

Die Unternehmensgröße ist entscheidend

Die aktuelle contec Vergütungsstudie ist erschienen. Die wichtigste Erkenntnis daraus: Je größer ein Unternehmen ist, desto höher gestaltet sich die Vergütung des Top-Managements – ein Trend, der sich bereits seit ein paar Jahren abzeichnet.

Text: Thomas Müller | Gabriele Moos | Nico Dahm | Benjamin Herten

Seit 2004 liefert die contec Vergütungsstudie Daten über die Höhe und Zusammensetzung der Vergütung des Top-Managements der Gesundheits- und Sozialwirtschaft. Die aktuelle Studie ist nun erschienen und schafft Transparenz über die Gehaltsstrukturen in der Branche. Mit den vergütungsrelevanten Kennzahlen im Verhältnis zur Unternehmensgröße bietet die Studie eine gute Orientierung über markt-, funktions- und leistungsgerechte Vergütungen. Die Autoren stellen Ihnen die Kernergebnisse vor und werfen einen Blick auf den Vergleich zwischen Altenhilfe und anderen Branchen.

Die Gesundheits- und Sozialwirtschaft steht mittlerweile nicht mehr nur bei der Rekrutierung von Fachkräften, sondern auch bei der Gewinnung qualifizierter Führungskräfte im Wettbewerb – sowohl mit der eigenen als auch mit anderen Branchen. Die Gehälter des Top-Managements spielen in diesem Wettbewerb eine maßgebliche Rolle, denn auch die Anforderungen an das Management der Sozialwirtschaft steigen und sind vergleichbar mit anderen Branchen. So sollte die Vergütung von Geschäftsführungen und Vorständen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft sich auch im gesamtwirtschaftlichen Vergleich messen lassen können.

Andererseits müssen sich die Vergütungen auch daran orientieren, was in der Branche üblich und bei gemeinnützigen Unternehmen auch laut Rechtsprechung angemessen ist.

Die Vergütungsstudien verfolgen daher die folgenden drei Ziele:

- o Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern sowie hauptamtlichen Vorstandsmitgliedern Orientierung für die Höhe der eigenen Vergütung zu geben,
- o Arbeitgeber und Aufsichtsgremien bei der Festlegung einer wettbewerbsfähigen und angemessenen Vergütung zu unterstützen und
- o eine Vergleichsgrundlage zu Vergütungen in anderen Branchen zu bieten.

Herangehensweise, Methodik und Datenmaterial

Die Ergebnisse der Studie basieren auf einer Befragung hauptamtlicher Vorstände und Geschäftsführungen aller Leistungsbereiche der Gesundheits- und Sozialwirtschaft – Altenhilfe, Eingliederungshilfe, Gesundheitsdienste inkl. Hospize, Krankenhäuser und Psychiatrien, Kinder-, Jugend- oder Familienhilfe sowie Beratungsstellen und Ser-

mit dem 75-Prozent-Quantil ein weiterer Lageparameter angegeben. Median und 75-Prozent-Quantil werden auch von der Rechtsprechung im Rahmen externer Vergleiche zur Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung herangezogen, eine angemessene Vergütung liegt im Bereich zwischen diesen beiden Werten. Als bester Indikator für die Vergütung dient die Unternehmensgröße gemessen an der Anzahl der Beschäftigten und dem Jahresumsatz.

Jahresfestgehalt macht den Großteil der Vergütung aus

Die Vergütung kann sich aus verschiedenen Bestandteilen zusammensetzen, die gemeinsam das Bruttogesamtgehalt bilden. Den größten Anteil hat dabei in der Regel das Jahresfestgehalt, also die garantierte, regelmäßige Vergütung inkl. Weihnachts- und Urlaubsgeld und sonstiger 13. Entgeltkomponenten. Durchschnittlich macht dies über 90 Prozent der Gesamtvergütung aus.

