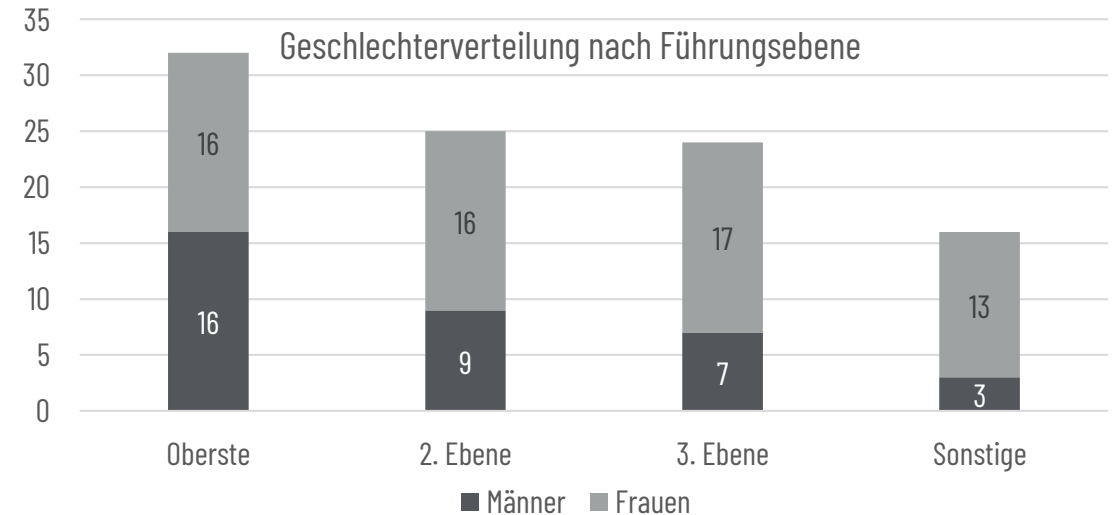
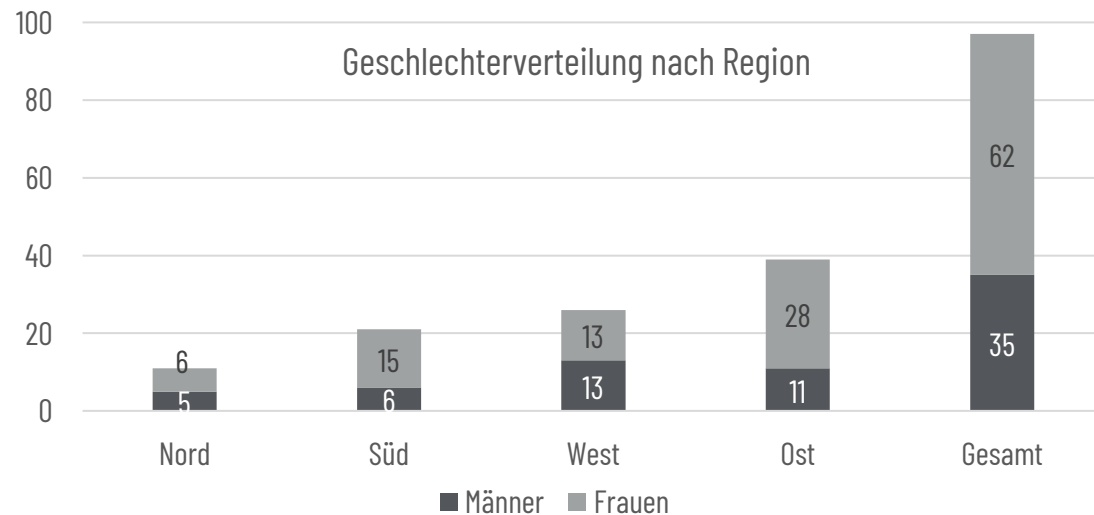


