

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit?

Weit gefehlt. Zum 7. Mal hat die contec-Vergütungsstudie untersucht, wie die Führungskräfte der Sozialwirtschaft bezahlt werden. Das Ergebnis der Befragung mit 900 Teilnehmern zeigt: Je nach Branche, Region und Institution sind die Unterschiede groß.

Text: Gabriele Moos | Thomas Müller

Der demografische Wandel betrifft die Pflege in doppelter Weise. Mit der Alterung der Bevölkerung steigt die Nachfrage nach professioneller Pflege. Gleichzeitig stehen immer weniger Menschen auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. Es stellt sich im Pflegesektor zunehmend die Frage, ob man mit dem bestehenden Vergütungsniveau bei einem schrumpfenden Arbeitskräftenreservoir zukünftig wettbewerbsfähig ist. In öffentlichen Debatten rund um die Altenhilfe wird die Branche aufgrund ihrer Vergütung oft als unattraktiv wahrgenommen, weswegen sich mit Blick auf die bevorste-

hende Verrentungswelle und die Zukunftsfähigkeit von Pflegeunternehmen auch die Frage stellt: Wie sieht es mit der Vergütungssituation von Führungskräften in der Altenhilfe aus?

Die aktuelle Vergütungsstudie setzt sich mit genau dieser Frage für die gesamte Sozialwirtschaft auseinander.

Über 900 Teilnehmende geben in der aktuellen Studie sowohl über die Höhe als auch die Zusammensetzung ihrer Vergütung Auskunft. Seit 2004 führt die contec gemeinsam mit Frau Prof. Dr. Moos, Leiterin des Studiengangs Gesundheits- und Sozialwirtschaft am RheinAhrCampus in Remagen, im Zwei-Jahres-Rhyth-

mus die Vergütungsstudie durch. Die wissenschaftliche Auswertung erfolgt dabei durch das Institut für europäische Gesundheits- und Sozialwirtschaft (IEGUS). Zum 7. Mal erfolgt die Erhebung zur Vergütungssituation, wobei die bundesweite Studie erstmals den Fokus auf gehaltsrelevante Kriterien für die Ebene des Top-Managements legt. Personen-, unternehmens- und positionsbezogene Einflussfaktoren finden ebenso Beachtung wie immaterielle Aspekte, die einen erheblichen Einfluss auf die Arbeitgeberattraktivität haben können. Aufgrund der hohen Anzahl an Teilnehmenden aus der Vorstands- und Geschäftsführungs-