Das Bruttogesamtgehalt der befragten Geschäftsführungen und Vorstände beträgt im Median 121 500 Euro pro Jahr

vicegesellschaften. Die Befragung erfolgte online von Januar bis März 2021 und bezog sich auf das vorangegangene Jahr. Insgesamt gingen die vollständigen Datensätze von 373 Befragten in die Auswertung ein. Bei den Gehaltsangaben werden mit Median und arithmetischem Mittel zwei Mittelwerte sowie

Je nach Arbeitgeber wird dieses Festgehalt durch weitere Leistungen ergänzt, z.B. variable bzw. leistungsorientierte Vergütungsbestandteile, welche 36 Prozent der Befragten erhalten. Gemessen an allen Befragten macht die variable Vergütung durchschnittlich vier Prozent des Bruttogesamtgehalts aus, ge-



Dass die reinen Altenhilfeunternehmen am geringsten vergütet, lässt sich auch auf die Unternehmensgröße zurückführen.

Foto: Fotolia

messen an denjenigen, die tatsächlich eine variable Vergütung erhalten, immerhin elf Prozent. Die Höhe der gezahlten variablen Vergütung hängt von verschiedenen Kriterien ab, die sich im Wesentlichen in drei Kategorien zusammenfassen lassen: Persönliche Leistung, Teamerfolg und Erfolg des Gesamtunternehmens. Letzterer ist der dominierende Faktor bei den Geschäftsführungen und Vorständen.

Weitere Leistungen, die unter das Bruttogesamtgehalt fallen, sind: ein zur privaten Nutzung 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 drei Prozent der Befragten erhalten (siehe Abb. 1).

Das Bruttogesamtgehalt der befragten Geschäftsführungen und hauptamtlichen Vorstände beträgt im Median 121 500 Euro pro Jahr. Das entspricht einer Steigerung von sieben Prozent gegenüber dem in der contec Vergütungsstudie 2018 ermittelten Wert. Das Jahresfestgehalt als größte Vergütungskomponente liegt im Median bei 110 000 Euro.

Diesen beiden Werten liegt eine durchschnittliche Unternehmensgröße von im Median 435 Beschäftigten bzw. 22 Millionen Euro Umsatzvolumen zugrunde. Die variable Vergütung beträgt im Median 12 250 Euro pro Jahr. Der Bruttolistenpreis der gestellten Firmenwagen

höhere Personal- und Umsatzverantwortung z. B., warum die befragten Vorstände im Median mehr als Geschäftsführungen verdienen oder warum Befragte mit zusätzlicher Organfunktion im Median mehr verdienen als diejenigen ohne.

Die Höhe der gezahlten variablen Vergütung hängt maßgeblich von persönlicher Leistung, Teamerfolg und Erfolg des Gesamtunternehmens ab

liegt im Median bei 50 000 Euro und damit 5 000 Euro über dem Wert von 2018. Der Arbeitgeberzuschuss zur betrieblichen Altersversorgung beträgt im Median 5 000 Euro (siehe Abb. 2).

Die Unternehmensgröße beeinflusst maßgeblich die Höhe der Vergütung

Entscheidend für die Höhe der Gesamtvergütung des Top-Managements ist – wie auch schon in den Jahren zuvor deutlich wurde – die Unternehmensgröße. Je mehr Personen ein Unternehmen beschäftigt und je größer das Umsatzvolumen ist, desto höher fällt auch die Vergütung des Top-Managements aus. Unterschiede in der Unternehmensgröße können auch Differenzen in der Vergütung verschiedener Teilgruppen erklären. So erklärt die durchschnittlich

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. Auch dem Gender-Gap, also der höheren Vergütung von männlichen gegenüber weiblichen Führungskräften, liegen durchschnittlich deutlich größere

mega.com
 ein deutscher Hersteller für
Pneumatikschalter
 kompatibel mit fast allen
 Schwesternrufanlagen.
Info unter 04191/9085-0
www.mega.com-gmbh.de

re Unternehmen der männlichen Befragten zugrunde.

Im Vergleich zu anderen Branchen scheint die Altenhilfe etwas niedriger zu vergüten, was ebenfalls ein Trend ist, der sich bereits in der Vergütungsstudie 2018 gezeigt hat. So verdienen die Befragten in der Altenhilfe im Median 90000 Euro jährlich, während die Nachbarbranchen der Eingliederungshilfe (107936 Euro pro Jahr) und der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe (105500 Euro pro Jahr) etwas darüber liegen.