SOLUTE-Studie

Vergütung unter Personaler*innen im Gesundheitswesen

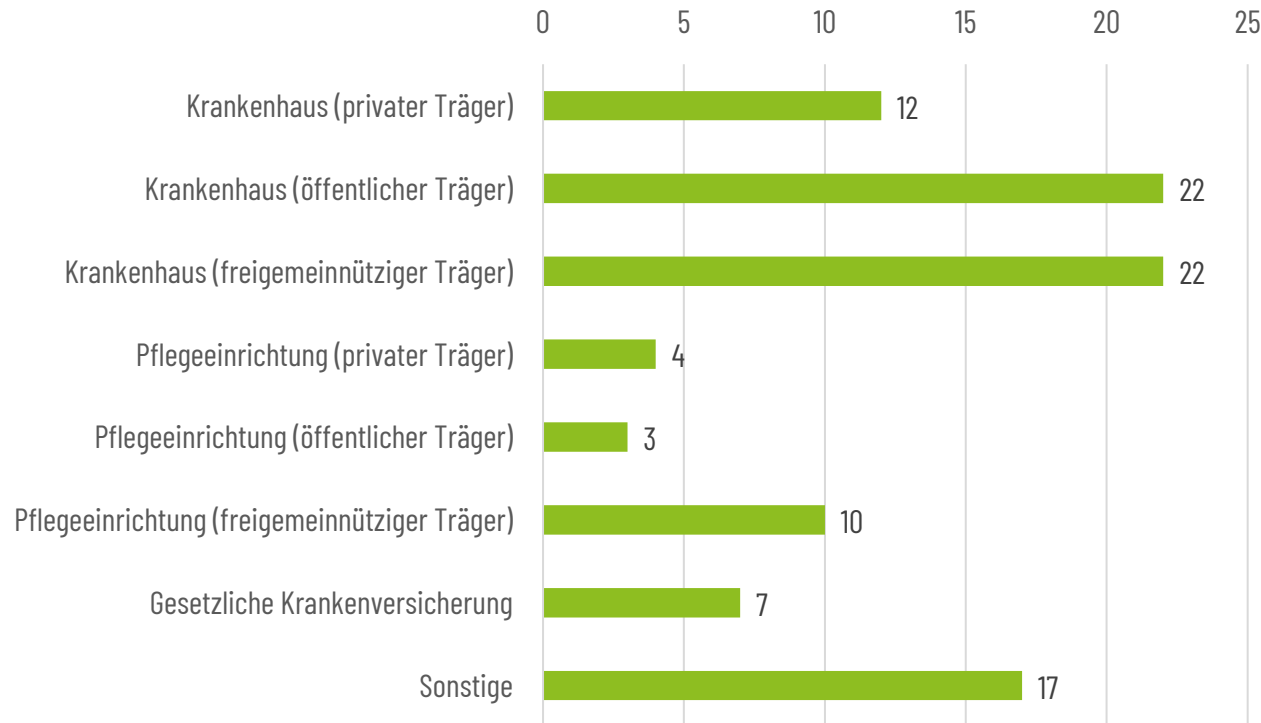
Studiensetting

- ✓ Öffentliche, anonyme und über Fachmedien sowie Newsletter in der Fachwelt verbreitete Befragung mit der Möglichkeit zur Teilnahme zwischen Kalenderwoche 42 und 47 im Jahr 2022.
- ✓ Insgesamt 106 Studienteilnehmer*innen, von denen 97 Personen klare Aussagen zur Vergütungssituation angegeben haben und somit auswertbar waren. Einzelne Datensätze konnten, trotz vollständiger Vergütungsinformation, aus Anonymitätsgründen nicht berücksichtigt werden.
- ✓ Unter den auswertbaren Studienteilnehmer*innen sind
 - 62 Frauen (64 %) und 35 Männer (36 %)
 - Nach Bundesländern: Nord (11), Ost (39), Süd (21), West (26)
 - Nach Führungsebene: Oberste Ebene (21) 2. Ebene (25), 3. Ebene (24), Sonstige (16)
- ✓ Bei den in dieser Studie dargestellten Prozentwerten handelt es sich um gerundete Werte.



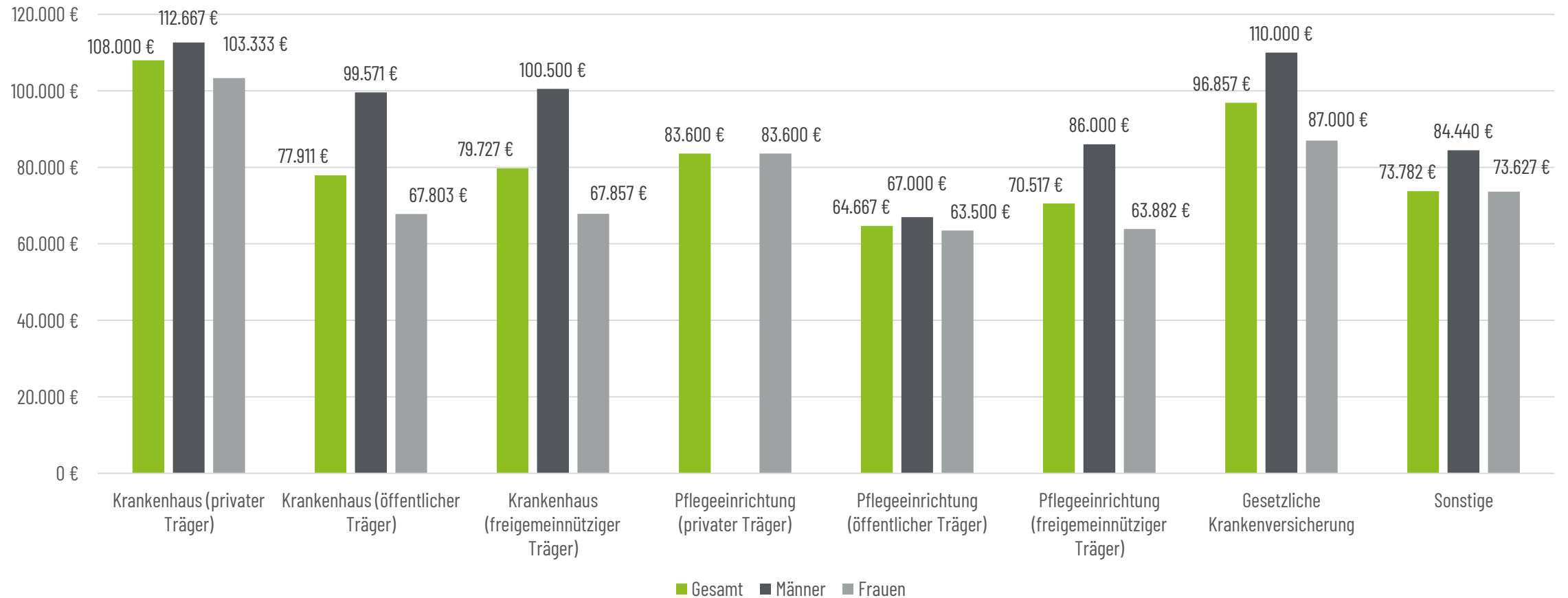
- ✓ In östlichen und südlichen Bundesländern sind deutlich mehr weibliche als männliche Teilnehmer*innen zu verzeichnen, während die beiden anderen Regionen hinsichtlich der Geschlechterverteilung (annähernd) ausgeglichen sind.
- ✓ 40 % aller Studienteilnehmer*innen arbeiten in den östlichen Bundesländern. Ein möglicher Grund ist die verstärkte regionale Vernetzung um den Unternehmensstandort in Berlin.
- ✓ Auf der obersten Führungsebene ist das Geschlechterverhältnis unter den Studienteilnehmer*innen ausgeglichen, während auf den nachgelagerten Ebenen Frauen deutlich stärker vertreten sind.

