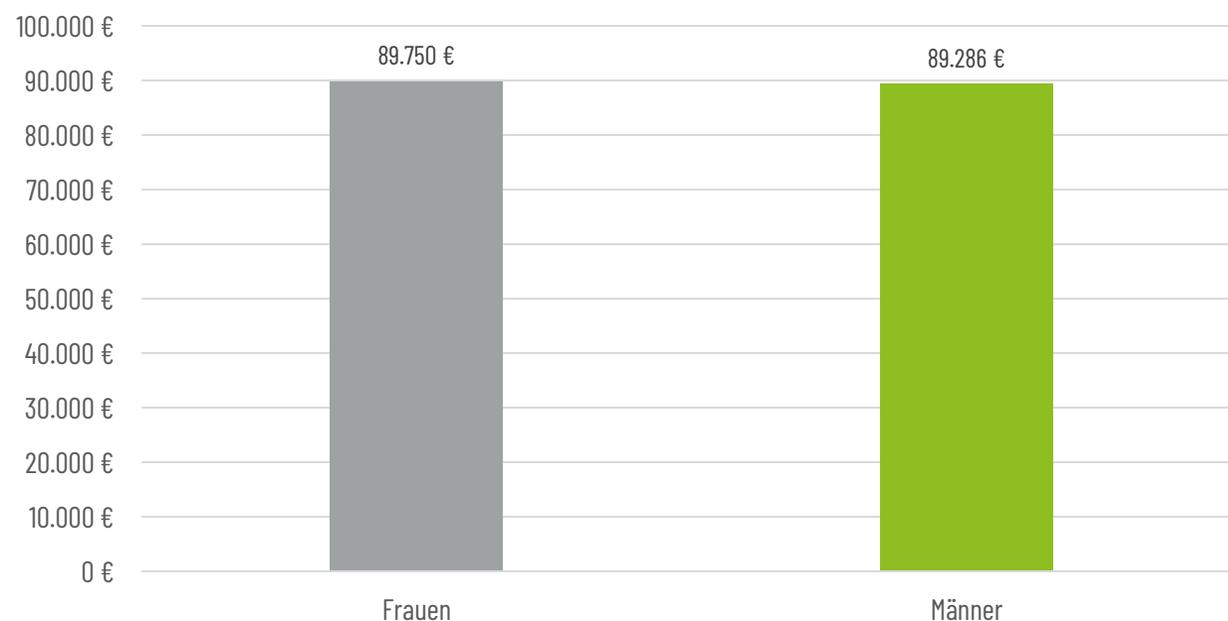




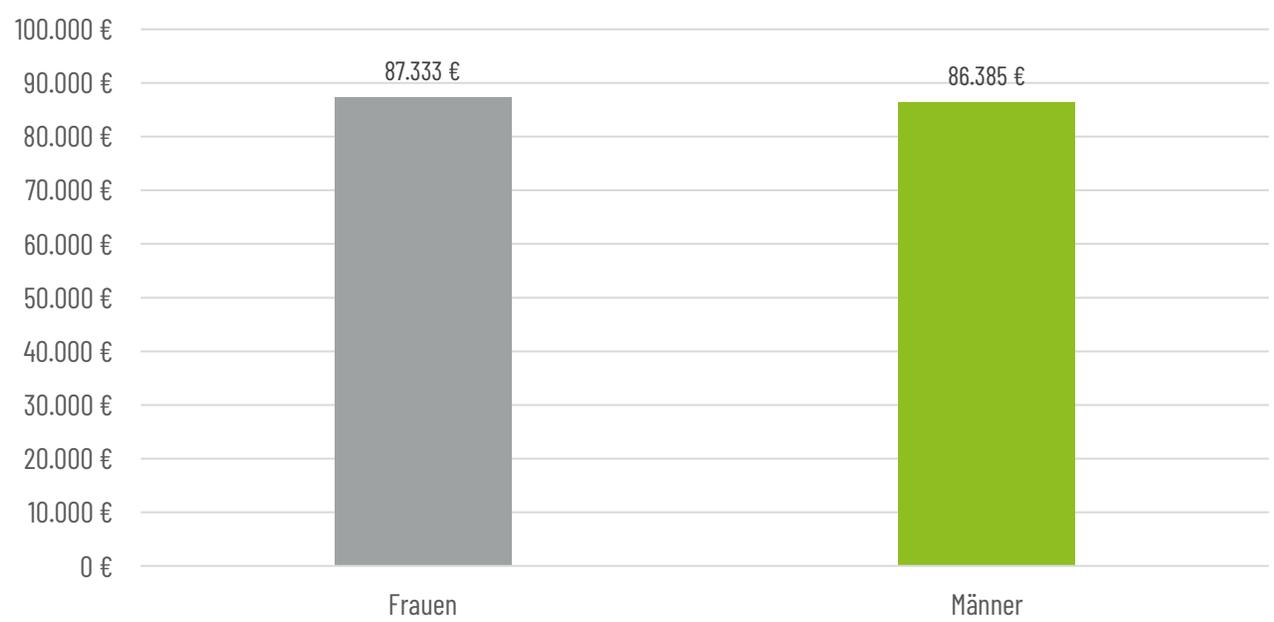
- ✓ Die Gender-Pay-Gap-Studie untersucht mögliche Gehaltsunterschiede von Führungskräften der ersten Hierarchieebene in der Pflege an deutschen Krankenhäusern mit maximal 500 Betten. Boni und weitere Benefits (Firmenwagen und ähnliche) wurden in der Auswertung nicht berücksichtigt.
- ✓ Die analysierten Daten basieren auf persönlichen Angaben von Pflegedirektor\*innen zwischen den Jahren 2019 und 2021. Die ermittelten Jahresfixgehälter wurden in Bezug zu anderen Parametern wie den Krankenhausträgern, der Bettenzahl und der Region gesetzt.
