

Abbildung 1: Bruttogesamtgehalt (gesamt) in Euro.

Grafiken: contec GmbH

## Es wird mehr variabel vergütet

Im Wettbewerb um Führungskräfte in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft ist eine angemessene Vergütung von zentraler Bedeutung. Anhaltswerte liefert die aktuelle contec Vergütungsstudie.

Die jetzt erschienene contec Vergütungsstudie 2018 ermittelt die Höhe und Zusammensetzung der Vergütungen des Top-Managements der Branche, um zu mehr Transparenz beizutragen. Dafür nahmen Ende 2018 Geschäftsführungen und hauptamtliche Vorstände an einer bundesweiten Online-Befragung bezogen auf das Jahr 2017 teil. 288 Datensätze konnten in die Auswertung eingehen. Die Studie erhebt zwar keinen Anspruch auf Repräsentativität im statistischen Sinne, kann jedoch eine gute Orientierung bieten – Führungskräften für die eigene Vergütung und Arbeitgebern sowie Aufsichtsgremien bei der Festlegung einer wettbewerbsfähigen und angemessenen Vergütung. Die Studie ermöglicht auch den Vergleich zu anderen Branchen. Bei den Gehaltsangaben werden der Median und das arithmetische Mittel sowie das 75-Prozent-Quantil angegeben. Eine angemessene Vergütung liegt nach aktueller Rechtsprechung zwischen Median und 75-Prozent-Quantil, vgl. Urteil FG Mecklenburg-Vorpommern (21.12.2016), AZ 3 K 272/13.

### Unternehmensgröße spielt zentrale Rolle

Die Vergütungsstudie gibt Vergleichswerte für das Bruttogesamtgehalt und die verschiedenen Gehaltskomponenten an. Das Bruttogesamtgehalt liefert dabei die größtmögliche Vergleichbarkeit der Vergütung in der Branche, da die einzelnen Bestandteile von Unternehmen zu Unternehmen in unterschiedlichem Ausmaß gezahlt werden. Den mit Abstand größten Anteil am Bruttoge-



„Der Anteil der Befragten mit variablen Vergütungskomponenten stieg von 21 auf 36 Prozent.“

**Dr. Thomas Müller,** Geschäftsführer der contec GmbH, leitet conQuaesso® JOBS, die Personalberatung der contec GmbH.

halt hat das Jahresfestgehalt, also die garantierte regelmäßige Vergütung inklusive Weihnachts- und Urlaubsgeld oder sonstiger, z. B. dreizehnter Entgeltkomponenten. Die Höhe der Vergütung muss stets in einen Bezug zu personen- und unternehmensbezogenen Faktoren gesetzt werden, insbesondere zur Unternehmensgröße. Diese wird in der Studie an den Beschäftigten und Vollzeitäquivalenten sowie am Umsatz gemessen. Das Bruttogesamtgehalt der befragten Führungskräfte beträgt im Median 113.465 Euro (Abb.1). Dabei erwirtschaften die Unternehmen im Median 20 Millionen Euro Umsatz mit 400 Beschäftigten. Eine grundsätzliche Beobachtung ist, dass das Bruttogesamtgehalt mit der Unternehmensgröße steigt.

Das Festgehalt kann durch verschiedene Bestandteile ergänzt werden: eine variable bzw. leistungsbezogene Vergütung, ein privat nutzbarer Firmenwagen, eine betriebliche Altersversorgung und sonstige Zusatzleistungen. Mehr als zwei Drittel der Befragten können privat einen Firmenwagen nutzen und erhalten eine betriebliche Altersversorgung. Variable oder leistungsbezogene Bestandteile der Vergütung sind in der Branche weniger verbreitet. Im Vergleich zur letzten Vergütungsstudie stieg der Anteil der Befragten mit variablen Vergütungskomponenten allerdings von 21 Prozent auf 36 Prozent. Wird eine variable Vergütung gezahlt, beträgt diese im Median 12.000 Euro (bei einer Unternehmensgröße von im Median 650 Beschäftigten). Die Höhe der variablen Vergütung hängt bei den

Foto: contec GmbH

Befragten insbesondere vom Erfolg des Gesamtunternehmens ab, bei etwas mehr als der Hälfte der Befragten auch von der persönlichen Leistung oder individuellen Zielvereinbarungen.

### Höhere Vergütungen bei Komplexträgern und in der Gesundheitshilfe

Im Rahmen der Studie werden die Gehälter differenziert nach den Leistungsbereichen Gesundheitshilfe, Altenhilfe, Kinder-, Jugend- und Familienhilfe sowie Eingliederungshilfe näher analysiert. Die Befragten, deren Unternehmen ausschließlich in der Gesundheitshilfe tätig sind, erhalten mit einem Median von mehr als 170.000 Euro ein um 60 bis 80 Prozent höheres Bruttogesamtgehalt als diejenigen aus der Eingliederungshilfe, der Altenhilfe oder der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe (Abb. 2). Hier spielt teilweise auch die Unternehmensgröße eine Rolle, denn die Unternehmen der Gesundheitshilfe sind in der Studie deutlich größer als die der anderen Leistungsbereiche. Insbesondere die Differenz zur Eingliederungshilfe ist jedoch nicht so stark, dass der Gehaltsunterschied allein darauf zurückgeführt werden kann. Führungskräfte von Komplexträgern mit mehreren Leistungsbereichen erzielen im Median ein um mehr als 15.000 Euro höheres Bruttogesamtgehalt als ihre Kollegen in Unternehmen mit nur einem Leistungsbereich. Auch hier kommt zum Tragen, dass es sich im Allgemeinen um größere Unternehmen mit einem höheren Komplexitätsgrad handelt.

