

Ausgezeichnete ATTRAKTIVE ARBEITGEBER PFLEGE 2025



INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung.....	3
ATTRAKTIVER ARBEITGEBER 2025.....	4
Zentrale Ergebnisse	5
Ergebnisse je Themenbereich	7
Selbsteinschätzung	8
Stärken der ausgezeichneten Arbeitgeber.....	10
Herausforderungen der ausgezeichneten Arbeitgeber.....	11
Größte Abweichungen zwischen geprüften und ausgezeichneten Arbeitgebern	12
KI-gestützte thematische Gruppierung der 35 Aussagen	13
Die zehn Dimensionen.....	14
Ergebnisse der 10 Dimensionen im Vergleich	15
Zusammenfassung und Fazit.....	16
Ausgezeichnete ATTRAKTIVE ARBEITGEBER PFLEGE 2025.....	18
Stimmen ausgezeichneter Arbeitgeber	19
Erfahren Sie wie attraktiv Sie als Arbeitgeber wirklich sind.	20

Einleitung

Unternehmenskultur macht den Unterschied

In Zeiten wirtschaftlicher Umbrüche und zunehmender Unsicherheit stellt sich für die Pflegebranche eine zentrale Frage: Welchen Beitrag kann eine starke, partizipative Unternehmenskultur zum Unternehmenserfolg leisten?

Die Unternehmen, die wir als **ATTRAKTIVER ARBEITGEBER PFLEGE 2025** ausgezeichnet haben, geben darauf eine eindeutige Antwort: Gerade jetzt erweist sich eine auf Vertrauen, Identifikation und Teamgeist basierende Kultur als entscheidender Erfolgsfaktor.

Alle Teilnehmer unserer Befragung ATTRAKTIVER ARBEITGEBER PFLEGE – ob stationär oder ambulant, klein oder groß, aus allen Regionen – stehen vor denselben Herausforderungen: Nachfrageänderungen, Kostensteigerungen, KI-Integration und akuter Fachkräftemangel prägen eine umfassende Transformation der Branche.

Die ausgezeichneten Unternehmen begegnen diesem Wandel aus einer Position der Stärke: Auf Basis ihrer ausgeprägten Werte und konsequenter Mitarbeitendenorientierung entwickeln sie innovative Konzepte, die ihren wirtschaftlichen Erfolg nachhaltig sichern und die Arbeitswelt der Zukunft aktiv gestalten.

Ihre Überzeugung ist klar: Unternehmenskultur und die Wertschätzung gegenüber ihren Mitarbeitenden sind keine kurzfristigen Optimierungsmaßnahmen, sondern strategische Investitionen – als Fundament für Anpassungsfähigkeit und nachhaltigen Erfolg.

Sie meistern nicht nur Krisen – sie nutzen sie als Chance, gemeinsam mit ihren Teams zu wachsen und die Zukunft der Pflege aktiv mitzugestalten.



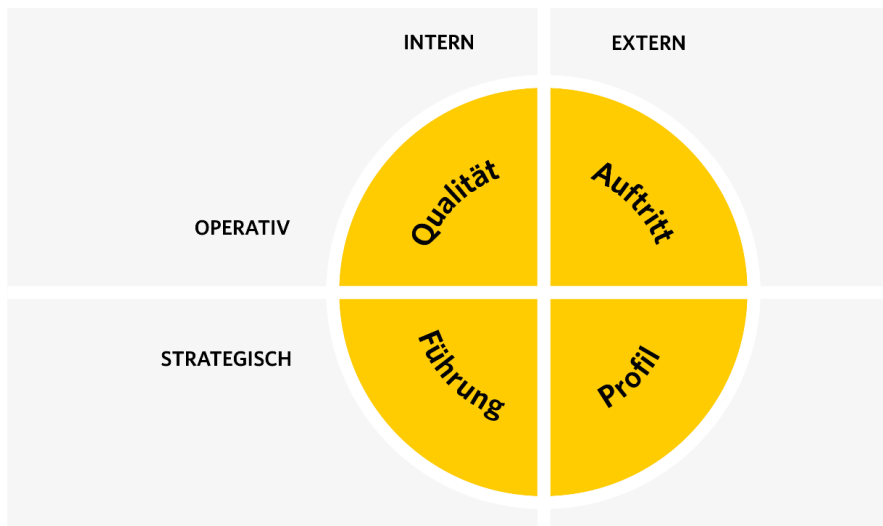
Wir gratulieren allen im Jahr **2025** geprüften und ausgezeichneten **ATTRAKTIVEN ARBEITGEBERN PFLEGE** zu ihrem Engagement und Erfolg.

ATTRAKTIVER ARBEITGEBER 2025

Das Branchen-Prüfsystem ATTRAKTIVER ARBEITGEBER PFLEGE ermöglicht es, die Attraktivität gegenüber (potentiellen) Mitarbeitenden systematisch zu bewerten und zu zertifizieren. Die Ergebnisse liefern eine fundierte Analyse aller arbeitgeberrelevanten Stärken und Schwächen und durch Benchmarkwerte lassen sich unmittelbare Handlungsempfehlungen ableiten.

Die Attraktivität eines Arbeitgebers wird von einer Vielzahl unterschiedlicher Faktoren bestimmt. Für das Branchen-Prüfsystem ATTRAKTIVER ARBEITGEBER PFLEGE wurden diese Aspekte nach dem Modell der Arbeitgebermarke in vier Themenbereiche kategorisiert:

- **QUALITÄT** der Arbeitsbedingungen
- **FÜHRUNG** durch Führungskräfte
- **AUFTRITT** nach Außen
- **PROFIL** gegenüber Wettbewerbern



Der wissenschaftlich validierte Fragebogen umfasst 35 Items, die als Aussagen formuliert sind. Sortiert nach den vier genannten Themenbereichen. Die Mitarbeitenden bewerten diese auf einer sechsstufigen Likert-Skala* von 1 (trifft voll zu) bis 6 (trifft gar nicht zu) – vergleichbar mit dem deutschen Schulnotensystem.

