

Vergütung in der Sozialwirtschaft

Manager legen beim Gehalt zu

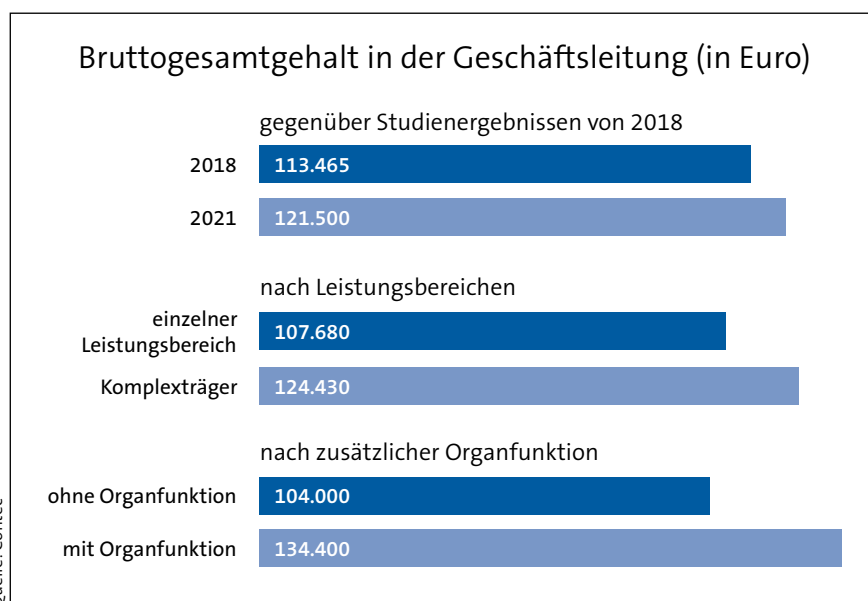
Seit dem Jahr 2004 erhebt die **Contec Vergütungsstudie** Daten über Höhe und Zusammensetzung der Bezahlung im Top-Management der Gesundheits- und Sozialwirtschaft. Die aktuelle Studie für 2021 ist nun erschienen und bietet nach Einschätzung der Autoren eine gute Orientierung im Hinblick auf markt-, funktions- und leistungsgerechte Vergütungen in der Branche.

Das Credo „Über Geld spricht man nicht“ kann sich die Gesundheits- und Sozialwirtschaft nicht leisten, wenn es um die Gehälter ihrer Führungskräfte im Top-Management geht. Einerseits, weil soziale Organisationen angemessen vergütet werden müssen, denn die Vergütung ist ein maßgeblicher Attraktivitätsfaktor. Andererseits, weil sich die Vergütungen daran orientieren müssen, was in der Branche üblich und angesichts der Gemeinnützigkeit angemessen ist. Um diesen Spagat zu meistern, kann die aktuelle Contec Vergütungsstudie eine gute Orientierung bieten.

Dabei verfolgt die Studie drei Ziele. Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer sowie hauptamtlichen Vorstandsmitgliedern soll sie Orientierung für die eigene Vergütung geben. Arbeitgeber und Aufsichtsgremien sollen bei der Festlegung einer wett-

bewerbsfähigen und angemessenen Vergütung unterstützt werden. Und die Studie soll eine Vergleichsgrundlage zu Vergütungen in anderen Branchen bieten.

Die Ergebnisse der Studie basieren auf einer Befragung hauptamtlicher Vorstände und Geschäftsführungen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft in den verschiedensten Leistungsbereichen von der Altenhilfe über Eingliederungshilfe, Kinder-, Jugend- oder Familienhilfe bis zu Beratungsstellen und Servicegesellschaften. Die Befragung erfolgte online von Januar bis März 2021 und bezog sich auf das vorangegangene Jahr. Insgesamt 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 Höhe der Vergütung ist von Größe und Angebotsstruktur des Unternehmens abhängig.

Bestandteile der Vergütung

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

Je nach Arbeitgeber wird das Festgehalt durch variable beziehungsweise leistungsorientierte Vergütungsbestandteile ergänzt, welche 36 Prozent der Befragten erhalten. Gemessen an allen Befragten macht die variable Vergütung vier Prozent des Bruttogesamtgehalts aus. 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 privater Nutzung gestellter Firmenwagen (bei 70 Prozent der Befragten), betriebliche Altersversorgung in Form eines Arbeitgeberzuschusses, Direktversicherungen oder Lebensversicherungen (bei 68 Prozent) sowie andere geldwerte Zusatzleistungen, die insgesamt aber nur drei Prozent der Befragten erhalten.

Sieben Prozent plus gegenüber 2018

Das Bruttogesamtgehalt der befragten Geschäftsführungen und hauptamtlichen Vorstände beträgt im Median 121.500 Euro pro Jahr. Das entspricht einer Steigerung von sieben Prozent gegenüber der Contec Vergütungsstudie 2018. Das Jahresfestgehalt liegt im Median bei 110.000 Euro pro Jahr. Den beiden Werten liegt eine durchschnittliche Unternehmensgröße von 435 Beschäftigten beziehungsweise 22 Millionen Euro Umsatzvolumen pro Jahr zugrunde. Die variable Vergütung beträgt im Median 12.250 Euro pro Jahr. Der Bruttolistenpreis der gestellten Firmenwagen liegt 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 die Unternehmensgröße. Je mehr Personen ein Unternehmen beschäftigt und je größer der Umsatz, desto höher fällt die Vergütung des Top-Managements aus. So können Unterschiede in der Unternehmensgröße Differenzen in der Vergütung erklären: zum Beispiel warum Vorstände mehr als Geschäftsführungen verdienen oder warum Befragte mit zusätzlicher Organfunktion im Median mehr verdienen als diejenigen ohne. Die Größe erklärt auch, warum Komplexträger, also Unternehmen mit mehr als nur einem Leistungsbereich, Führungskräfte höher vergüten als Organisationen mit einem Leistungsbereich. Auch beim sogenannten Gender-Gap, also höheren Vergütungen von männlichen gegenüber weiblichen Führungskräften, lässt sich ein Zusammenhang zur Unternehmensgröße feststellen.

Wie wichtig eine transparente Vergleichsgrundlage für die Branche ist, zeigt sich auch bei der Zufriedenheit der Befragten. Denn während die überwiegende Mehrheit zufrieden oder sehr zufrieden mit ihrem Arbeitgeber ist und diesen weiterempfehlen würde, bewerten die meisten Führungskräfte ihr Gehalt im Vergleich mit Unternehmen aus anderen Bereichen der Gesamtwirtschaft als nicht angemessen, also zu niedrig. Auch die Corona-Pandemie und die damit verbundene derzeitige Diskussion 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 außerdem einen Überblick über die Gehaltszusammensetzung in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße, gemessen an Umsatzvolumen und Beschäftigtenzahlen (Köpfe und Vollzeitkräfte). Darüber hinaus werden weitere Merkmale wie beispielsweise bediente Leistungsbereiche, Trägerschaft oder Rechtsform untersucht.

Autoren des Beitrags sind Professorin Gabriele Moos, Contec-Geschäftsführer Dr. Thomas Müller sowie Nico Dahm und Benjamin Herten.

IMMAC group

Wir investieren in Pflegeimmobilien.

Mit über 20 Jahren
Expertise sind wir Ihr
verlässlicher Partner
im Ankauf und
Management von
Sozialimmobilien.

[www.IMMAC.de/
ankauf](http://www.IMMAC.de/ankauf)

Altenheim
EXPOAWARD
Investor des Jahres 2020