Anzahl der Studienteilnehmer*innen nach Branche

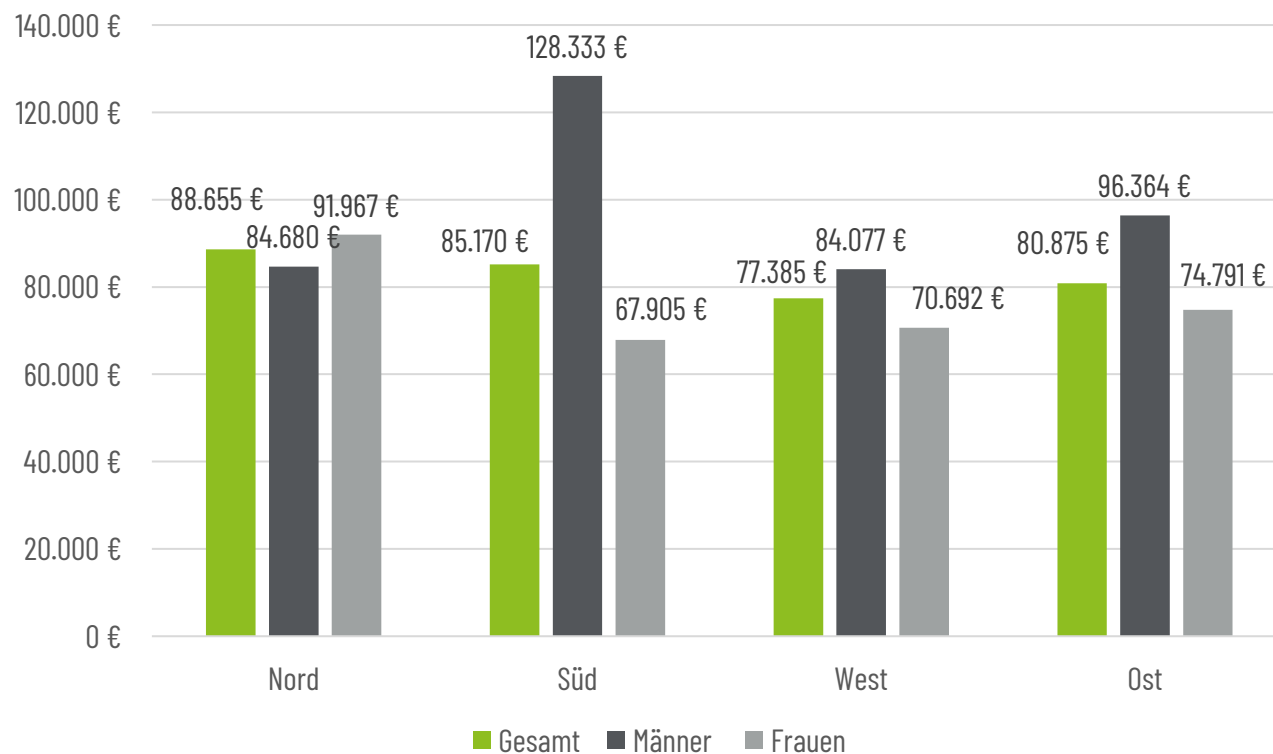


- ✓ 58 % der Studienteilnehmer*innen arbeiten in der Personalabteilung von Krankenhäusern, 17 % in Pflegeeinrichtungen und 7 % bei gesetzlichen Krankenkassen.
- ✓ Weitere 17 % arbeiten bei sonstigen Arbeitgeber*innen im Gesundheitswesen, die sich unterteilen in: Reha-Kliniken, Komplexträger, Eingliederungshilfe, Wohlfahrtsverbände, Pharmazeutische und Chemische Industrie, Medizintechnik, Homecare, Beratung, öffentliche Verwaltung.

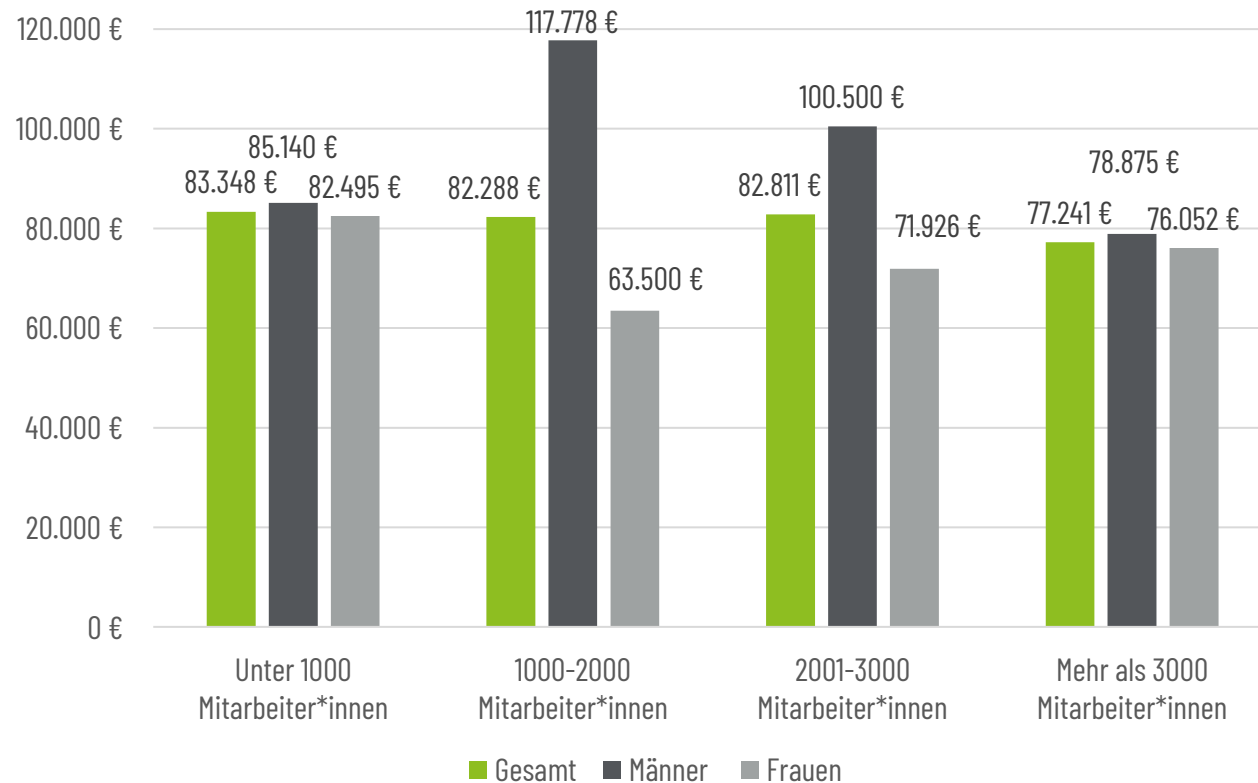
Vergütungsbenchmark



- ✓ Die Bandbreite der durchschnittlichen Jahresfixgehälter über die Branchen hinweg reicht insgesamt von 64.667 € bis 108.000 €.
- ✓ Bei öffentlichen und freigemeinnützigen Krankenhäusern bestehen die größten Unterschiede im Durchschnittsgehalt zwischen Männern und Frauen. In diesen Einrichtungen verdienen Männer im Schnitt 47 % bzw. 48 % mehr als ihre weiblichen Kolleginnen.
- ✓ Bei privaten Krankenhauseinrichtungen und öffentlichen Pflegeeinrichtungen bestehen die geringsten Unterschiede im Durchschnittsgehalt zwischen Männern und Frauen. In diesen Einrichtungen verdienen Männer im Schnitt 9 % bzw. 5 % mehr als ihre weiblichen Kolleginnen.