Die Befragung ATTRAKTIVER ARBEITGEBER PFLEGE wurde von Branchen-, Personal- und Marktforschungsexperten entwickelt und durch wissenschaftliche Testverfahren optimiert. Sie basiert auf dem Konzept der Arbeitgebermarke – einer strategischen Maßnahme, bei der Marketing-Konzepte genutzt werden, um ein Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren und im Wettbewerb um Fachkräfte positiv abzuheben.

*Die Likert-Skala dient im engeren Sinn dazu, die Einstellung einer befragten Person zu einem Thema zu erfassen. Die Likert-Skala ist nach dem amerikanischen Psychologen Rensis Likert benannt. Für einen Likert-Test werden mehrere wertende Aussagen formuliert, denen die Person mittels einer Skala zustimmt oder die sie ablehnt.

Zentrale Ergebnisse

Im Jahr 2025 wurden 11.024 Mitarbeitende in 165 Einrichtungen durch das Branchen-Prüfsystem ATTRAKTIVER ARBEITGEBER PFLEGE befragt. Hierbei handelte es sich um private, kommunale und gemeinnützige Träger sowie stationäre und ambulante Einrichtungen.

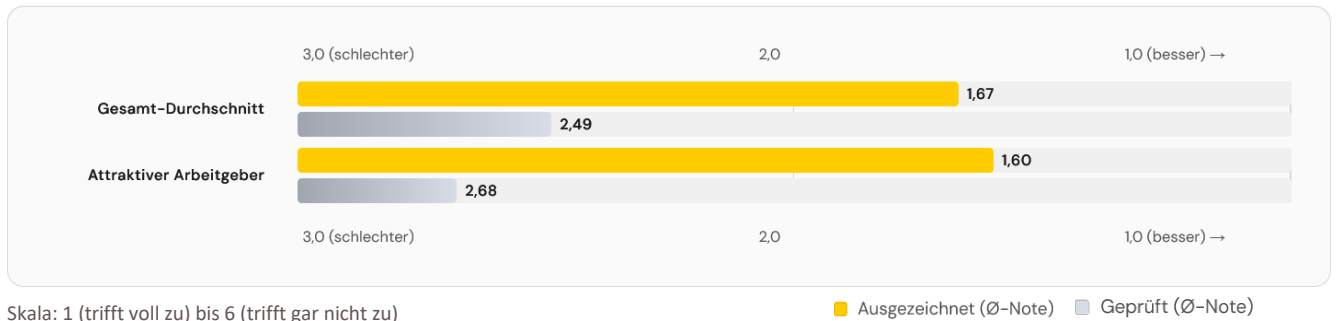
	Anzahl Einrichtungen	Anzahl Befragte	Anzahl Antworten	Rücklauf- quote
AUSGEZEICHNET	52	2.967	2.181	73,5 %
Geprüft	113	8.057	3.567	44,3 %
Insgesamt	165	11.024	5.748	52,1 %

52 Einrichtungen erhielten die AUSZEICHNUNG, d.h. dass die Ergebnisse der folgenden Items gegenüber den Benchmarkwerten überdurchschnittlich ausfielen:

- ☞ Mein Gehalt und die Sozialleistungen sind im Wettbewerbsvergleich angemessen.
- ☞ Ich bin mit der Arbeitsumgebung und Ausstattung zufrieden.
- ☞ Ich werde von meinem Arbeitgeber aktiv bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unterstützt.
- ☞ Vorgesetzte wertschätzen meine Leistung.
- ☞ Stellenausschreibungen (Anzeigen, Flyer etc.) spiegeln unsere Einrichtung gut wider.
- ☞ Unsere Einrichtung hat ein hohes Ansehen als Arbeitgeber.
- ☞ Unsere Einrichtung verfügt über Besonderheiten, die sie als Arbeitgeber auszeichnet.
- ☞ Unsere Einrichtung ist nach innen genauso, wie sie nach außen auftritt.

Ein weiteres Kriterium für die AUSZEICHNUNG ist, dass die Rücklaufquote über 50,0% liegt.

Die Ergebnisse für den Gesamtmittelwert (Gesamt-Durchschnitt) über alle 35 Fragestellungen sowie die Aussage „Unsere Einrichtung ist ein attraktiver Arbeitgeber“ zeigen deutlich, dass die ausgezeichneten Arbeitgeber in allen Bereichen signifikant bessere Beurteilungen erhalten.



Der Gesamtbenchmark bei den ausgezeichneten Einrichtungen liegt mit 1,67 weit über dem Wert der geprüften (2,49).

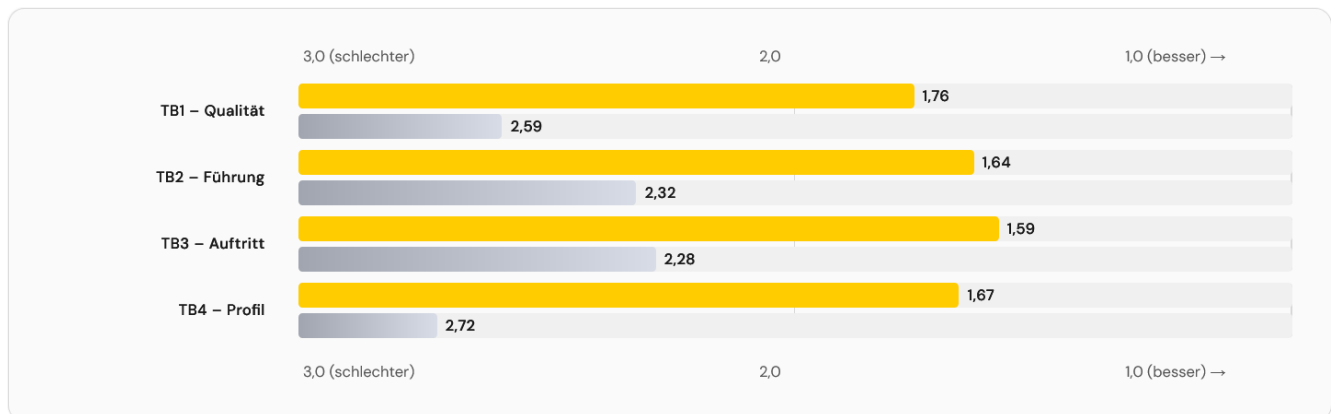
Noch deutlicher ist die Differenz bei der Abschlussfrage, ob die Einrichtung insgesamt als attraktive Arbeitgeber beurteilt wird. Hier liegen die Werte der AUSGEZEICHNETEN mit 1,60 und der geprüften mit 2,68 über einen Punktwert voneinander entfernt.

