

NACHRICHTEN

contec Vergütungsstudie 2021: Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

Entscheidend ist die Unternehmensgröße

Auch in diesem Jahr waren Geschäftsführungen und hauptamtliche Vorstände der Gesundheits- und Sozialwirtschaft aufgerufen, sich an der Umfrage zur contec Vergütungsstudie 2021 zu beteiligen. Die Ergebnisse liegen nun vor.

Von Thomas Müller und Gabriele Moos

Bochum // Um im Wettbewerb um qualifizierte Führungskräfte bestehen zu können, müssen Unternehmen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft ihr Top-Management angemessen vergüten. Die Gehälter müssen einerseits wettbewerbsfähig im Vergleich zu anderen Branchen, aber auch angemessen vor dem Hintergrund der Gemeinnützigkeit sein. Doch wie lässt sich eine solche Angemessenheit objektiv ermitteln? Eine Vergleichsgrundlage und Orientierung bietet die neue contec Vergütungsstudie 2021.

Methodik und Datengrundlage

Die Ergebnisse der Studie basieren auf einer Befragung hauptamtlicher Vorstände und Geschäftsführungen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft in den Leistungsbereichen Altenhilfe, Eingliederungshilfe, Gesundheitsdienste, Hospiz, Kinder-, Jugend- oder Familienhilfe, Krankenhäuser/Kliniken, Psychiatrie sowie Beratungsstellen und Servicegesellschaften. Die Befragung erfolgte online von Januar bis März 2021 und bezog sich auf das Jahr 2020. Nach Abzug von unvollständigen, doppelten oder unplausiblen Antworten gingen die Datensätze von 373 Befragten in die Auswertung ein. Bei den Gehaltsangaben werden mit Median und arithmetischem Mittel zwei Mittelwerte sowie mit dem 75-Prozent-Quantil ein weiterer Lageparameter angegeben.

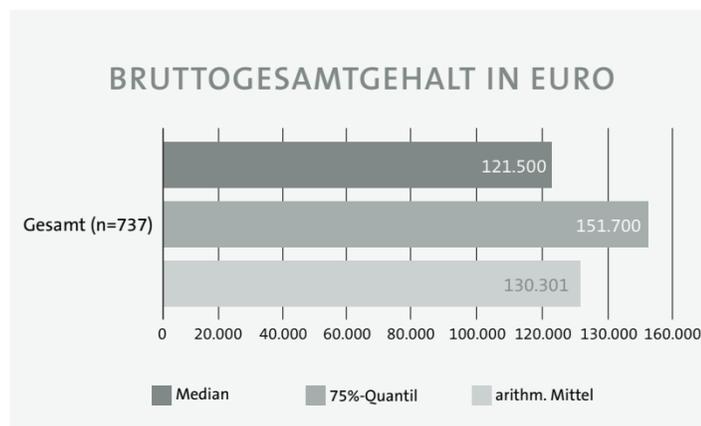
Als bester Indikator für die Vergütung dient die Unternehmensgröße gemessen an der Anzahl der Beschäftigten und dem Jahresumsatz. Die Vergütung kann sich aus verschiedenen Bestandteilen zusammensetzen. Vergleichsgrundlage ist immer das Bruttogesamtgehalt. In der Regel entfällt der größte Teil davon auf das Jahresfestgehalt, also die garantierte, regel-

mäßige Vergütung inkl. Weihnachtsgeld und sonstigen 13. Entgeltkomponenten. Durchschnittlich macht dies über 90 Prozent der Gesamtvergütung aus.

Je nach Arbeitgeber wird dieses Festgehalt durch weitere Leistungen ergänzt, z. B. variable bzw. leistungsorientierte Vergütungsbestandteile. Gemessen an allen Befragten macht die variable Vergütung durchschnittlich 4 Prozent des Bruttogesamtgehalts aus, gemessen an denjenigen, die tatsächlich eine variable Vergütung erhalten, immerhin 11 Prozent. Weitere Leistungen sind: ein zur privaten Nutzung zur Verfügung gestellter Firmenwagen (erhalten 70 Prozent der Befragten), eine betriebliche Altersversorgung in Form eines Arbeitgeberzuschusses zu Beiträgen an Pensions- und Unterstützungskassen, Direktversicherungen oder Lebensversicherungen (erhalten 68 Prozent der Befragten) sowie darüber hinausgehende geldwerte Zusatzleistungen, die insgesamt aber nur 3 Prozent der Befragten erhalten.