- ✓ Der ermittelte Pay-Gap ist unbereinigt. Einflussfaktoren wie das regionale Lohnniveau, Ausbildungsgrad und Berufs- und Führungserfahrung konnten nicht berücksichtigt werden.
- ✓ Der Anteil weiblicher Studienteilnehmerinnen beträgt 53%, der der männlichen Teilnehmer 47%.
- ✓ 80 % aller Studienteilnehmer\*innen haben einen Hochschulabschluss (Diplom, Bachelor oder Master).

Durchschnittliches Jahresfixgehalt von Männern und Frauen



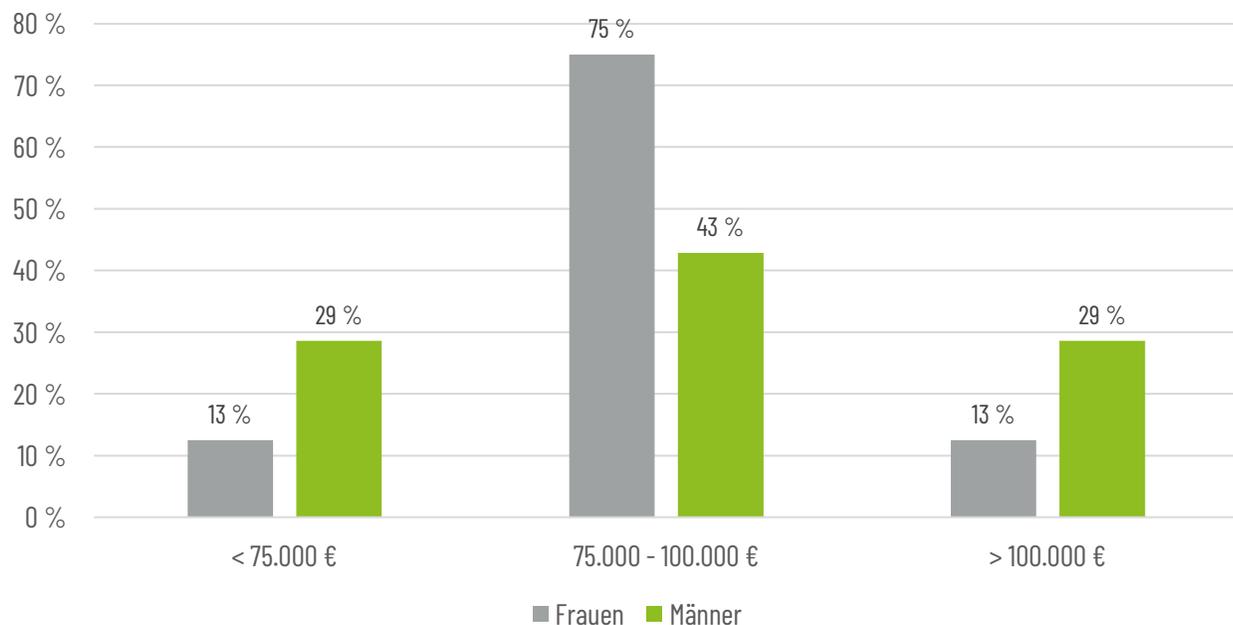
- ✓ Der **unbereinigte Pay-Gap** der durchschnittlichen Jahresfixgehälter von Männern und Frauen ist nicht signifikant. Männer verdienen im Schnitt **464 € bzw. 0,52 %** weniger als Frauen.