Ergebnisse je Themenbereich

Betrachtet man die vier Themenbereiche

- 🏆 **Themenbereich 1: QUALITÄT der Arbeitsbedingungen**
- 🏆 **Themenbereich 2: FÜHRUNG durch Leitungskräfte**
- 🏆 **Themenbereich 3: AUFTRITT nach Außen**
- 🏆 **Themenbereich 4: PROFIL gegenüber Wettbewerbern**

so zeigen sich folgende Unterschiede zwischen den Einrichtungen mit AUSZEICHNUNG und denen, die das „Geprüft“-Siegel erhalten haben.



Skala: 1 (trifft voll zu) bis 6 (trifft gar nicht zu)

■ Ausgezeichnet (Ø-Note) ■ Geprüft (Ø-Note)

Die ausgezeichneten Arbeitgeber übertreffen die geprüften Einrichtungen in allen vier Themenbereichen deutlich – doch die Abstände variieren aufschlussreich.

Profil gegenüber Wettbewerber (TB 4) als stärkster Differenzierungsfaktor: 1,05 Punkte Differenz

Die größte Kluft zeigt sich bei der Positionierung gegenüber Wettbewerbern (1,67 vs. 2,72). Ausgezeichnete Arbeitgeber haben eine klare Identität und kommunizieren ihre Besonderheiten überzeugend – während geprüfte Einrichtungen hier ihren größten Schwachpunkt haben.

Qualität der Arbeitsbedingungen (TB1): Breite Herausforderung

Auch die ausgezeichneten-Arbeitgeber erreichen hier ihre schwächsten Werte. Vergütung, Ausstattung und Work-Life-Balance bleiben branchenweite Themen – doch die Besten setzen sich merklich ab.

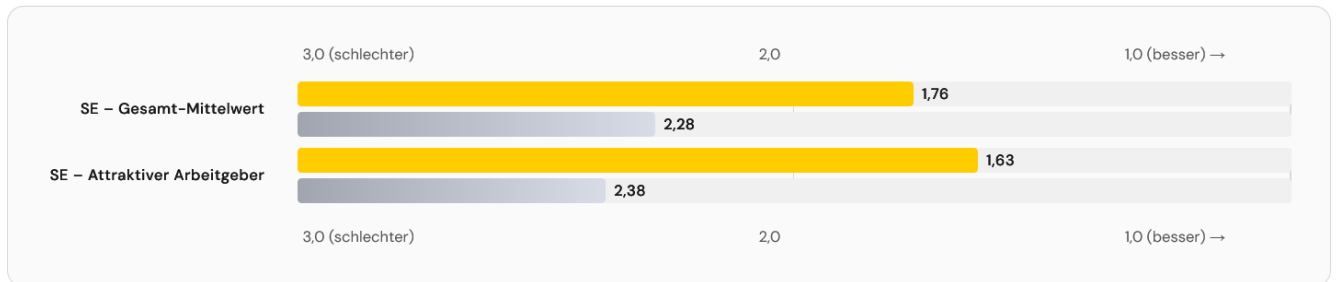
Führung und Auftritt (TB2/TB3): Konsistenter Vorsprung

Bei Führungsqualität (0,68 Punkte) und professionellem Außenauftritt (0,69 Punkte) zeigen ausgezeichnete Arbeitgeber solide Unterschiede. Bemerkenswert: Beide Gruppen erreichen beim Auftritt ihre jeweils besten Werte – ein Hinweis darauf, dass professionelles Recruiting mittlerweile Standard geworden ist.

Selbsteinschätzung

Selbstwahrnehmung und Realität – Ein großer Unterschied

Arbeitgeber geben vor einer Befragung eine "Selbsteinschätzung" ab und bewerten sich als Arbeitgeber, indem Sie abschätzen, wie Ihre Mitarbeiter:innen den Fragebogen ausfüllen.



Skala: 1 (trifft voll zu) bis 6 (trifft gar nicht zu)

■ Ausgezeichnet (Ø-Note) ■ Geprüft (Ø-Note)

Die Gegenüberstellung von Selbsteinschätzung der Arbeitgeber und tatsächlichen Mitarbeiterantworten offenbart ein bemerkenswertes Muster: Je positiver ein Arbeitgeber bewertet wird, desto realistischer – oder sogar bescheidener – schätzt er sich selbst ein.

Ausgezeichnete Arbeitgeber: Realistische Selbstwahrnehmung

Die als attraktiv ausgezeichneten Arbeitgeber zeigen eine erstaunlich präzise Selbsteinschätzung. Beim Gesamtmittelwert schätzen sie sich mit 1,76 sogar geringfügig schlechter ein, als ihre Mitarbeitenden sie mit 1,67 (Gesamt-Durchschnitt) bewerten – eine Differenz von nur 0,09 Punkten. Bei der konkreten Frage zur Attraktivität als Arbeitgeber liegt die Abweichung bei minimalen 0,03 Punkten (1,63 vs. 1,60).

Diese nahezu deckungsgleiche Wahrnehmung ist kein Zufall: **Sie belegt eine ausgeprägte Nähe zur eigenen Belegschaft.** Führungskräfte ausgezeichneter Einrichtungen kennen die Stimmung, Bedürfnisse und Bewertungen ihrer Mitarbeitenden – weil sie zuhören, im Austausch stehen und sich nicht auf Annahmen verlassen.

Geprüfte Arbeitgeber: Deutliche Fehleinschätzung

Ein anderes Bild bei den geprüften, nicht ausgezeichneten Einrichtungen: Die Selbsteinschätzung liegt beim Gesamtmittelwert mit 2,28 deutlich optimistischer als die tatsächliche Bewertung der Mitarbeitenden mit 2,49 (Differenz: 0,21 Punkte). Noch gravierender ist die Diskrepanz bei der Attraktivitätsfrage: Während sich die Arbeitgeber selbst mit 2,38 bewerten, sehen ihre Mitarbeitenden dies mit 2,68 merklich kritischer – eine Abweichung von 0,30 Punkten.