Das Bruttogesamtgehalt der befragten Geschäftsführungen und hauptamtlichen Vorstände beträgt im Median 121.500 Euro pro Jahr. Das entspricht einer Steigerung von 7 Prozent gegenüber der contec Vergütungsstudie 2018. Das Jahresfestgehalt als größte Vergütungskomponente liegt im Median bei 110.000 Euro pro Jahr. Die variable Vergütung beträgt im Median 12.250 Euro pro Jahr. Der Bruttolistenpreis der gestellten Firmenwagen liegt im Median bei 50.000 Euro, während der Arbeitgeberzuschuss zur betrieblichen Altersversorgung im Median 5.000 Euro pro Jahr beträgt.

Entscheidend für die Höhe der Gesamtvergütung des Top-Managements ist – wie auch schon in den Jahren zuvor deutlich wurde – die Unternehmensgröße. Je mehr Per-



sonen ein Unternehmen beschäftigt und je größer das Umsatzvolumen ist, desto höher fällt auch die Vergütung des Top-Managements aus. So können Unterschiede in der Unternehmensgröße auch viele Differenzen in der Vergütung erklären, z. B. warum Vorstände im Median mehr als Geschäftsführungen verdienen oder warum Befragte mit zusätzlicher Organfunktion im Median mehr verdienen als diejenigen ohne. Die Größe erklärt u. a. auch, warum Komplexträger, also Unternehmen mit mehr als nur einem

Leistungsbereich, ihre Führungskräfte höher vergüten als Organisationen mit nur einem Leistungsbereich oder warum Krankenhäuser und Kliniken mehr bezahlen als die restliche Gesundheits- und Sozialwirtschaft.

- Die Studie kann über [contec.de](https://www.contec.de) erworben werden.
- Dr. Thomas Müller ist Geschäftsführer der contec GmbH, Prof. Dr. Gabriele Moos lehrt an der Hochschule Koblenz.

WIRTSCHAFTS NACHRICHTEN

+++ BeneVit Gruppe: Richtfest für Wohnen im Quartier In Frickenhausen, Landkreis Esslingen, feierte die BeneVit-Gruppe kürzlich Richtfest für einen besonderen Neubau. Im Zentrum des Ortes wird ein Neubau errichtet, der Seniorinnen und Senioren das „Wohnen im Quartier“ und damit auch im Alter den Verbleib im Ort ermöglicht. Das dreistöckige Gebäude mit einer Nutzfläche von 1.080 Quadratmetern wird über zehn altersgerechte Wohnungen verfügen, die sich über eine Wohnfläche von 65 bis 95 Quadratmeter erstrecken, heißt es in einer Pressemitteilung. Die Fertigstellung des Neubaus ist für das Frühjahr 2022 geplant.

+++ Altea schließt sich mit Primonial-Gruppe zusammen Das auf Immobilienentwicklungen spezialisierte französische Unternehmen Altea hat Verhandlungen mit der Primonial-Gruppe aufgenommen, zu der auch die AviaRent Invest AG gehört. Laut Pressemitteilung strebt Altea im 1. Quartal 2022 den Erwerb von 60 Prozent des Kapitals des Primonial-Konzerns an, die restlichen Anteile sollen zum 1. Quartal 2024 folgen.

+++ Modernes Pflege- und Wohnkonzept Startschuss zum Bau des „Lebensraums am Holzbach“ in Dipperz (Hessen): Im Rahmen eines Spatenstichs ist Anfang Juli mit der Realisierung des Projektes begonnen worden. Es entstehen 60 vollstationäre Pflegeplätze, 19 Einheiten des betreuten Wohnens sowie ein Medizinisches Versorgungszentrum, eine Bäckerei und eine Apotheke. Betrieben wird die Einrichtung von der nurona GmbH.