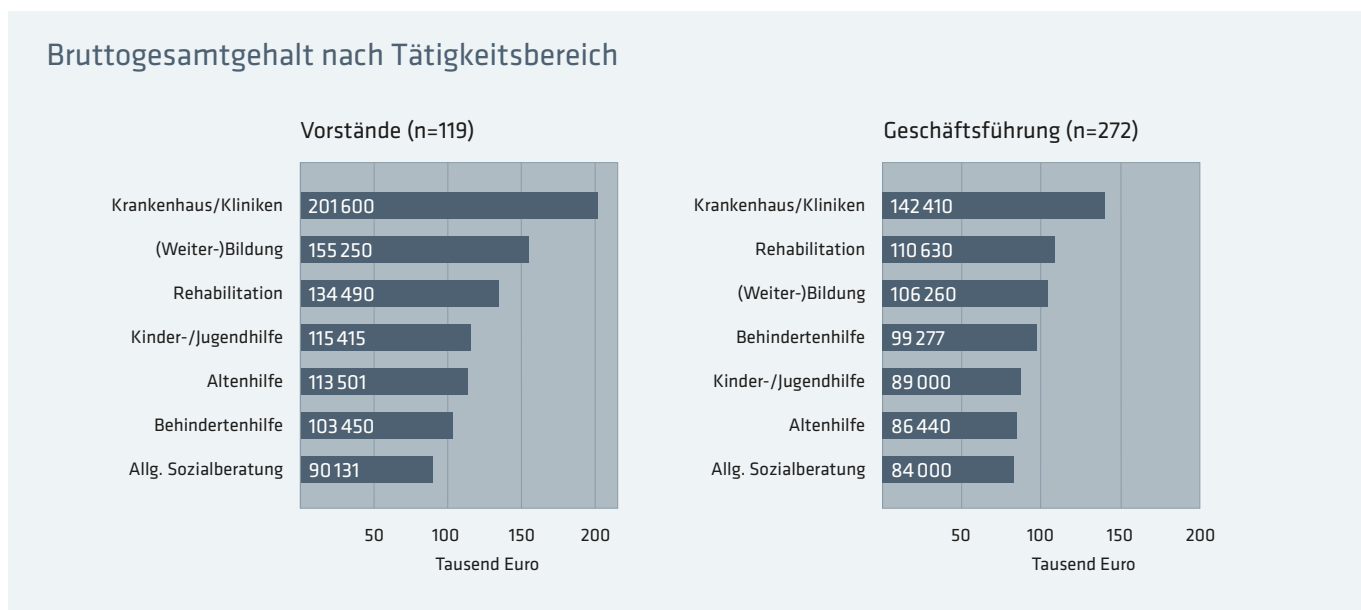


Abbildung 1: Geschäftsführungen der Altenhilfe werden zusammen mit der Allgemeinen Sozialberatung im Branchenvergleich am schlechtesten bezahlt. Die höchste Vergütung erhalten Vorstände und Geschäftsführungen in Kliniken und Krankenhäusern.



Es geht nicht allein ums Geld: Die Möglichkeit, im Home Office zu arbeiten oder eine längere Auszeit nehmen zu können, spielen bei der Arbeitsplatzzufriedenheit – und somit auch für die Arbeitgeberattraktivität – eine Rolle.

Foto: Adobe Stock/David Pereiras

ebene werden diese Positionen genauer beleuchtet.

Zweitgrößte Gruppe der Teilnehmenden kommt aus der Altenhilfe

Fast 30 Prozent der Teilnehmenden geben an, im Bereich der Altenhilfe tätig zu sein, womit dies die zweitgrößte Gruppe hinsichtlich der untersuchten Tätigkeitsfelder in der Erhebung darstellt. Aufgrund der großen Beteiligung

den liegt die Vergütung mit rund 113 000 Euro an fünfter Stelle. Nur in der Behindertenhilfe und der Allgemeinen Sozialberatung werden niedrigere Gehälter gezahlt. Geschäftsführungen der Altenhilfe werden zusammen mit der Allgemeinen Sozialberatung im Branchenvergleich am schlechtesten bezahlt. Teilnehmende Geschäftsführungen geben an, zwischen 84 000 und 86 000 Euro im Jahr zu verdienen. Die höchste Vergü-

einflussen. Interessanterweise schneiden variable Vergütungsbestandteile gerade bei Vorständen der Altenhilfe im Vergleich zu anderen Tätigkeitsbereichen gut ab. Im Durchschnitt erhalten sie 17 000 Euro pro Jahr an leistungs- und erfolgsorientierten Prämien. Nur Vorstände im Bereich der Kliniken und Krankenhäuser erreichen mit durchschnittlich 25 000 Euro pro Jahr an variablen Vergütungsbestandteilen eine höhere Prämie.

Im Durchschnitt erhalten Vorstände in der Altenhilfe 17 000 Euro pro Jahr an leistungs- und erfolgsorientierten Prämien

aus dem Bereich der Altenhilfe lohnt sich ein Blick auf die Vergütungssituation der Führungskräfte in diesem Sektor im Vergleich zu anderen Tätigkeitsbereichen in der Sozialwirtschaft. Neben der Altenhilfe wird die Kinder-/Jugendhilfe, Behindertenhilfe, Rehabilitation, (Weiter-) Bildung, Allgemeine Sozialberatung und Kliniken/Krankenhäuser näher untersucht.

Beschränkt man die Analyse auf Vorstände und Geschäftsführungen, wird deutlich, dass die Gesamtvergütung von Vorständen und Geschäftsführungen in der Altenhilfe am unteren Ende der Skala einzuordnen ist. Bei Vorstän-

den erhalten Vorstände und Geschäftsführungen in Kliniken und Krankenhäusern (siehe Abb. 1).