Durchschnittliches Jahresfixgehalt von Männern und Frauen mit Studienabschluss

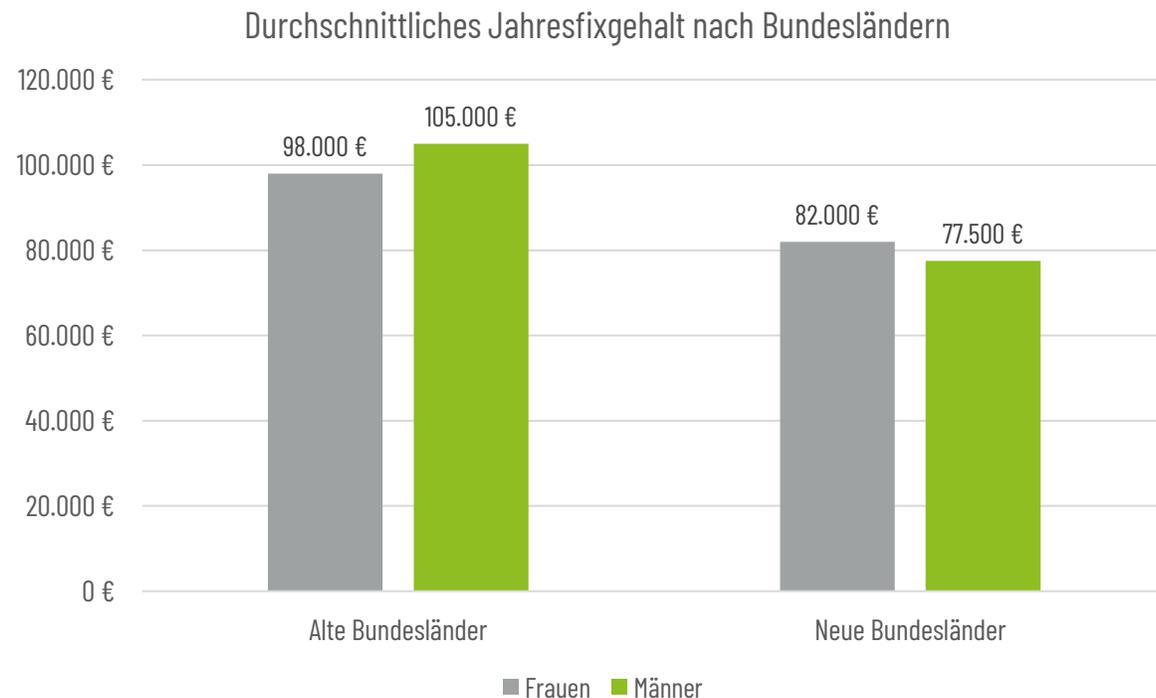


✓ Das **durchschnittliche Jahresfixgehalt** von Männern und Frauen **mit einem Studienabschluss unterscheidet sich kaum zwischen den Geschlechtern.**

