike“ auch zur Privatnutzung. Nicht-monetär ist es die „Chemie“ mit den Vorgesetzten und den nachgeordneten Mitarbeitenden, die Unternehmenskultur, das Konzept, die Architektur, der Standort. Aber auch persönliche und fachliche Entwicklungsmöglichkeiten, flexible Arbeitszeitmodelle oder das Onboarding. Und im Vergleich zu anderen Branchen nicht zuletzt das Gefühl, einen sinnhaften Beruf auszuüben.

**Kommentar**

## Geld ist wichtig, aber ...

Was für Pflegekräfte gilt, trifft auch auf Führungskräfte zu: Sie legen Wert auf angemessene Bezahlung. Damit sie sich aber mit ihrem Job identifizieren, muss die Unternehmenskultur stimmen. Dazu gehört nicht nur Wertschätzung von Vorgesetzten und Kollegen. Das ist auch das gute Gefühl, für eine Branche zu arbeiten, die nicht nur Mängel verwaltet, sondern eine der zentralen Herausforderungen unserer Gesellschaft löst. Darum sind Unternehmen und Politik gefordert, an der öffentlichen Wahrnehmung der Pflege weiter zu arbeiten.



**Matthias Ehbrecht,**  
Chefredakteur  
CARE Invest

### Wie können kleinere Einrichtungen im Vergleich zu den großen punkten? Oder werden sie langfristig nicht mithalten können?

▷ Genau die gerade genannten nicht-monetären, oft auch als „weiche Faktoren“ bezeichneten Aspekte, sind hier wettbewerbsentscheidend. Sie werden im Kampf um qualifizierte Führungskräfte zu „harten“, weil ausschlaggebende Argumenten. Hier müssen kleinere Einrichtungen punkten und individuell auf gut qualifizierte Führungskräfte zugehen und gemeinsam Perspektiven schaffen. Ich staune immer wieder, was alles möglich ist! Manchmal könnten Führungskräfte 10.000 Euro mehr im Jahr bei einem anderen Träger bekommen. Sie entscheiden sich aber doch für die kleinere Organisation, weil diese nicht-monetär mehr bietet. In diesem Bereich „Gas zu geben“ lohnt sich also sehr!

### Es gibt ein Gehaltsgefälle bei männlichen und weiblichen Führungskräften. Ist hier Besserung in Sicht?

▷ Etwas Besserung ja, allerdings gibt es hier noch viel zu tun.

### Wie sehen Sie die Pflegewirtschaft im Vergleich zu anderen Branchen aufgestellt?

▷ In puncto Vergütung muss sich die Branche nicht verstecken. Es wird gut bezahlt, Ausnahmen nach oben wie unten gibt es wie in jeder Branche. Das Thema „Angemessenheit“ begleitet uns seit 2004. Dazu kann man konstatieren, dass die Branche in der Regel „safe“ ist und keine überzogenen Gehälter gezahlt werden. Im Gegenteil: Verglichen mit anderen Branchen ist mancherorts wirklich noch „Luft nach oben“. Dies begleiten wir als Contec weiter konstruktiv-kritisch und möchten mit unseren Studien für Transparenz im Vergütungsbereich sorgen, über den nicht so gerne und offen gesprochen wird.

„In puncto Vergütung muss sich die Branche nicht verstecken.“



**Thomas Müller,**  
Contec GmbH

Das Interview führte Matthias Ehbrecht

2025

2020

2015

2010

2005

2000

1995

1990

**SENSO<sup>®</sup> Immer für Sie da!**  
Die Software-Komplettlösung für Soziale Dienstleister