Bei der Erhebung findet jedoch nicht nur die Höhe, sondern auch die Zusammensetzung der Vergütung Beachtung. Das Bruttogesamtgehalt setzt sich zusammen aus dem Festgehalt – inklusive Urlaubs- und Weihnachtsgeld – und gegebenenfalls zusätzlichen Bestandteilen, wie der privaten Nutzung eines Firmenwagens, einer betrieblichen Altersvorsorge und leistungsabhängigen Prämien. Gerade mit dieser Form der Vergütung kann ein Unternehmen seine Arbeitgeberattraktivität positiv be-

Welchen Einflussfaktor hat die Klientenanzahl auf das Gehalt?

Interessant ist auch die Frage, ob die Anzahl der Klienten einen Einfluss auf die Höhe der Vergütung hat. Entscheidend ist hier vor allem die Unterscheidung nach Tätigkeitsbereich und Angebotsform. Je nach Berücksichtigung der verschiedenen Merkmalsgruppen ergibt sich hier nicht immer zwangsläufig die erwartungsgemäße Formel „größere Klientenanzahl gleich höheres Gehalt.“ So verdienen Geschäftsführungen von Unternehmen der Altenhilfe mit 500 bis 2 000 teilstationären und stationären Plätzen bis zu 10 000 Euro mehr im Jahr als jene in Unternehmen mit über 2 000 Plätzen.

Dennoch liegt der höchste Verdienst von Geschäftsführungen in der Altenhilfe im Schnitt mit 120 000 bis

125 000 Euro teilweise deutlich unter der von Geschäftsführungen bei Unternehmen in anderen Sektoren der Sozialwirtschaft. Geschäftsführungen in der Altenhilfe verdienen bei vergleichbarer Platzzahl deutlich weniger als ihre Kollegen im Krankenhaus (siehe Abb. 2).

Die branchenunterschiedlichen Stundenlöhne im Vergleich

Teilnehmende der Erhebung hatten auch die Möglichkeit, Angaben zu ihrer tatsächlich gearbeiteten Wochenstundenanzahl zu machen. Daher lässt sich der Arbeitsaufwand ins Verhältnis zum Bruttogehalt setzen und nach Tätigkeitsbereich differenzieren. Gerade wenn Geschäftsführungen oder Vorstände mehr als eine Funktion im Unternehmen bekleiden, kann es sein, dass diese weit mehr als in Vollzeit arbeiten. Misst man den Stundenlohn nach den tatsäch-

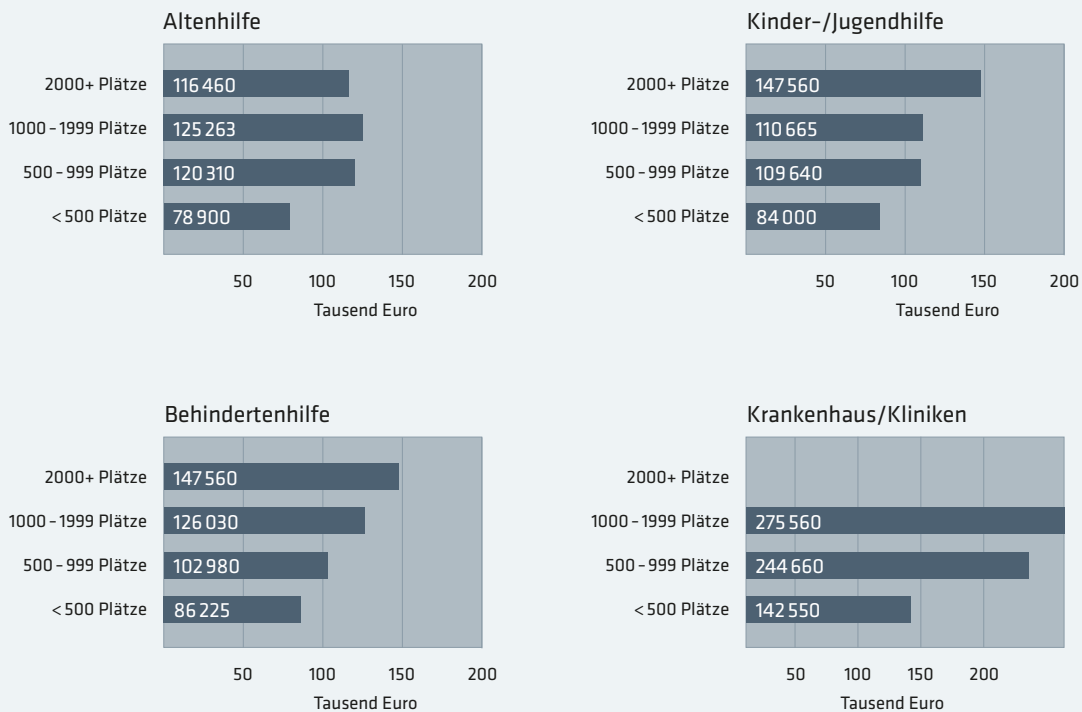
lich gearbeiteten Wochenstunden, verdient ein Vorstand aus dem Bereich der Altenhilfe durchschnittlich 47 Euro in der Stunde und liegt damit im Mittelfeld. Während ein Vorstand in Krankenhäusern und Kliniken 76 Euro im Durchschnitt verdient, liegt die durchschnittliche Vergütung eines Vorstandes in der Allgemeinen Sozialberatung bei gerade einmal 33 Euro pro Stunde.