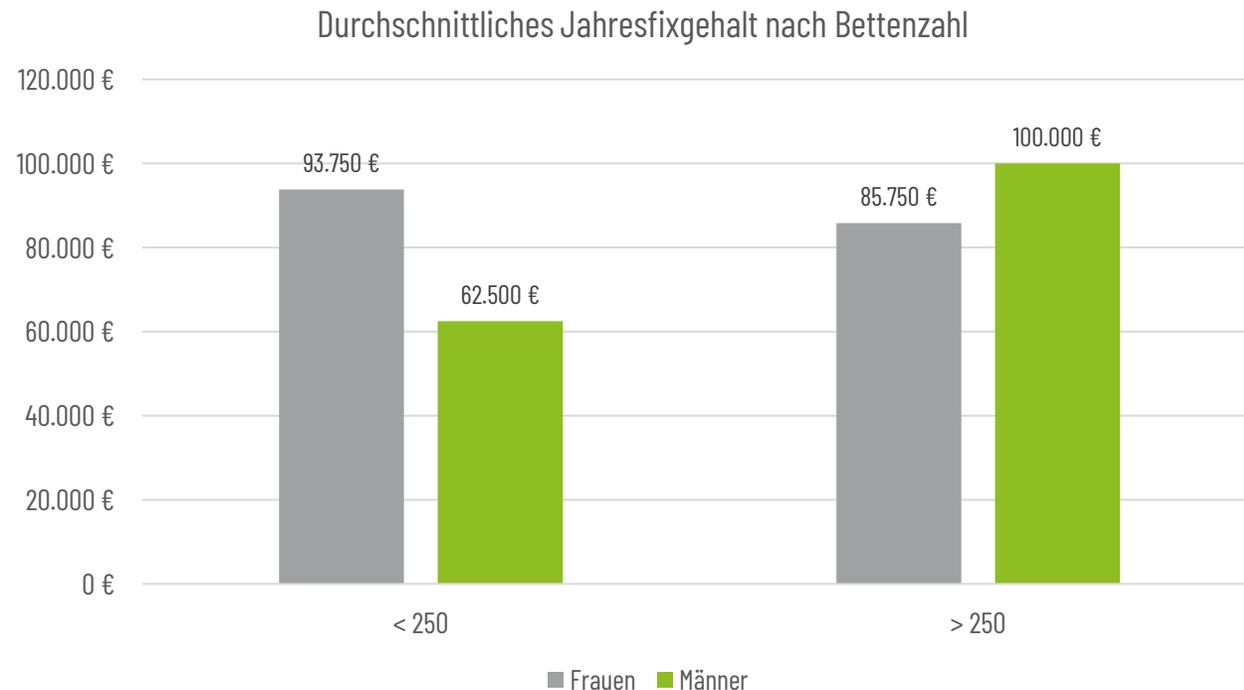
Verteilung der Jahresfixgehälter von Männern und Frauen



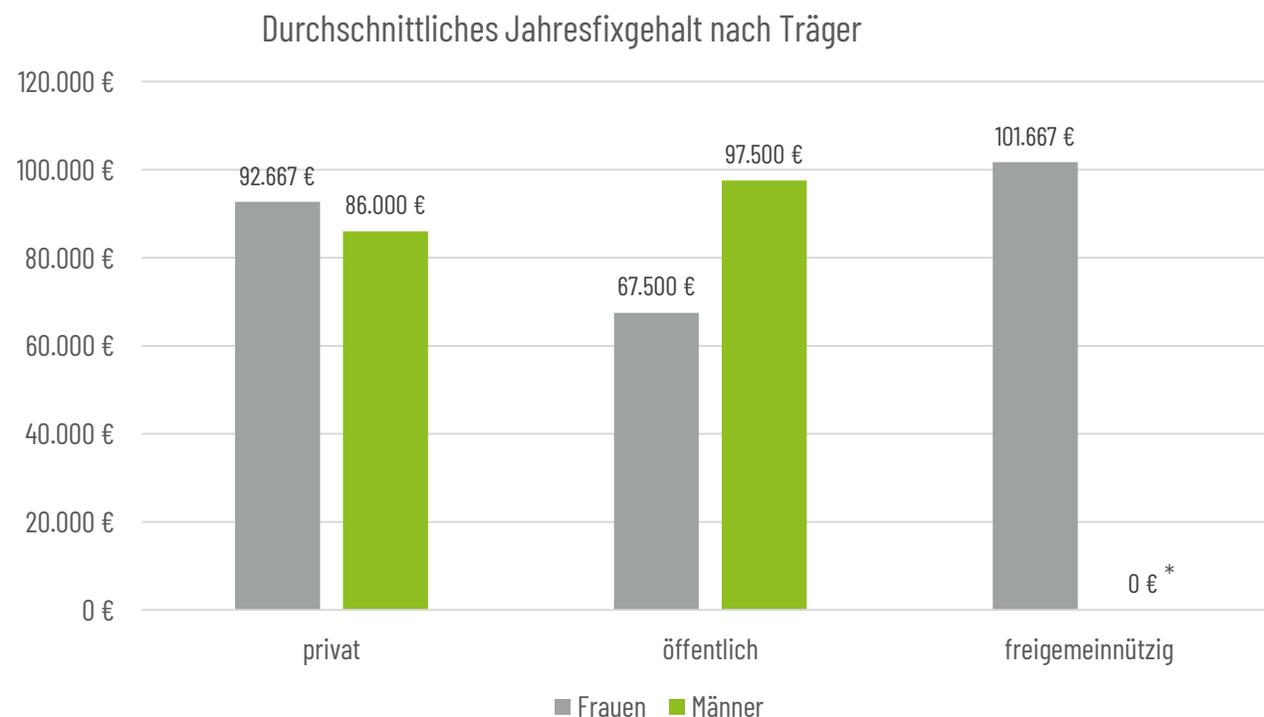
- ✓ Männer verdienen öfter **Spitzengehälter** von mehr als 100.000 € pro Jahr als Frauen (29 % vs. 13 %).
- ✓ Männer erzielen jedoch auch öfter **unterdurchschnittliche Jahresgehälter** von weniger als 75.000 € (29 % vs. 13 %).