Was diese Zahlen bedeuten

Die Differenz zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung ist mehr als eine statistische Randnotiz – **sie ist ein Führungsindikator**. Wer seine Organisation realistisch einschätzen kann, kennt sie. Wer sich systematisch überschätzt, hat den Kontakt zur Basis verloren.

Ausgezeichnete Arbeitgeber zeichnen sich nicht nur durch bessere Werte, sondern auch durch **ehrliche Selbstreflexion und authentische Nähe zu ihren Teams** aus. Sie wissen, wo sie stehen – und genau diese realistische Selbstwahrnehmung ist Voraussetzung für wirksame Verbesserungen.

Die Botschaft ist klar: **Gute Führung beginnt mit dem Zuhören, nicht mit dem Vermuten.**

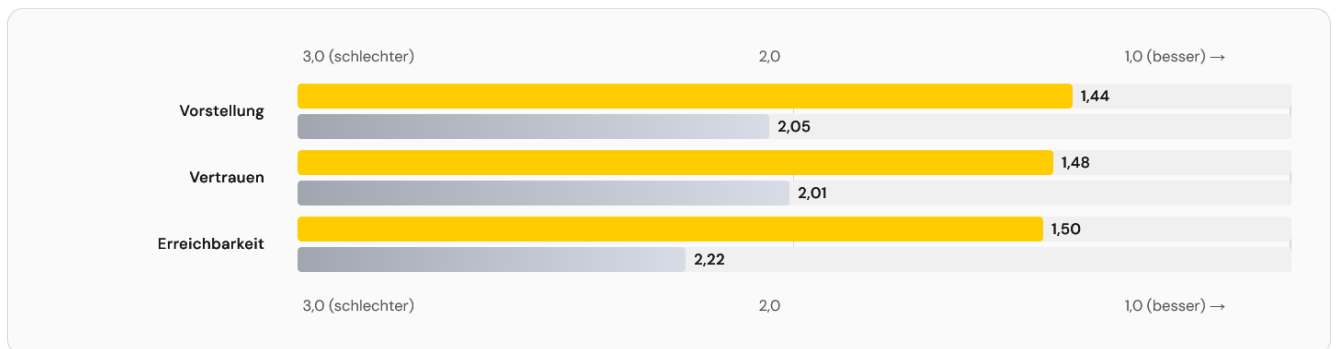
Stärken der ausgezeichneten Arbeitgeber

Die drei Aussagen mit der höchsten Zustimmung

TOP 1 Vorstellungsgespräche werden professionell geführt (terminiert, nach Leitfaden etc.) – Wert: 1,44

TOP 2 Vorgesetzte vertrauen auf meine Arbeit, ohne mich ständig zu kontrollieren. – Wert: 1,48

TOP3 Vorgesetzte sind gut erreichbar und unkompliziert anzusprechen. – Wert: 1,50



Skala: 1 (trifft voll zu) bis 6 (trifft gar nicht zu)

■ Ausgezeichnet (Ø-Note) ■ Geprüft (Ø-Note)

Die ausgezeichneten Unternehmen der Befragung ATTRAKTIVER ARBEITGEBER PFLEGE 2025 heben sich in diesen drei Führungsthemen deutlich von allen geprüften Einrichtungen ab – und das ist kein Zufall.

Die Spitzenwerte zwischen 1,44 und 1,50 zeichnen ein klares Profil erfolgreicher Arbeitgeber: Sie überzeugen bereits im ersten Kontakt durch professionelle Vorstellungsgespräche, praktizieren im Arbeitsalltag eine vertrauensbasierte Führung und gewährleisten durch gut erreichbare, zugängliche Vorgesetzte eine offene Kommunikationskultur.

Diese drei Faktoren bilden gemeinsam das Fundament einer exzellenten Führungskultur.

Vom professionellen ersten Eindruck über gelebtes Vertrauen bis hin zu einer niedrigschwelligen, wertschätzenden Zusammenarbeit. Die ausgezeichneten Arbeitgeber haben erkannt, dass gute Führung nicht kontrolliert, sondern befähigt – und genau das macht sie in den Augen ihrer Mitarbeitenden zu attraktiven Arbeitgebern.

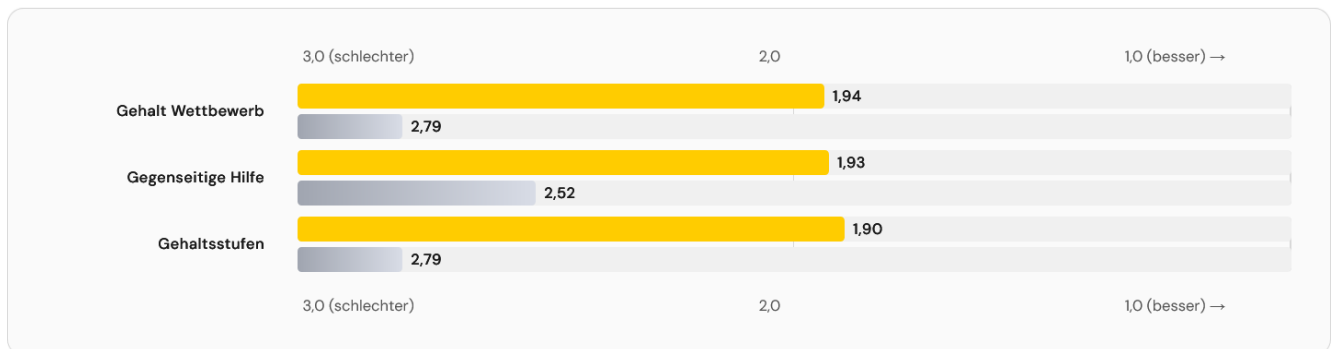
Herausforderungen der ausgezeichneten Arbeitgeber

Die drei Aussagen mit der geringsten Zustimmung

Flop 1 Mein Gehalt und die Sozialleistungen sind im Wettbewerbsvergleich angemessen. – Wert: 1,94

Flop 2 Mitarbeiter:innen stehen füreinander ein und helfen sich gegenseitig. – Wert: 1,93

Flop 3 Ich kann nachvollziehen, wie die unterschiedlichen Gehaltsstufen aufgebaut sind. – Wert: 1,90



Skala: 1 (trifft voll zu) bis 6 (trifft gar nicht zu)

■ Ausgezeichnet (Ø-Note) ■ Geprüft (Ø-Note)

Auch bei den ausgezeichneten Arbeitgebern zeigen sich klare Entwicklungsfelder – und gerade diese Transparenz macht die Aussagekraft der Befragung aus.