Die höchsten Gehälter bezieht laut Umfrage das Top-Management in Krankenhäusern und Kliniken mit einem Bruttogesamtgehalt von 169980 Euro im Jahr. Auch dies bestätigen die Daten der Vorjahre. Bei diesen Daten gilt es allerdings zu beachten, dass hier nur

jene Unternehmen einberechnet wurden, die auch ausschließlich in diesem angefragten Leistungsbereich tätig sind. Führungskräfte von Komplexträgern, die zusätzlich zu der Altenhilfe auch andere soziale Dienstleistungen vor-

auf die Unternehmensgröße zurückzuführen: Die Unternehmen der Altenhilfe, die an der Befragung teilgenommen haben, sind durchschnittlich kleiner als die Unternehmen, die ausschließlich in den anderen Bereichen tätig waren. Am

Die Befragten glauben nicht, dass Corona das eigene Gehalt langfristig positiv beeinflusst

halten, sind bei diesem Vergleich ausgenommen. Da der Großteil der teilnehmenden Führungskräfte aber aus dem Bereich der Komplexträger stammt, fließen bei diesen Angaben nur verhältnismäßig wenige Datensätze ein. Dass die reinen Altenhilfeunternehmen unter den hier Befragten am geringsten vergütet, lässt sich außerdem ebenfalls

deutlichsten ist dies an der Vergütung in Krankenhäusern und Kliniken zu sehen. Dass also die Altenhilfe per se und aufgrund der Branche geringer vergütet würde, lässt sich aus den erhobenen Daten nicht ableiten, obwohl auch in der Vergütungsstudie 2018 das Top-Management der Altenhilfe das geringste Gehalt bezog.

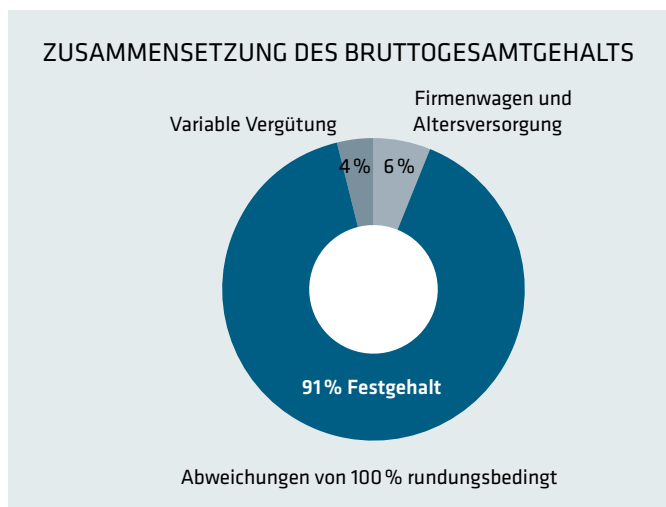


Abb. 1: Je nach Arbeitgeber wird das Festgehalt durch weitere Leistungen ergänzt, etwa variable Vergütungsbestandteile.

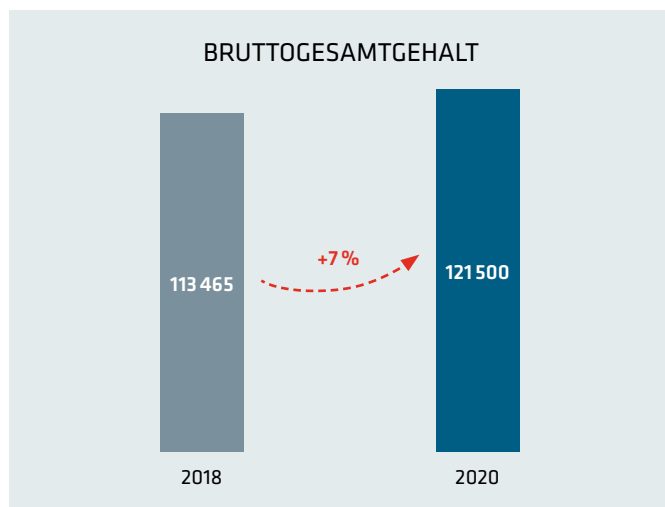


Abb. 2: Das Bruttogesamtgehalt verzeichnet gegenüber 2018 einen Anstieg um sieben Prozent.