- ✓ Das **Lohnniveau** von Frauen und Männern fällt in den **neuen Bundesländern** signifikant geringer aus als in den alten.
- ✓ Das **durchschnittliche Jahresfixgehalt von Frauen** in den **neuen Bundesländern** ist höher als das der Männer, während in den **alten Bundesländern Männer mehr verdienen**.



- ✓ Männer verdienen in **kleinen Häusern** **signifikant weniger** als Frauen und auch deutlich weniger als ihre männlichen Kollegen in **mittelgroßen Häusern**.
- ✓ Die **Bettenzahl des Arbeitgebers** scheint bei Frauen **weniger relevant** für die Höhe des Jahresfixgehalts zu sein.



- ✓ Frauen verdienen in **privaten Häusern** im Schnitt 6.667 € mehr als Männer.
- ✓ Männer verdienen in **öffentlichen Häusern** im Schnitt 30.000 € mehr als Frauen.

\*keine Daten

- ✓ Der **unbereinigte Pay-Gap** der durchschnittlichen Jahresfixgehälter von Pflegedirektoren und -direktorinnen in Kliniken mit maximal 500 Betten **beträgt weniger als 1.000 €** und ist nicht signifikant.
- ✓ Auch unter Berücksichtigung eines Studienabschlusses sind keine großen Gehaltsunterschiede zwischen den Geschlechtern erkennbar. Das durchschnittliche **Jahresfixgehalt von Akademiker\*innen weicht nur unwesentlich vom Durchschnitt aller Studienteilnehmer\*innen** ab.
- ✓ Das Jahresfixgehalt der **Frauen ist zu 75 % in der mittleren Vergütungskategorie** (75.000 – 100.000 €) angesiedelt, während sich das Gehalt der **Männer gleichmäßiger über die Kategorien** verteilt und unter ihnen somit sehr hohe und sehr niedrige Vergütungen deutlich häufiger auftreten als bei Frauen.
- ✓ Der Unterschied der Vergütung in den neuen und alten Bundesländern ist sehr signifikant. Beide Geschlechter erzielen **in den neuen Bundesländern deutlich geringere Gehälter**. Männer verdienen in den alten Bundesländern rund 35 % mehr, Frauen immerhin knapp 20 %.
- ✓ Die Größe des Hauses hat bei Männern mehr Einfluss auf die Vergütung. **Männer verdienen in größeren Häusern im Schnitt 60 % mehr**, die betrachteten **Frauen 7,5 % weniger**.
- ✓ In **privaten Häusern** scheint das **Geschlecht weniger Einfluss auf das Gehalt** zu haben als in öffentlichen Häusern. Trägerbezogen verdienen Frauen in öffentlichen Häusern mit Abstand am schlechtesten.

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

Folgen Sie SOLUTE hier



[www.solute-recruiting.de](http://www.solute-recruiting.de)

### **Christina Krey**

Mitglied der Geschäftsleitung & Senior Beraterin

[christina.krey@solute-recruiting.de](mailto:christina.krey@solute-recruiting.de)



### **Sarah Noor**

Junior Managerin Marketing & PR

[sarah.noor@solute-recruiting.de](mailto:sarah.noor@solute-recruiting.de)