Vergütung und Transparenz als zentrale Herausforderung:

Zwei der drei Aussagen mit der geringsten Zustimmung betreffen das Thema Gehalt – sowohl die Wettbewerbsfähigkeit der Vergütung als auch die Nachvollziehbarkeit von Gehaltsstufen. Dies ist kein Einzelphänomen der Siegerunternehmen, sondern zieht sich durch alle befragten Einrichtungen und spiegelt die strukturellen Herausforderungen der gesamten Pflegebranche wider.

Teamzusammenhalt nicht selbstverständlich

Mit einem Wert von 1,93 erhält die Aussage zur gegenseitigen Unterstützung im Team zwar eine gute Bewertung – sie ist jedoch die zweitgeringste Zustimmung über alle Aussagen hinweg. Dies zeigt: Selbst in Unternehmen mit starker Kultur bleibt Teambuilding eine kontinuierliche Führungsaufgabe.

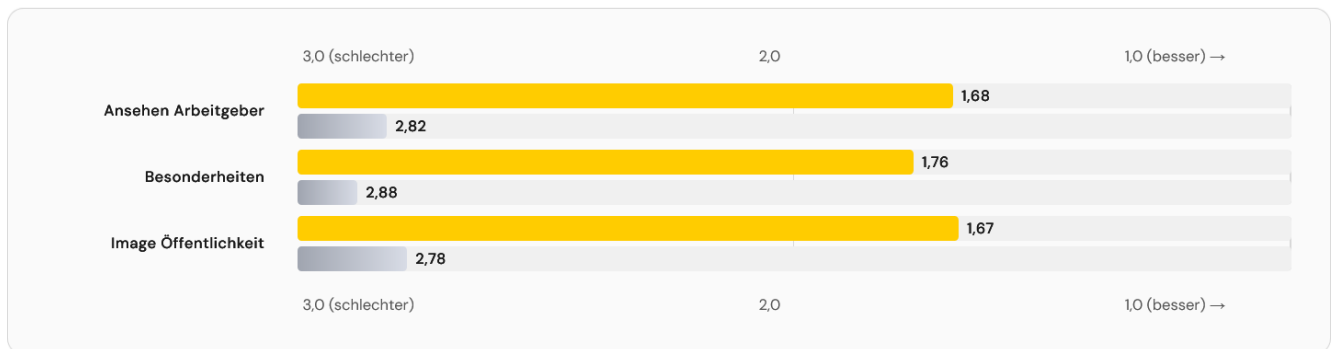
Der entscheidende Unterschied

Während die Top-Werte zeigen, was diese Arbeitgeber bereits auszeichnet, markieren die Entwicklungsfelder die nächsten Schritte. Um langfristig attraktiv zu bleiben, benötigen auch die besten Arbeitgeber nachhaltige Lösungsansätze in den Bereichen Vergütungstransparenz, wettbewerbsfähige Entlohnung und aktive Teamkultur.

Größte Abweichungen zwischen geprüften und ausgezeichneten Arbeitgebern

Die drei Aussagen mit der höchsten Abweichung

- 1 Unsere Einrichtung hat ein hohes Ansehen als Arbeitgeber.
Werte: 1,68 (ausgezeichnet) vs. 2,82 (geprüft) => Abweichung 1,14
- 2 Unsere Einrichtung verfügt über Besonderheiten, die sie als Arbeitgeber auszeichnet.
Werte: 1,76 (ausgezeichnet) vs. 2,88 (geprüft) => Abweichung 1,12
- 3 Unsere Einrichtung hat ein gutes Image in der Öffentlichkeit.
Werte: 1,67 (ausgezeichnet) vs. 2,78 (geprüft) => Abweichung 1,11



Skala: 1 (trifft voll zu) bis 6 (trifft gar nicht zu)

■ Ausgezeichnet (Ø-Note) ■ Geprüft (Ø-Note)

Hier wird der Unterschied zwischen ausgezeichneten und geprüften Arbeitgebern besonders deutlich: **Die Abweichungen von über 1,10 Punkten sind die höchsten in der gesamten Befragung.**

Reputation als entscheidender Differenzierungsfaktor

Alle drei Aussagen kreisen um dasselbe Kernthema – die Wahrnehmung der Einrichtung als attraktiver, besonderer Arbeitgeber, sowohl intern durch die Mitarbeitenden als auch extern in der Öffentlichkeit. Während die ausgezeichneten Unternehmen hier Spitzenwerte zwischen 1,67 und 1,76 erreichen, liegen alle anderen Einrichtungen mit Werten um 2,80 deutlich dahinter.

Was diese Zahlen bedeuten

Eine starke Arbeitgebermarke entsteht nicht durch Marketing, sondern durch gelebte Kultur. Die ausgezeichneten Unternehmen haben verstanden, dass Reputation von innen nach außen wirkt – ihre Mitarbeitenden sind die glaubwürdigen Botschafter. Sie erleben täglich die Besonderheiten ihrer Einrichtung und tragen diese mit Überzeugung nach außen.

Der Kreis schließt sich

Arbeitgeber mit starker interner Kultur genießen hohes Ansehen, ziehen die besten Talente an und verstärken so ihre Position weiter. Diese positive Spirale macht den Unterschied zwischen gutem und exzellentem Arbeitgeber aus.

KI-gestützte thematische Gruppierung der 35 Aussagen

Unsere KI-gestützte thematische Gruppierung hat das Ziel, die 35 Einzelfragen in detailliertere Bereiche (Dimensionen) zu unterteilen, um im nächsten Schritt eine auf diesen Dimensionen basierende Analyse zu ermöglichen und Handlungsfelder besser zu erkennen.

Methodisches Vorgehen

Die Einteilung der 35 Aussagen in zehn thematische Dimensionen erfolgte durch einen **KI-gestützten, systematischen Analyseprozess**, der auf drei Säulen basiert:

1. Semantische Inhaltsanalyse

Die KI analysierte den Wortlaut jeder Frage und identifizierte die zugrundeliegenden Konzepte. Dabei wurden nicht nur die offensichtlichen Schlüsselwörter betrachtet (z.B. "Gehalt" → Vergütung), sondern auch der semantische Kontext und die Bedeutungsebenen erfasst.