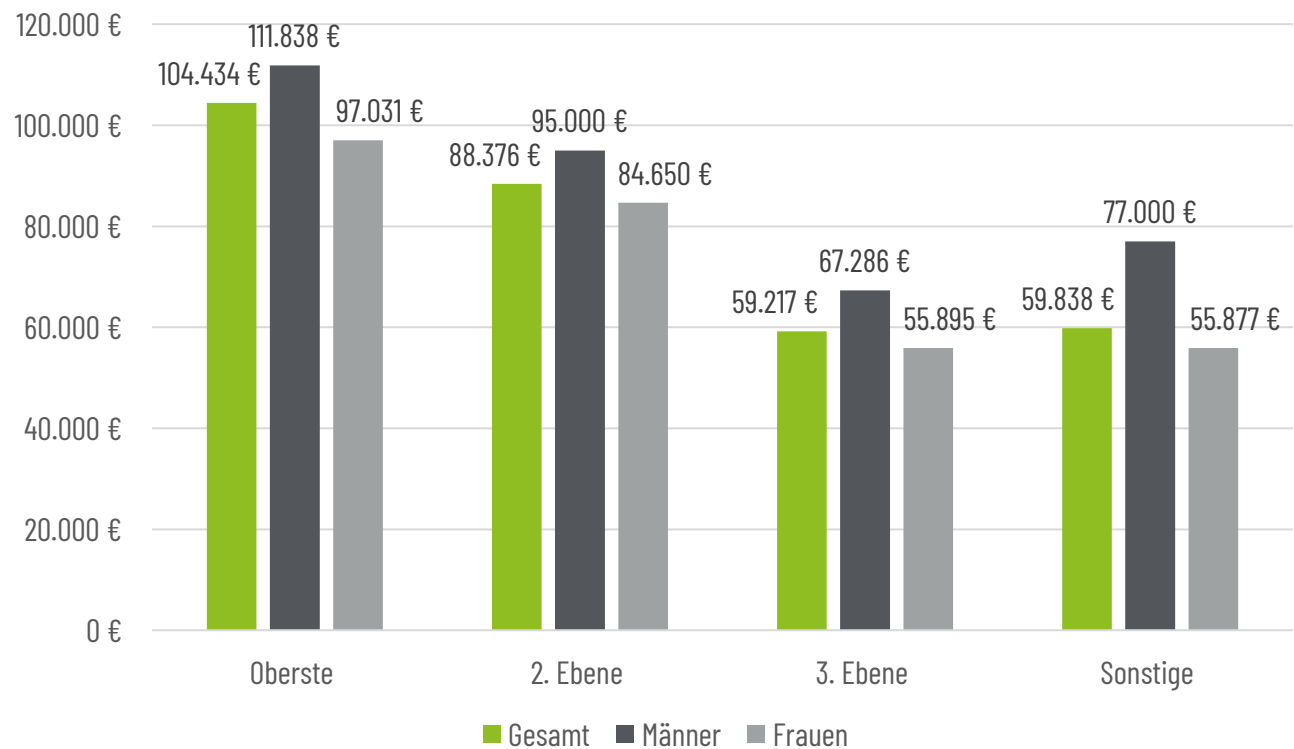


- ✓ Das durchschnittliche Jahresfixgehalt weist Schwankungen zwischen den Regionen auf mit einem maximalen Wert von 14 % zwischen Nord und West.
- ✓ Unter Vernachlässigung von weiteren Parametern wie Führungsebene, Führungsspanne, Berufserfahrung, Unternehmensart und -größe verdienen Männer in allen, bis auf den nördlichen Bundesländern, mindestens 19 % mehr als ihre weiblichen Kolleginnen.
- ✓ Auf Grund der Datenverfügbarkeit ist eine differenziertere und aussagekräftigere Analyse nicht möglich.
- ✓ Im Süden ist der Gehaltsunterschied zwischen Männern und Frauen am stärksten: Männliche Personaler verdienen im Schnitt 89 % mehr als ihre weiblichen Kolleginnen und damit fast doppelt so viel.