Geschäftsführungen im Bereich der Altenhilfe schneiden im Vergleich mit den anderen Branchen in der Sozialwirtschaft am schlechtesten ab. Der Stundenlohn von Geschäftsführungen in der Altenhilfe beträgt gerade einmal 35 Euro. Am besten verdienen Geschäftsführungen auch hier wieder im Bereich der Krankenhäuser und Kliniken mit 52 Euro pro Stunde.

Die Frage der Zufriedenheit mit dem eigenen Gehalt bzw. der empfundenen

Angemessenheit der Vergütung kann ausschlaggebenden Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit der Mitarbeitenden haben. Für die gesamte Sozialwirtschaft stellt die Studie fest, dass bei Geschäftsführungen die Zufriedenheitsrate insgesamt niedriger ausfällt als bei den Vorständen. Immerhin 65 Prozent der Vorstände im Bereich der Altenhilfe halten ihre Gehaltshöhe für angemessen. Rund ein Drittel der Vorstände in der Altenhilfe, die Angaben zur Angemessenheit der Gehaltshöhe machen, sind mit ihrer Vergütung nicht zufrieden. Diese Teilnehmenden geben die Differenz zwischen ihrem derzeit bezogenen Gehalt und dem, das sie für angemessen halten, mit durchschnittlich 20 000 Euro an. Im Branchenvergleich lässt sich feststellen, dass die Zufriedenheitsrate bei Vorständen der Altenhilfe eher niedrig ausfällt. Am zufriedensten mit ihrer Bezahl-

Bruttogesamtgehalt der Geschäftsführungen nach Tätigkeitsbereich und Anzahl der Klienten (stationäre und teilstationäre Plätze)



Quelle: contec

Abbildung 2: Der höchste Verdienst von Geschäftsführungen in der Altenhilfe liegt im Schnitt mit 120 000 bis 125 000 Euro teilweise deutlich unter der von Geschäftsführungen bei Unternehmen in anderen Sektoren der Sozialwirtschaft.

IMMATERIELLE GRÜNDE FÜR EINEN POTENZIELLEN ARBEITSPLATZWECHSEL

	Anzahl	Prozent
Sonstige (z. B. Aufgabenspektrum, Gestaltungsmöglichkeiten)	31	54,04
Eigene Personalentwicklung	57	23,65
Flexible Arbeitszeitregelung	9	16,97
Home Office	66	14,65
Sabbatical	92	10,03
Coaching	14	7,97
Supervision	39	3,60
Bereitstellung von Kita-Plätzen	5	2,57
Job Sharing	10	2,31
finanzieller Zuschuss zur Kinderbetreuung	9	2,31
Aktive Gestaltung der Elternzeit	218	1,29

Angabe in Anzahl und Prozent der Zustimmung. Quelle: contec

Tabelle 1: Mehr Gestaltungsmöglichkeiten können ein Grund für einen Arbeitsplatzwechsel darstellen.

lung sind Vorstände in Krankenhäusern und Kliniken.