2. Theoretische Fundierung

Die Gruppierung orientiert sich an etablierten Frameworks der Arbeits- und Organisationspsychologie, insbesondere an Modellen der Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeiterzufriedenheit. Die KI wurde mit wissenschaftlicher Literatur zu Employer Value Proposition (EVP) und Employer Branding trainiert, um theoretisch fundierte Kategorien zu bilden.

3. Konzeptuelle Kohärenz

Jede Dimension wurde so gebildet, dass die zugeordneten Fragen ein **kohärentes Konzept** bilden. Beispielsweise umfasst die Dimension "Führungsqualität" alle Aspekte, die die Qualität der Führungsbeziehung beschreiben – von Erreichbarkeit über Vertrauen bis zu Wertschätzung.

Die zehn Dimensionen

Die resultierende Struktur spiegelt die **zentralen Facetten der Arbeitgeberattraktivität** wider und ermöglicht sowohl eine strukturierte Analyse als auch eine praxisnahe Interpretation der Ergebnisse.

A Vergütung & Benefits

Gehalt und Sozialleistungen im Wettbewerbsvergleich, Transparenz Gehaltsstruktur, Gesundheitsförderung

B Arbeitsbedingungen & Ausstattung

Arbeitsmittel, Arbeitsumgebung und Ausstattung, Dienstplanung, Work-Life-Balance

C Personalentwicklung

Faire Einstellungen / Beförderungen, Strukturierte Einarbeitung, Fort- und Weiterbildungsunterstützung

D Interne Kommunikation & Information

Informationsfluss, Informationsmaterialien / Homepage

E Teamkultur & Zusammenarbeit

Kollegiale Unterstützung, Gleichberechtigung und Fairness

F Führungsqualität

Erreichbarkeit Vorgesetzte, Partizipation / Verbesserungsvorschläge, Vertrauen statt Kontrolle, Fehlerkultur, Wertschätzung durch Vorgesetzte, Umsetzungsstärke

G Unternehmenskultur

Feiern besonderer Ereignisse, Klare Grundsätze und Werte

H Employer Branding & Rekrutierung

Qualität Stellenausschreibungen (Gestaltung), Authentizität Stellenausschreibungen, Zeitgemäße Recruiting-Kanäle, Kooperation Schulen / Ausbildungsträger, Professionelle Vorstellungsgespräche

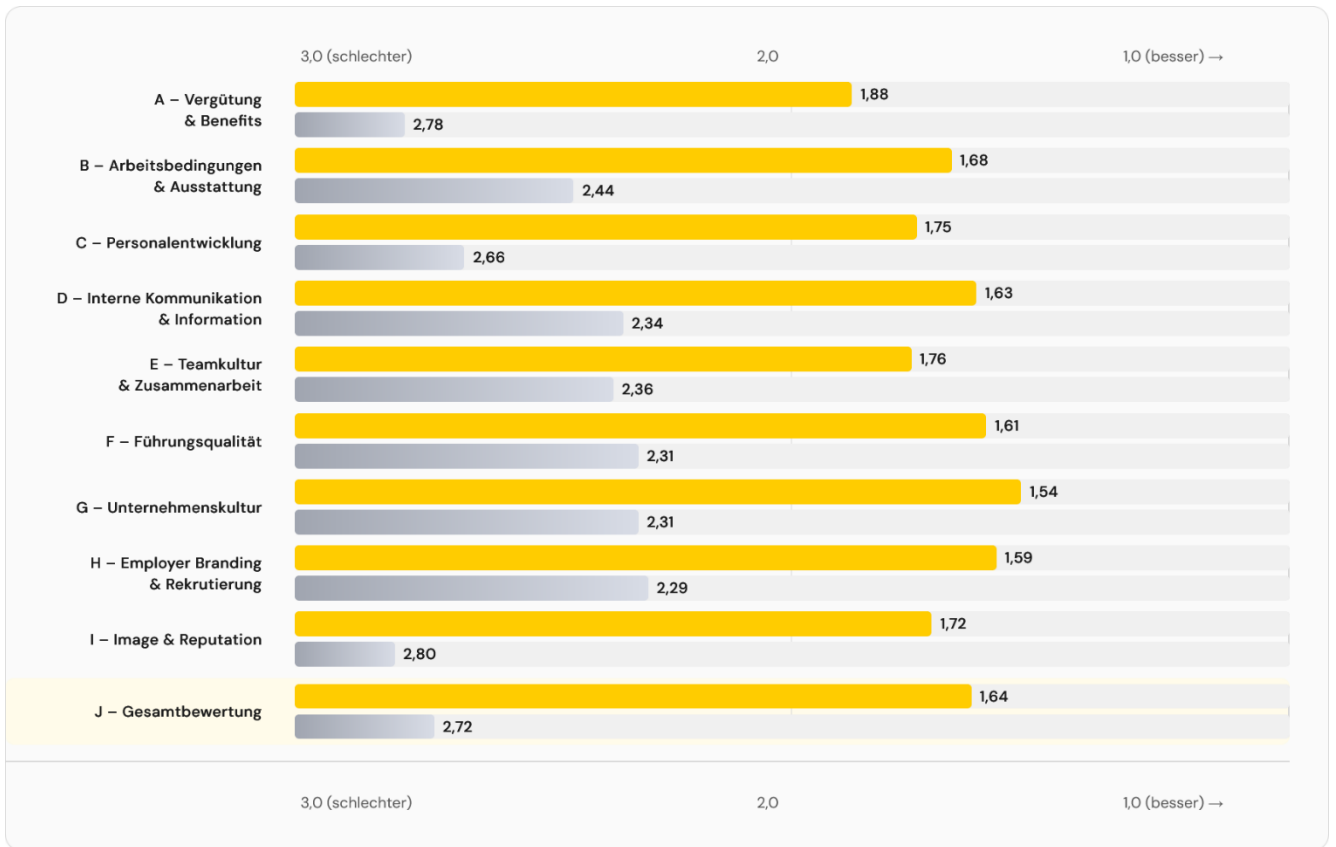
I Image & Reputation

Öffentliches Image, Ansehen als Arbeitgeber, Besonderheiten / Alleinstellungsmerkmale, Authentizität (innen = außen), Wirtschaftlicher Erfolg