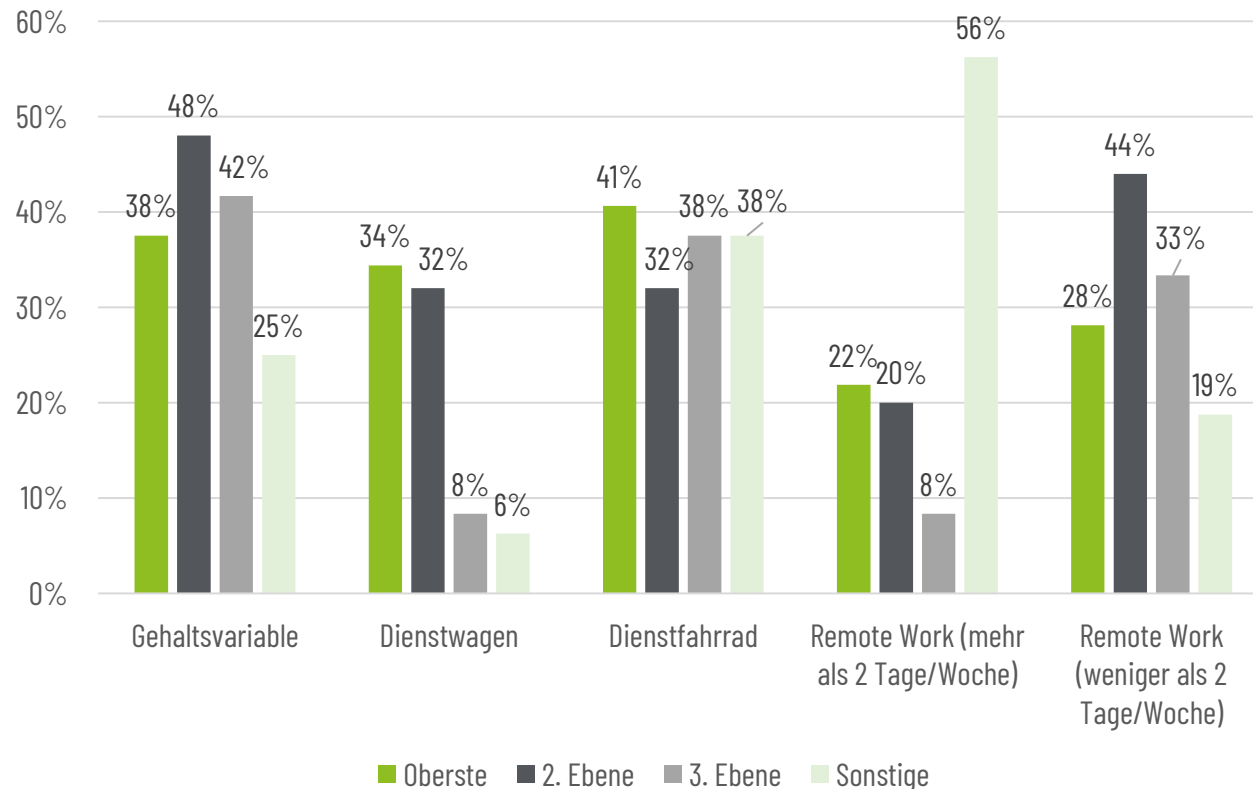


- ✓ Die Anzahl der Mitarbeiter*innen im Gesamtunternehmen hat keinen systematischen Einfluss auf das erhobene Durchschnittsgehalt.
- ✓ In geringem Umfang (8 %) nimmt das erhobene Durchschnittsgehalt mit steigender Unternehmensgröße sogar ab.
- ✓ Männer sind in allen Unternehmensgrößen durchschnittlich besser vergütet, wenn man weitere Parameter wie Führungsebene nicht berücksichtigt.
- ✓ Die Vergütungsunterschiede zwischen den Geschlechtern zeigt sich am stärksten in Unternehmen mit einer Größe von 1000-2000 Mitarbeiter*innen. Hier verdienen Männer im Schnitt 85 % mehr als Frauen.