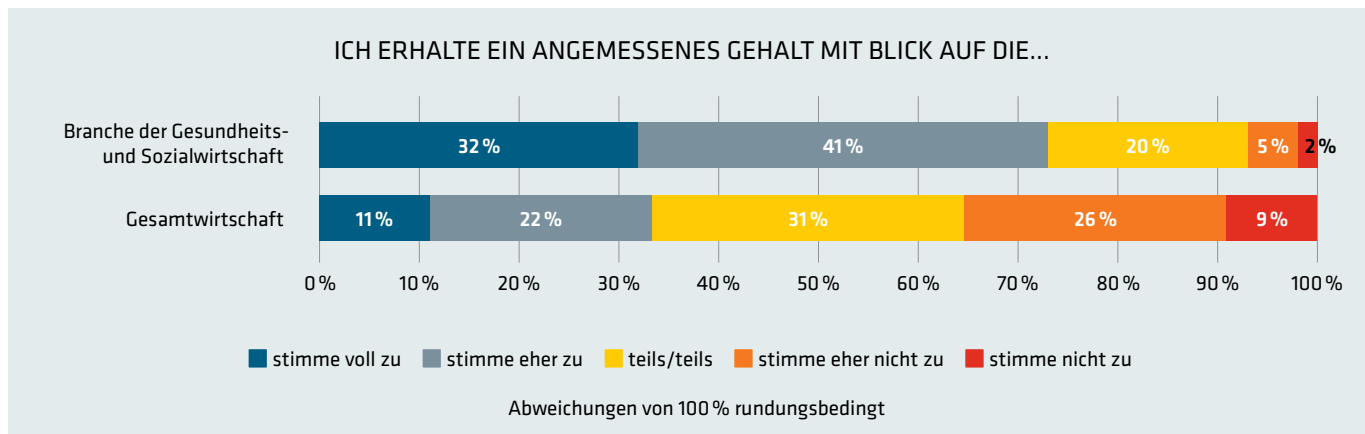


Abb. 3: Die meisten Führungskräfte bewerten ihr Gehalt im Vergleich mit der Gesamtwirtschaft – gegenüber der eigenen Branche – als nicht angemessen.

Mit dem Arbeitgeber zufrieden, weniger mit dem Gehalt

Wie wichtig eine transparente Vergleichsgrundlage über die Vergütungsstrukturen der Branche ist, zeigt sich auch bei der Zufriedenheit der Befragten (siehe Abb. 3). Denn während die überwiegende Mehrheit zufrieden bzw. sehr zufrieden mit ihrem Arbeitgeber ist und diesen weiterempfehlen würde, bewerten die meisten Führungskräfte ihr Gehalt im Vergleich mit der Gesamtwirtschaft – gegenüber der eigenen Branche – als nicht angemessen, d. h. zu niedrig. Auch die Corona-Pandemie und die damit verbundene derzeitige Dis-

kussion um die Bedeutung der Branche für die Gesellschaft lässt nur einen sehr kleinen Teil der Befragten hoffen, dass sich dies langfristig positiv auf ihre Vergütung auswirken wird.

Die Studie bietet einen Überblick über die Gehaltszusammensetzung in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße, gemessen an Umsatzvolumen und Beschäftigtenzahlen (Köpfe und Vollzeitkräfte). Betrachtet werden sowohl die Gesamtvergütung als auch die einzelnen Vergütungsbestandteile. Darüber hinaus werden weitere Merkmale wie z.B. bediente Leistungsbereiche, Trägerschaft oder Rechtsform un-

tersucht. Geschäftsführungen und Vorstände können sich und die Höhe der Vergütung so gut einordnen.

MEHR ZUM THEMA

Info: Weiterer Co-Autor des Beitrags ist Benjamin Herten, Standortleiter Bochum, IEGUS – Institut für europäische Gesundheits- und Sozialwirtschaft.

Tipp: Die vollständige Vergütungsstudie 2021 ist erhältlich über www.contec.de oder kontakt@contec.de

Prof. Dr. Gabriele Moos,
Professorin für
Sozialmanagement,
RheinAhrCampus/
Hochschule Koblenz



Dr. Thomas Müller,
Geschäftsführer contec
GmbH, Leiter conQuaesso
Jobs, Bochum



Nico Dahm,
Organisationsberater
contec GmbH, Bochum



Altenheim Konferenz PERSPEKTIVEN

Der neue Treffpunkt für Führungskräfte und Geschäftsführer der stationären Pflege!
07. und 08. Dezember 2021 | Dortmund

Ausgereiftes Hygienekonzept.
Limitierte Plätze.
Sichern Sie sich Ihre Teilnahme.

Altenheim
Lösungen fürs Management

www.ah-konferenzen.de