Die 44 Prozent der teilnehmenden Geschäftsführungen aus der Altenhilfe, die ihre Vergütung als nicht angemessen empfinden, halten ein Gehalt von 14000 Euro mehr im Durchschnitt für angebracht. Wie bei den Vorständen der Altenhilfe verzeichnet sich auch hier im Verhältnis zu anderen Branchen eine geringere Differenz zwischen der tatsächlichen und der als angemessen empfundenen Gehaltshöhe.

Gehalt ist nicht alles: Gründe für einen Arbeitgeberwechsel

Obwohl Führungskräfte in der Altenhilfe im Branchenvergleich zum Teil sehr viel weniger verdienen als ihre Kollegen in anderen Bereichen der Sozialwirtschaft, ist zu beachten, dass neben der Vergütung weitere Faktoren die Arbeitsplatzzufriedenheit beeinflussen. Die Studie erhebt auch, welche immateriellen Faktoren Gründe für einen potenziellen Arbeitgeberwechsel darstellen (siehe Tabelle 1).

Fast die Hälfte derjenigen, die für einen potenziellen Wechsel die Kategorie „Sonstiges“ angeben, erläutern, dass ein interessanteres Aufgabengebiet oder mehr Gestaltungsmöglichkeiten ein Grund für einen Arbeitsplatzwechsel darstellen können.

24 Prozent aller Antwortenden geben die eigene Personalentwicklung als einen möglichen Wechselgrund an. 17 Prozent bewerten eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung als relevanten Faktor, der eine Überlegung zum Arbeitgeberwechsel anstoßen kann. Auch die Möglichkeit, im Home Office zu arbeiten oder ein Sabbatical machen zu können – also eine längere Auszeit zu nehmen, spielen bei der Arbeitgeberattraktivität eine Rolle. Dieses Ergebnis ist interessant, da Sabbaticals auf der obersten Führungsebene beispielsweise vor einigen Jahren noch undenkbar waren. Führungskräfte, die eine Auszeit nehmen wollten, hatten keine Möglichkeit, an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren.

ren. Hier zeichnet sich auch in der gesamten Sozialwirtschaft eine Trendwende ab.

Grundsätzlich zeigen die Ergebnisse der vorliegenden Studie noch einmal, wie stark sich die Höhe der Vergütung zwischen den einzelnen Branchen der Sozialwirtschaft unterscheidet. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit – von diesem Grundsatz weicht auch die Bezahlung der Führungskräfte in der Sozialwirtschaft ab. Denn je nachdem, ob Alte oder Kranke betreut werden, ob im Osten oder im Westen, in der Klinik oder im Altenheim, fällt die Bezahlung unterschiedlich aus.

MEHR ZUM THEMA

Kontakt zu den Autoren:

moos@rheinahr-campus.de;
mueller@contec.de

Info: Der ausführliche Ergebnisbericht ist ebenso wie die Executive Summary sowohl einzeln als auch im vergünstigten Paket unter www.contec/shop zu erwerben.

Prof. Dr. Gabriele Moos ist Leiterin des Studiengangs Gesundheits- und Sozialwirtschaft am Rhein-AhrCampus in Remagen.



Dr. Thomas Müller ist Geschäftsführer der contec GmbH und Leiter der Personalberatung conQuaesso®.

„Unsere Vision ist eine Pflege, bei der einzig der Mensch im Mittelpunkt steht.“

Für Einrichtungen und unterwegs:
Dementenschutz-Systeme

SCHUTZENGELE-SYSTEME

Dr.-Gartenhof-Straße 4
97769 Bad Brückenau
Tel.: 09741/1500
info@martin-elektrotechnik.de
www.martin-elektrotechnik.de