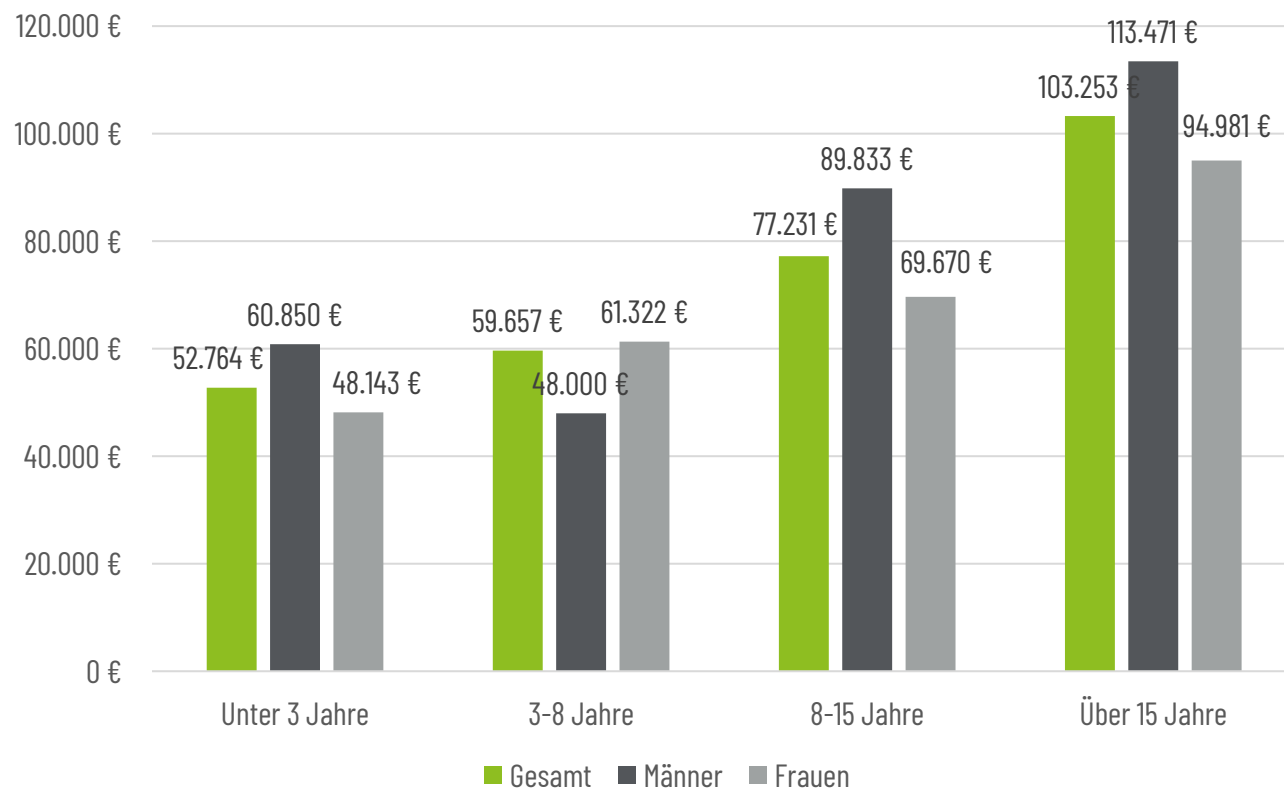
Jahresfixgehalt nach Führungsebene



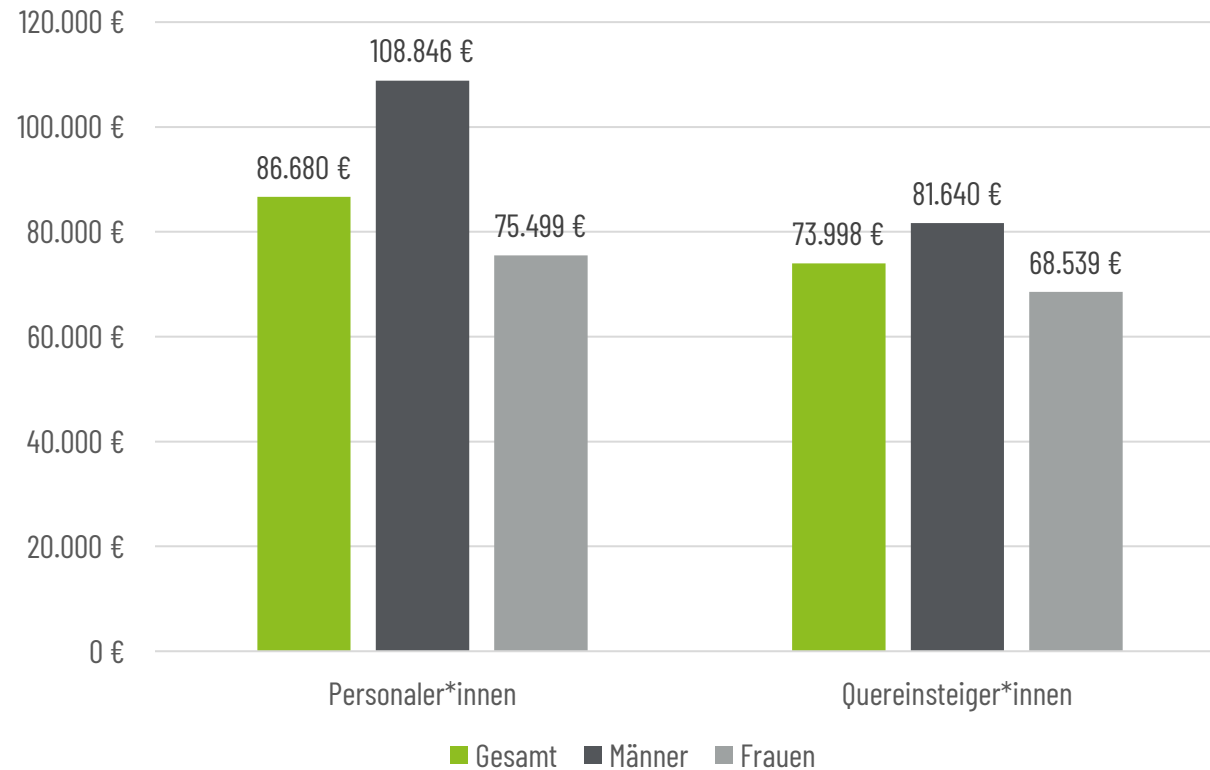
- ✓ Die Gehaltssprünge zwischen den Ebenen sind innerhalb der Geschlechter ungefähr gleich groß. Allerdings verdienen Männer in jeder Position über 10.000 € mehr als ihre weiblichen Kolleginnen.
- ✓ Die Kategorie *Sonstige* beinhaltet die 4. Führungsebene sowie Stabsstellen- und Expert*innenfunktionen ohne Führungsaufgabe, so dass hier eine besonders hohe Spreizung der Gehaltsangaben vorliegt.



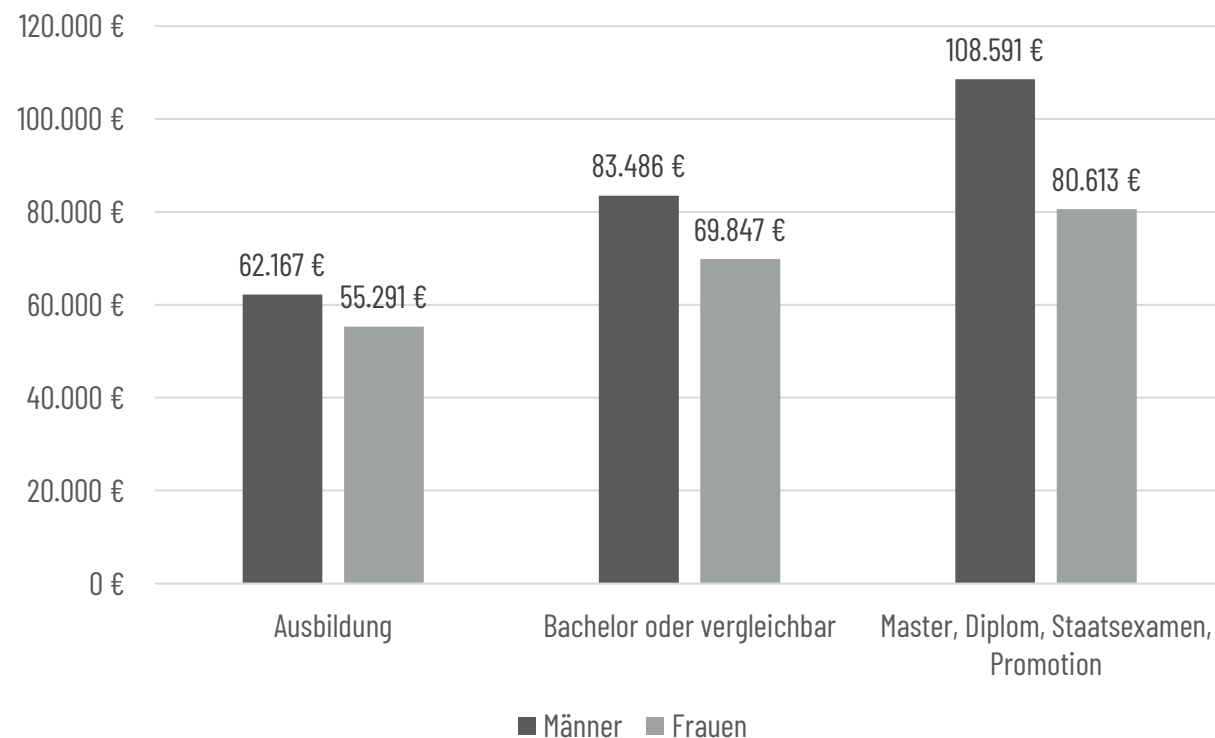
- ✓ Bei 38-48 % der Führungskräfte auf den oberen drei Führungsebenen ist eine Gehaltsvariable im Arbeitsvertrag inkludiert. Diese liegt bei Führungskräften der oberen Ebene durchweg bei über 5.000 €, auf anderen Ebenen zeigt sich ein durchwachseneres Bild.
- ✓ Ein gutes Drittel der Führungskräfte auf den oberen beiden Führungsebenen besitzt einen Dienstwagen. Auf den anderen Führungsebenen ist dies mit 8 % bzw. 6 % deutlich seltener.
- ✓ Über 50 % aller Personaler*innen außerhalb der oberen drei Führungsebenen genießen Remote Work mit mehr als 2 Tagen die Woche.