J Gesamtbewertung

Weiterempfehlung (Net Promoter Score), Gesamtattraktivität

Ergebnisse der 10 Dimensionen im Vergleich



Skala: 1 (trifft voll zu) bis 6 (trifft gar nicht zu)

■ Ausgezeichnet (Ø-Note) ■ Geprüft (Ø-Note)

Diese thematische Gliederung dient als Grundlage für eine weiterführende Faktorenanalyse und ermöglicht es, Zusammenhänge zwischen verwandten Fragen statistisch zu untersuchen und Handlungsfelder präzise zu identifizieren. Die Ergebnisse der Faktorenanalyse werden von uns jährlich aktualisiert und unseren Kunden zur Verfügung gestellt.

Zusammenfassung und Fazit

Ergebnisse der 10 Dimensionen im Vergleich

Exzellenz messbar gemacht – Was ausgezeichnete Arbeitgeber unterscheidet

Die Gegenüberstellung der zehn thematischen Dimensionen zwischen ausgezeichneten und geprüften, nicht ausgezeichneten Arbeitgebern offenbart ein eindeutiges Muster: In allen Dimensionen erreichen die ausgezeichneten Einrichtungen deutlich bessere Werte. Doch die Unterschiede sind nicht überall gleich groß – und gerade diese Differenzen zeigen, wo der eigentliche Hebel für Arbeitgeberattraktivität liegt.

Image und Reputation als stärkster Differenzierungsfaktor

Mit einer Abweichung von 1,08 Punkten weist der Bereich **Image & Reputation (I)** die größte Kluft zwischen beiden Gruppen auf (1,72 vs. 2,80). Dieses Ergebnis ist bemerkenswert: Die Außenwahrnehmung, das Ansehen als Arbeitgeber und die wahrgenommenen Alleinstellungsmerkmale unterscheiden Spitzenarbeitgeber am deutlichsten vom Durchschnitt. Dies unterstreicht eine zentrale Erkenntnis: Reputation entsteht nicht durch Marketing, sondern durch gelebte Realität – die Mitarbeitenden selbst sind die glaubwürdigsten Botschafter ihrer Einrichtung.

Ebenso aufschlussreich ist, dass die **Gesamtbewertung (J)** mit identischen 1,08 Punkten Differenz (1,64 vs. 2,72) genau diese Reputationswerte spiegelt. Weiterempfehlungsbereitschaft und Gesamtattraktivität folgen direkt aus dem erlebten und nach außen getragenen Image – ein Kreislauf, der sich bei erfolgreichen Arbeitgebern selbst verstärkt.

Personalentwicklung und Vergütung als weitere Schlüsselthemen

Auch bei **Personalentwicklung (C)** zeigen sich erhebliche Unterschiede (0,91 Punkte: 1,75 vs. 2,66). Faire Einstellungsprozesse, strukturierte Einarbeitung und konsequente Weiterbildungsförderung sind Investitionen, die sich langfristig auszahlen – ausgezeichnete Arbeitgeber haben dies erkannt und handeln entsprechend.

Der Bereich **Vergütung & Benefits (A)** weist mit 0,90 Punkten (1,88 vs. 2,78) ebenfalls eine hohe Differenz auf. Interessanterweise erreichen beide Gruppen hier ihre jeweils schlechtesten Werte – ein Hinweis auf branchenweite Herausforderungen. Doch selbst in diesem schwierigen Feld schaffen es die ausgezeichneten Arbeitgeber, sich merklich abzusetzen, vermutlich durch höhere Transparenz und zusätzliche Benefits, die über die reine Gehaltshöhe hinausgehen.

Führung und Kultur als Fundament

Die Bereiche **Führungsqualität (F)**, **Unternehmenskultur (G)** und **Employer Branding (H)** zeigen mit Differenzen zwischen 0,70 und 0,77 Punkten konsistent starke Unterschiede. Besonders hervorzuheben: Die ausgezeichneten Arbeitgeber erreichen hier ihre absoluten Bestwerte (1,54 bis 1,61). Dies belegt, dass exzellente Führung und eine authentische, wertebasierte Kultur das Fundament bilden, auf dem alle anderen Dimensionen aufbauen.

Professionelles Recruiting (H) mit Werten von 1,59 bei den Ausgezeichneten zeigt: Der erste Eindruck zählt. Von zeitgemäßen Stellenausschreibungen über moderne Recruiting-Kanäle bis zu strukturierten Vorstellungsgesprächen – hier wird die Professionalität sichtbar, die sich durch das gesamte Unternehmen zieht.

Arbeitsbedingungen und Teamkultur – hohe Basis, geringere Differenzierung

Die geringste Abweichung findet sich bei **Teamkultur & Zusammenarbeit (E)** mit 0,60 Punkten (1,76 vs. 2,36). Dies bedeutet nicht, dass dieser Bereich unwichtig wäre – im Gegenteil. Die relativ geringere Differenz deutet darauf hin, dass auch durchschnittliche Einrichtungen hier bereits ein solides Niveau erreichen. Kollegiale Unterstützung und Fairness sind in der Pflege grundsätzlich ausgeprägt – ein positives Branchenmerkmal.

Ähnlich verhält es sich bei **Arbeitsbedingungen & Ausstattung (B)** mit 0,76 Punkten Differenz (1,68 vs. 2,44). Gute Arbeitsmittel, durchdachte Dienstplanung und Work-Life-Balance sind wichtige Hygienefaktoren, differenzieren aber weniger stark als kulturelle und reputationsbezogene Aspekte.

Kommunikation als unterschätzter Erfolgsfaktor

Der Bereich **Interne Kommunikation (D)** erreicht mit 0,71 Punkten Differenz (1,63 vs. 2,34) einen mittleren Wert, verdient aber besondere Beachtung: Bei den ausgezeichneten Arbeitgebern liegt er mit 1,63 im Spitzenfeld. Ein funktionierender Informationsfluss und transparente Kommunikation sind offenbar Grundvoraussetzungen für Exzellenz – sie mögen weniger spektakulär sein als Image-Themen, bilden aber das unsichtbare Nervensystem erfolgreicher Organisationen.