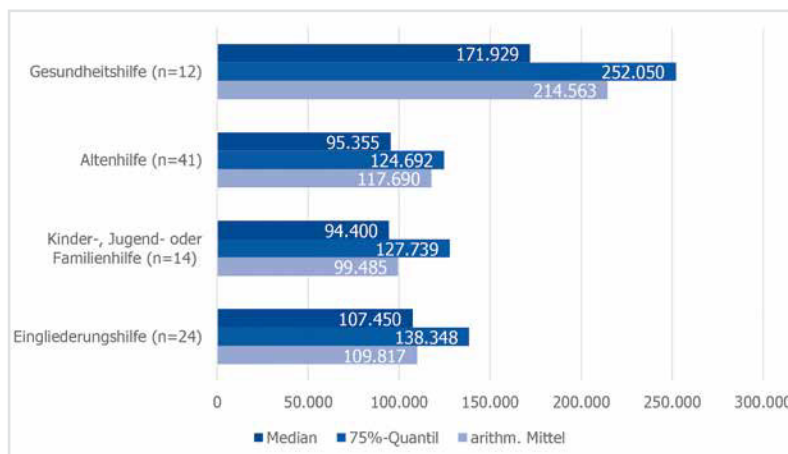


Abbildung 2: Bruttogesamtgehalt (gesamt) von Unternehmen mit einem Leistungsbereich, differenziert nach Leistungsbereichen, in Euro.

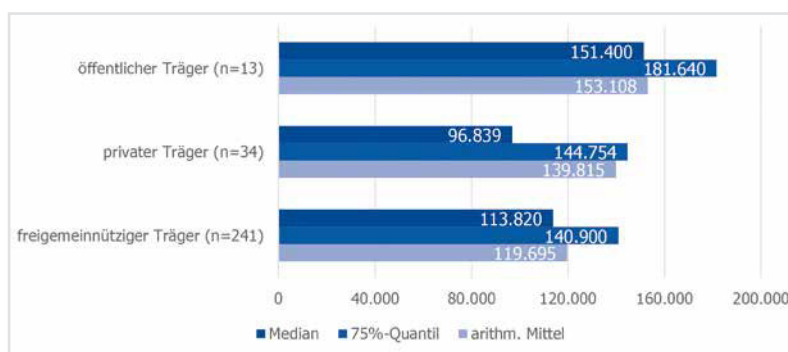


Abbildung 3: Bruttogesamtgehalt (gesamt) differenziert nach Trägerschaft in Euro.

## Vergütungsstudie 2018

**WELCHE VERGÜTUNG** ist wettbewerbsfähig? Welche Höhe ist auch für gemeinnützige Organisationen angemessen? Um die nötigen Vergleichsmaßstäbe zu schaffen, führt die **CONTEC GMBH** in Kooperation mit dem **IEGUS** – Institut für europäische Gesundheits- und Sozialwirtschaft und Prof. Dr. Gabriele Moos von der **HOCHSCHULE KOBLENZ** seit 2004 alle zwei Jahre eine Vergütungsstudie durch.

Die **AUSFÜHRLICHE ERGEBNISDARSTELLUNG** der contec Vergütungsstudie 2018 kann auf [www.contec.de](http://www.contec.de) oder via Mail an [kontakt@contec.de](mailto:kontakt@contec.de) bezogen werden.



„Die Unternehmensgröße ist der wichtigste Indikator für die Höhe der Vergütung.“

**Prof. Dr. Gabriele Moos**, Professorin für Sozialmanagement. Sie leitet den Studiengang Gesundheits- und Sozialmanagement am RheinAhrCampus der Hochschule Koblenz in Remagen.

Foto: Hochschule Koblenz

### Gehaltsunterschiede je nach Trägerschaft

Die Studie zeigt auch Gehaltsunterschiede hinsichtlich der jeweiligen Trägerschaft (Abb. 3). Die Befragten aus Unternehmen in öffentlicher Trägerschaft verdienen mit 151.400 Euro (Bruttogesamtgehalt) im Median deutlich mehr als ihre Kollegen aus Unternehmen in freigemeinnütziger (113.820 Euro) und privater Trägerschaft (96.839 Euro). Zu beachten ist dabei, dass die Unternehmen der Befragten aus privater Trägerschaft im Durchschnitt viel kleiner sind als die der beiden anderen Gruppen. Der Unterschied zwischen den Unternehmen in öffentlicher und freigemeinnütziger Trägerschaft ist bei der Anzahl der Beschäftigten zwar geringer, als es das Vergütungsgefälle vermuten lässt, doch weisen die Unternehmen in öffentlicher Trägerschaft ein deutlich höheres Umsatzvolumen auf.

GABRIELE MOOS UND THOMAS MÜLLER ■



Weitere Informationen:  
[www.contec.de](http://www.contec.de)