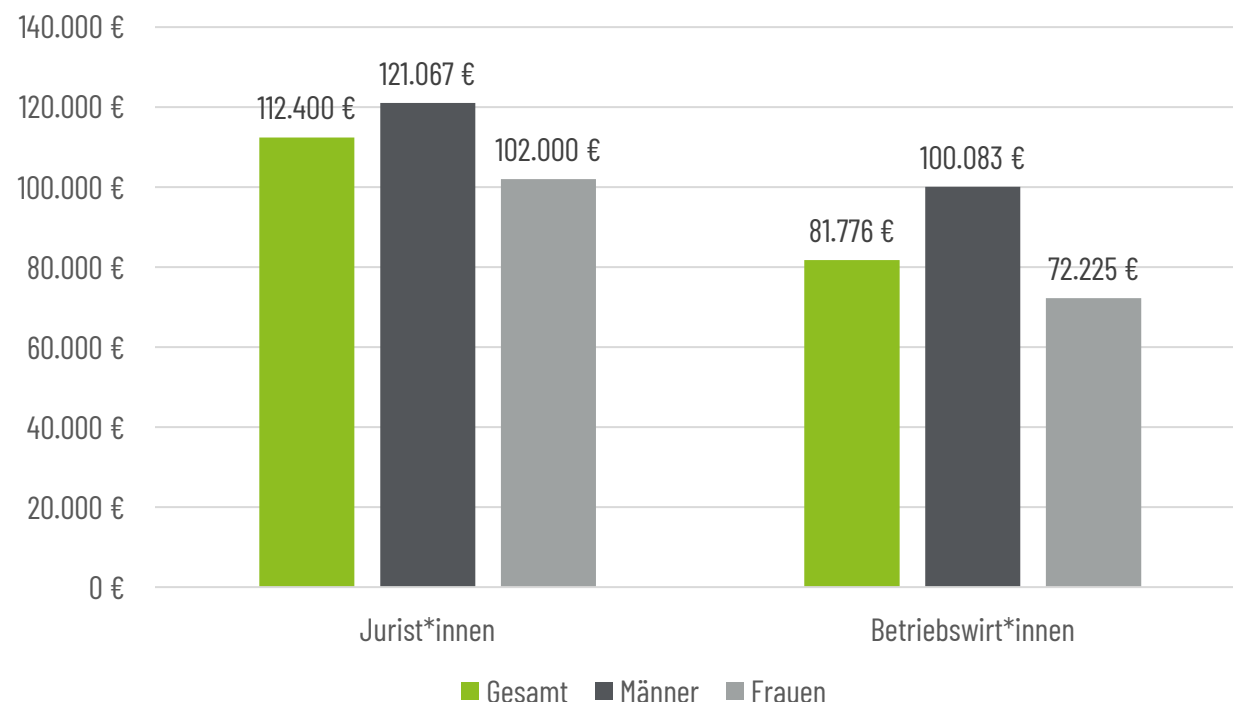
- ✓ Das durchschnittliche Jahresfixgehalt steigt mit der Berufserfahrung, mit der Ausnahme von Männern mit 3-8 Jahren Berufserfahrung, die weniger verdienen als ihre Kolleg*innen mit weniger Berufserfahrung im Personalwesen. Dies kann möglicherweise auf eine statistische Schiefe aufgrund einer sehr geringen Teilnehmerzahl in dieser Kategorie zurückgeführt werden.
- ✓ 37 % der Personaler*innen mit mehr als 8 Jahren Berufserfahrung im Personalwesen sind auf der obersten und weitere 29 % auf der zweiten Führungsebene angesiedelt.
- ✓ Aber auch 22 % der Personaler*innen mit maximal 8 Jahren Berufserfahrung im Personalwesen bekleiden die oberste und immerhin 19 % die zweite Führungsebene.



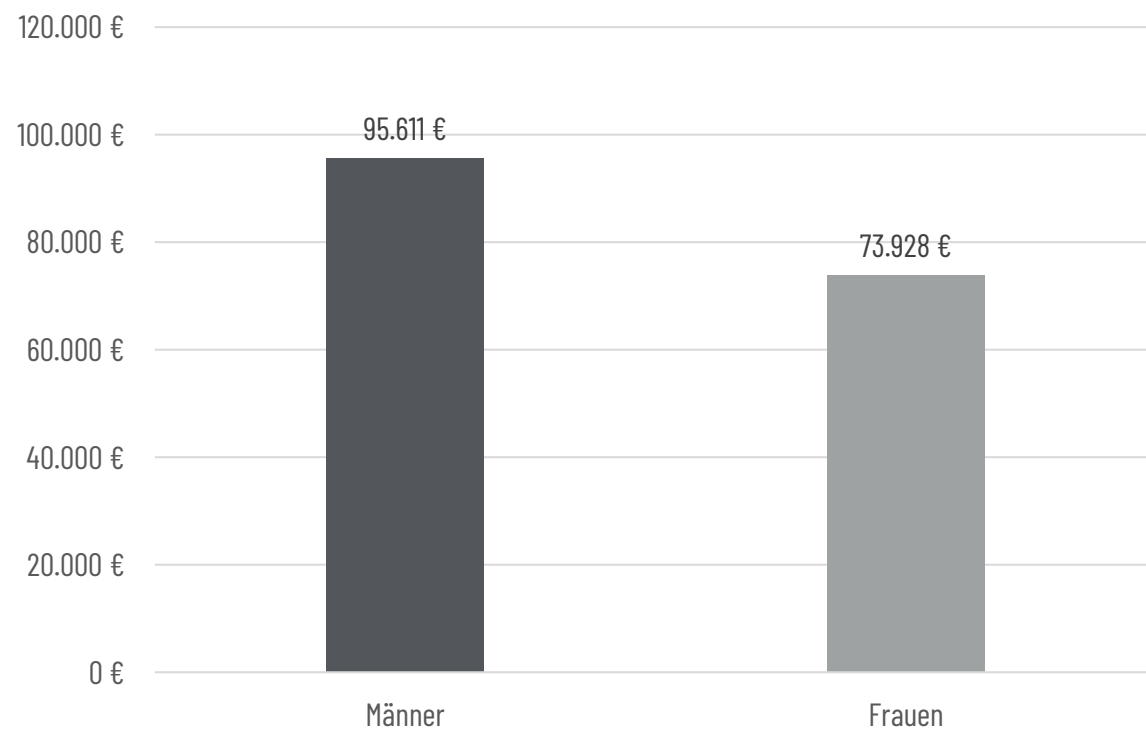
- ✓ Unter Quereinsteiger*innen verstehen wir Personen, die ihren Berufsstart nicht im Personalwesen vollführt haben.
- ✓ Das durchschnittliche Jahresfixgehalt von Quereinsteiger*innen ist bei beiden Geschlechtern geringer als bei ihren Kolleg*innen, die ihren Berufsstart im Personalwesen vollzogen haben.
- ✓ Männliche Quereinsteiger verdienen im Schnitt mehr als ihre weiblichen Kolleginnen, die ihren Berufseinstieg im Personalwesen vollzogen haben.