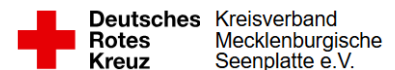
Fazit: Der Gesamtzusammenhang macht den Unterschied

Die Analyse zeigt: Ausgezeichnete Arbeitgeber in der Pflege sind nicht in einem einzelnen Bereich überlegen, sondern über alle zehn Dimensionen hinweg. Dabei verstärken sich die Faktoren gegenseitig: Exzellente Führung (F) schafft starke Kultur (G), diese prägt das Image (I), was wiederum professionelles Recruiting (H) erleichtert und zur positiven Gesamtbewertung (J) führt. Die höchsten Differenzen in Reputation und Gesamtattraktivität sind damit kein Zufall, sondern das sichtbare Ergebnis systematischer Arbeit an allen anderen Dimensionen.

Wer als Arbeitgeber nachhaltig attraktiv sein will, muss diesen ganzheitlichen Ansatz verfolgen – punktuelle Optimierungen reichen nicht aus.

Ausgezeichnete ATTRAKTIVE ARBEITGEBER PFLEGE 2025

Einrichtungen folgender Arbeitgeber haben in 2025 eine AUSZEICHNUNG als ATTRAKTIVER ARBEITGEBER PFLEGE erhalten



Wir gratulieren allen im Jahr **2025** ausgezeichneten **ATTRAKTIVEN ARBEITGEBERN PFLEGE** zu ihrem Engagement und Erfolg.

Stimmen ausgezeichneter Arbeitgeber

„Die letzten Jahre haben wir eng mit Sehlbach & Teilhaber zusammengearbeitet und sowohl die Mitarbeiterbefragung anhand des Branchenprüfsystems „Attraktiver Arbeitgeber Pflege“ als auch die Bewohnerbefragung an über 50 Standorten deutschlandweit erfolgreich durchgeführt. Ich freue mich jedes Jahr auf die gemeinsame Umsetzung mit dem fachkundigen und hilfsbereiten Team vom Büro Sehlbach, zumal die Ergebnisse der Befragungen richtungsweisend für unsere weiterführenden Unternehmensstrategien sind.“

Viktoria Maria Schieck
Charleston Holding GmbH



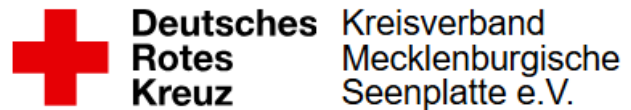
„Die Zusammenarbeit mit aap hat unsere Erwartungen in jeder Hinsicht erfüllt. Das Projekt wurde verlässlich und unter strikter Einhaltung aller datenschutzrechtlichen Vorgaben umgesetzt.

Besonders hervorzuheben ist die fachliche Kompetenz der Ansprechpartnerinnen, die jederzeit mit fundiertem Wissen zur Verfügung standen und auf Rückfragen umgehend und präzise reagierten. Die Auswertung erfolgte zeitnah, die Ergebnisse wurden klar strukturiert und professionell aufbereitet, sodass sie unmittelbar für interne Entscheidungsprozesse nutzbar waren.

Durch die effiziente Durchführung und die hervorragende Ergebnisdarstellung konnten wir eine beträchtliche Zeitersparnis erzielen.

Wir sprechen daher eine uneingeschränkte Empfehlung aus und sehen aap als verlässlichen Partner für zukünftige Projekte.“

Annett Thiedig
DRK KV Mecklenburgische Seenplatte e.V.



Erfahren Sie wie attraktiv Sie als Arbeitgeber wirklich sind.

Warum eine aap-Befragung

In dem knapp zweiminütigen [Video](#) erläutert Olav Sehlbach, der Initiator der Befragung ATTRAKTIVER ARBEITGEBER PFLEGE (aap), wo die Vorteile einer Mitarbeiterbefragung & Zertifizierung liegen.



Wer sind wir

sehlbach & teilhaber GmbH unterstützt Pflegeeinrichtungen dabei, fundierte Management- und Führungsentscheidungen zu treffen. Grundlage unserer Arbeit sind belastbare Daten, klare Analysen und über 30 Jahre Branchenerfahrung in der Alten- und Pflegehilfe.

Wir begleiten Pflegeorganisationen bundesweit bei zentralen Zukunftsfragen: Arbeitszufriedenheit, Arbeitgeberattraktivität, Kundenorientierung, Qualitätssicherung und Organisationsentwicklung. Mit unseren etablierten Befragungssystemen wurden bereits rund 100.000 Mitarbeiter:innen, Bewohner:innen, Klient:innen und Angehörige einbezogen.

Unsere Analysen liefern mehr als Kennzahlen. Sie schaffen Transparenz, machen Risiken frühzeitig sichtbar und zeigen konkret auf, wo gezieltes Handeln Wirkung entfaltet.

Was zeichnet uns aus

- ☉ **Unser Anspruch:** Entscheidungsgrundlagen statt Annahmen. Klarheit statt Vermutungen. Lösungen, die im Pflegealltag funktionieren.
- ☉ **Wissenschaftlich fundiert:** Unsere Befragungen basieren auf dem bewährten Modell der Arbeitgebermarke und wurden in Zusammenarbeit mit Experten aus Wissenschaft und Praxis entwickelt.
- ☉ **Branchenspezialisierung:** Unser Fokus liegt ausschließlich auf dem Gesundheits- und Pflegesektor. Wir kennen die spezifischen Herausforderungen Ihrer Branche.
- ☉ **Höchste Qualitätsstandards:** Datenschutz, Anonymität und wissenschaftliche Qualität stehen bei uns an erster Stelle. Wir verpflichten uns zur Einhaltung der Standesregelungen und des Verhaltenskodexes für Marktforscher.
- ☉ **Ganzheitlicher Ansatz:** Neben Mitarbeiterbefragungen bieten wir auch Klientenbefragungen für stationäre Einrichtungen, ambulante Dienste, Tagespflegen und Service Wohnen an.

sehlbach & teilhaber gmbh
schleiermacherstraße 14
10961 berlin-kreuzberg

030-810 152 70
mail@aap.care
www.aap.care