+++ Neubau in Rietberg In Rietberg (NRW) hat Carestone das neue Lebens- und Gesundheitszentrum „Mea Vita“ fertiggestellt. Der Neubau bietet Platz für 101 neue Pflegeplätze. Im Juni wurde das Pflegezentrum an den Betreiber WH Care übergeben, der die Einrichtung am 1. September 2021 eröffnen möchte.+++

Grafiken/Quelle: contec GmbH

FÖRDERUNG DER DIGITALISIERUNG IM PFLEGESEKTOR – AB AUF DIE ÜBERHOLSPUR

Von Giovanni Bruno

Mit dem PpsG (Pflegepersonalstärkungsgesetz) soll die Digitalisierung in der Pflegebranche deutlich an Fahrt aufnehmen. Gefördert werden Maßnahmen, mit denen Pflegekräfte entlastet werden, was sich positiv auf die Arbeitsbedingungen sowie die Pflegequalität auswirken soll. Neben den Mitteln aus den Töpfen des PpsG bieten Bund und Länder diverse weitere Förderprogramme.

PpsG-Fördermittel auf mehrere Maßnahmen verteilbar

Mit dem PpsG wurde das „Sofortprogramm Pflege“ aus der Taufe gehoben. Sowohl Pflegeeinrichtungen als auch ambulante Pflegedienste erhalten bis zum Jahr 2023 Fördermittel von einmalig bis zu 12.000 Euro bzw. 40 % der

getätigten Investitionen. Der maximale Förderbetrag kann auf mehrere Maßnahmen verteilt werden. Zudem ist für die Förderfähigkeit das Institutionskennzeichen – die IK-Nummer – ausschlaggebend. Träger mit mehreren Einrichtungen können die maximale Förderung für jeden Standort separat in Anspruch nehmen.

Welche Digitalisierungsmaßnahmen gefördert werden

Förderfähig sind Maßnahmen für digitale oder technische Ausrüstung, ebenso die notwendigen Schulungen. Verbessert werden sollen die Erhebung von Qualitätsindikatoren, das interne Qualitätsmanagement, die Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie die Zusammenarbeit zwischen Ärzten und Pflegeunternehmen. Grundsätzlich geht es darum, einen entlasteten und kommunikationsoptimierten Workflow mit ge-

ringstmöglichen Reibungsverlusten zu schaffen. Konkret bedeutet das, dass etwa Tools zur Mitarbeiterkommunikation förderfähig sind.

Etlliche weitere Fördertöpfe vorhanden

Dabei können Pflegeunternehmen weitere Förderangebote von Bund und Ländern nutzen, um sich digital gesund und zukunftsfähig aufzustellen. So das Programm unternehmensWERT:Mensch plus, bei dem Unternehmen im Rahmen einer beteiligungsorientierten Beratung für die digitale Transformation fit gemacht werden. Bis zu 80 % der Beratungskosten sind förderfähig. Lediglich eine der weiteren Fördermöglichkeiten ist das Programm go-digital, mit dem Beratungs- und Umsetzungsdienstleistungen in den Modulen „Digitale Geschäftsprozesse“, „Digitale Markterschließung“ und „IT-Sicherheit“ in KUM-Un-

ternehmen gefördert werden. Die Förderung beträgt satte 50 Prozent der Investitionen bei maximal 16.500 Euro.

Fazit: Nie zuvor standen in der Pflege derart umfassende Fördermittel für die digitale Transformation zur Verfügung. Zumindest die Branche lange in der analogen Normalität verharrt hatte, wäre es kontraproduktiv, diese Zuschüsse nicht abzurufen. Stationäre und auch ambulante Pflegeanbieter sollten diese Mittel keinesfalls verschenken.

- Der Autor ist Gründer und Geschäftsführer der Digital-Agentur fokus digital GmbH, die auf die Digitalisierung in der Pflege- und Sozialwirtschaft spezialisiert ist, [fokus-d.de](https://www.fokus-d.de).