- ✓ Je höher der erreichte Bildungsgrad, desto höher fällt das durchschnittliche Gehalt aus.
- ✓ Die Sprünge zwischen den drei dargestellten Bildungsgraden fallen bei den Männern deutlich stärker aus als bei den Frauen.
- ✓ Je höher der Abschluss, desto stärker gespreizt sind somit auch Gehälter zwischen Männern und Frauen.
- ✓ Unterstellt man Personen mit niedrigerem Bildungsgrad eher eine tarifliche Vergütung, so könnte bei den höher qualifizierten Personen der Aspekt zu Buche schlagen, dass Männer größeren Erfolg in der freien Verhandlung außertariflicher Vergütungen haben.



- ✓ Am häufigsten sind Personaler*innen mit einem rechtswissenschaftlichen und betriebswirtschaftlichen Studienabschluss unter den Teilnehmer*innen vertreten, so dass diese eine besondere Betrachtung erfahren sollen.
- ✓ Im Durchschnitt verdienen Jurist*innen 37 % mehr als Betriebswirt*innen.
- ✓ Betriebswirte verdienen nahezu genauso viel wie Juristinnen.
- ✓ Betriebswirtinnen verdienen im Schnitt 30.000 € weniger als Juristinnen; bei den Männern liegt dieser Unterschied bei immerhin noch 20.000 €.



- ✓ Die vorangegangenen Auswertungen zeigen, dass die männlichen Studienteilnehmer mehr verdienen als weibliche Teilnehmerinnen.
- ✓ Unabhängig von allen erhobenen Parametern verdienen Personaler im Gesundheitswesen im Schnitt 29 % mehr als Personalerinnen.

Fazit unserer Vergütungsstudie

- ✓ Die Gehaltsspanne der durchschnittlichen Jahresfixgehälter (beider Geschlechter) über die Branchen hinweg beträgt 67 % und reicht von 64.667 € bis 108.000 €.
- ✓ Das durchschnittliche Gehalt von männlichen Personalern im Gesundheitswesen ist rund 29 % höher als das ihrer weiblichen Kolleginnen.
- ✓ Im Süden ist der Gehaltsunterschied zwischen Männern und Frauen am stärksten: Männer verdienen im Schnitt 89 % mehr als ihre Kolleginnen.
- ✓ Die Anzahl der Mitarbeiter*innen im Unternehmen hat keinen systematischen Einfluss auf das Durchschnittsgehalt. Die Spanne reicht von 77.241 € bis 83.348 €.
- ✓ Das durchschnittliche Jahresfixgehalt von Personalern*innen in der obersten Führungsebene ist rund 76 % höher als das der 3. Führungsebene. Insgesamt steigt das Gehalt mit der Führungsstufe.
- ✓ Remote Work ist auch auf den oberen drei Führungsebenen möglich, jedoch in geringerem Ausmaß als auf sonstigen Ebenen.

- ✓ Das durchschnittliche Jahresfixgehalt steigt mit Berufserfahrung als Personaler*in mit über 8 Jahren deutlich an. Davor ist der Gehaltszuwachs weniger steil.
- ✓ Das durchschnittliche Jahresfixgehalt von Quereinsteiger*innen ist bei beiden Geschlechtern geringer als bei ihren Kolleg*innen, die ihren Berufsstart im Personalwesen vollzogen haben.
- ✓ Je höher der Bildungsgrad, desto höher das durchschnittliche Jahresfixgehalt. Bei Männern wirkt sich der erreichte Abschluss noch stärker auf das Gehalt aus als bei Frauen.
- ✓ Im Durchschnitt verdienen Personaler*innen mit einem rechtswissenschaftlichen Abschluss 37 % mehr als ihre Kolleg*innen mit einem betriebswirtschaftlichen Studienabschluss.
- ✓ Ausblick: Die auswertbare Anzahl von Teilnehmer*innen (97) lässt keine detaillierteren Auswertungsmöglichkeiten mit einer Inbezugnahme von mehr als 2 Parametern zu. Eine Wiederholung der Studie mit größerer Teilnehmer*innenzahl kann die Schlussfolgerungen dieser Studie vertiefen. Diese ist zum aktuellen Zeitpunkt jedoch nicht geplant.

Die **SOLUTE recruiting GmbH** ist eine Personal- und Organisationsberatungsboutique, die spezialisiert für Kund*innen aus der Gesundheitswirtschaft tätig ist. Zur Gewinnung geeigneter Führungskräfte für Kliniken, MVZ-Trägergesellschaften, Pflegeheime, Krankenkassen sowie Pharma- und Medizintechnikunternehmen ist die Direktansprache von Kandidat*innen das am häufigsten eingesetzte Instrument. Zur Kandidat*innenauswahl werden diverse eignungsdiagnostische Mittel von branchenerfahrenen Berater*innen eingesetzt. Ganzheitliche Organisationsberatung, Führungskräfte- und Karrierecoachings, erweiterte Leistungen in der Kandidat*innendiagnostik in herausgehobenen Besetzungsverfahren sowie individuelle HR-Workshops runden das Beratungsspektrum von SOLUTE ab.

Folgen Sie SOLUTE hier



www.solute-recruiting.de

Florian Winkler
Managing Partner



florian.winkler@solute-recruiting.de

Sarah Noor
Marketing & PR Managerin



sarah.noor@solute-recruiting.de