

NACHRICHTEN

Contec Vergütungsstudie 2018

Vergütungsstudie will mehr Transparenz schaffen

Im Wettbewerb um qualifizierte Führungskräfte in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft ist eine angemessene und branchenübliche Vergütung unabdinglich. Doch welche Vergütung ist wettbewerbsfähig? Anhaltspunkte liefert die contec Vergütungsstudie.

Von Thomas Müller und Gabriele Moos

Bochum // Seit 2004 untersucht die contec GmbH in Kooperation mit dem IEGUS – Institut für europäische Gesundheits- und Sozialwirtschaft und Prof. Dr. Gabriele Moos vom RheinAhrCampus der Hochschule Koblenz in Remagen die Vergütungssituation von Führungskräften in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft. Ziel der Studie ist es, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern sowie hauptamtlichen Vorstandsmitgliedern Orientierung für die eigene Vergütung zu geben, Arbeitgeber und Aufsichtsgremien bei der Festlegung einer wettbewerbsfähigen und angemessenen Vergütung zu unterstützen und eine Vergleichsgrundlage zu Vergütungen in anderen Branchen zu bieten.

Auch die contec Vergütungsstudie 2018 ermittelt wieder die aktuelle Höhe und Zusammensetzungen der Vergütungen von Geschäftsführungen und Vorständen. Die Ergebnisse basieren auf einer Befragung von hauptamtlichen Vorständen und Geschäftsführungen bezogen auf das Jahr 2017 in den Leistungsbereichen Gesundheitshilfe, Altenhilfe, Kinder-, Jugend- und Familienhilfe, Eingliederungshilfe, Hilfe für Personen in besonderen Situationen sowie zugehörige Bildungs- und Serviceeinrichtungen.

Auch wenn die Studie mit den 288 ausgewerteten Datensätzen keinen Anspruch auf Repräsentativität im statistischen Sinne erhebt, so bietet sie doch mit den erhobenen vergütungsrelevanten Daten eine gute Orientierung und grundlegende Erkenntnisse über Zusammenhänge hinsichtlich der Vergütung des Top-Managements.

Fokus auf Unternehmensgröße und Vergütungsbestandteile

Im Fokus der Studie steht die Höhe des Bruttogesamtgehalts mit den unterschiedlichen Gehaltskomponenten – Jahresfestgehalt, variable bzw. leistungsbezogene Vergütung, Firmenwagen, betriebliche Altersvorsorge und sonstige Zusatzleistungen – im Vergleich zur Unternehmens-

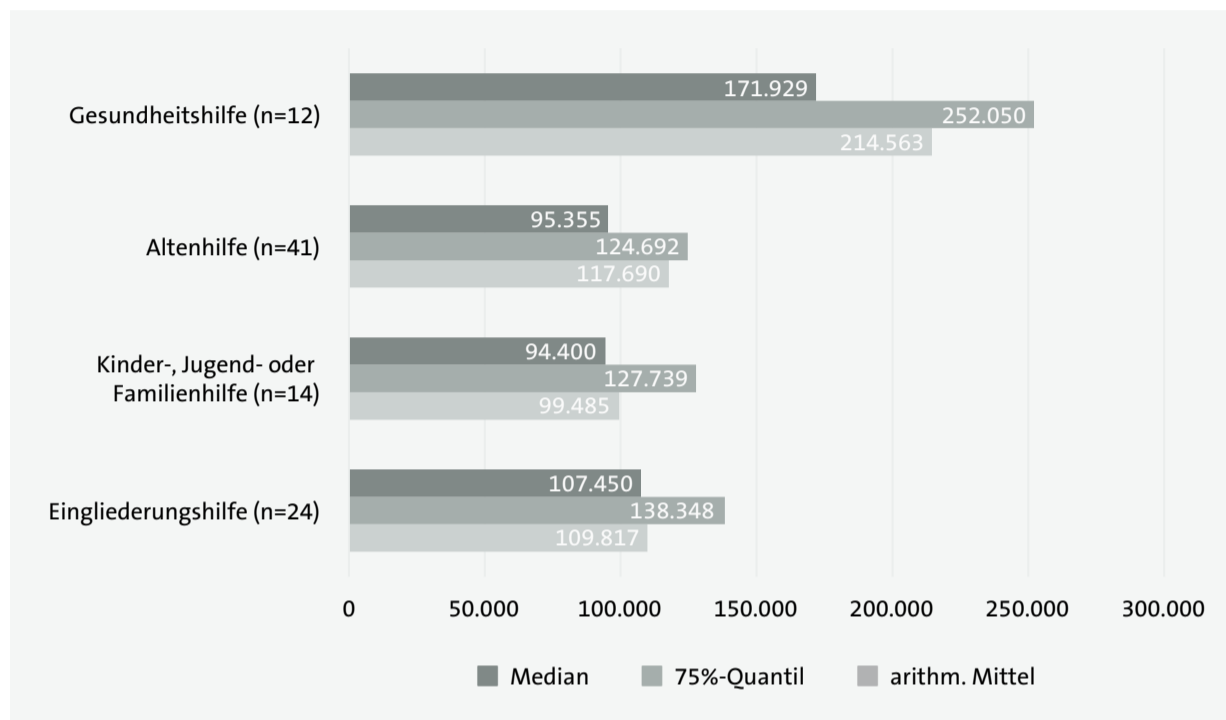
größe gemessen an Beschäftigten und Umsatz. Das Bruttogesamtgehalt liefert die größtmögliche Vergleichbarkeit der Vergütung in der Branche, da die einzelnen Bestandteile von Unternehmen zu Unternehmen in unterschiedlichem Ausmaß gezahlt werden. Grundsätzlich ist zu beobachten, dass das Bruttogesamtgehalt mit der Unternehmensgröße steigt. Eine Betrachtung der Vergütungshöhe und derer Bestandteile sollte also immer vor dem Hintergrund der Angaben zur Größe des Unternehmens erfolgen. Die Studie fächert detailliert auf, welche der oben genannten Vergütungsbestandteile die Befragten neben dem Jahresfestgehalt erhalten und in welcher Höhe. Damit bietet sie eine wertvolle Grundlage für den eigenen Vergleich.

Firmenwagen und variable Vergütung

Den höchsten Anteil am Bruttogesamtgehalt hat das Jahresfestgehalt. Dieses schließt regelmäßige Bestandteile wie 13. und 14. Monatsgehalt, Weihnachts- oder Urlaubsgeld ein. 21 Prozent bekommen ein 13. Gehalt, 12 Prozent Urlaubsgeld und 21 Prozent Weihnachtsgeld. Etwa 70 Prozent der befragten Führungskräfte dürfen ihren Firmenwagen auch privat nutzen. Der Median des Bruttolistenpreises davon beträgt 45 000 Euro. 35 Prozent erhalten variable Vergütungsbestandteile, davon im Median 12 000 Euro. Die Studie liefert eine Aufschlüsselung der Vergütungsbestandteile nach Unternehmensgröße, da diese die Höhe maßgeblich beeinflusst.

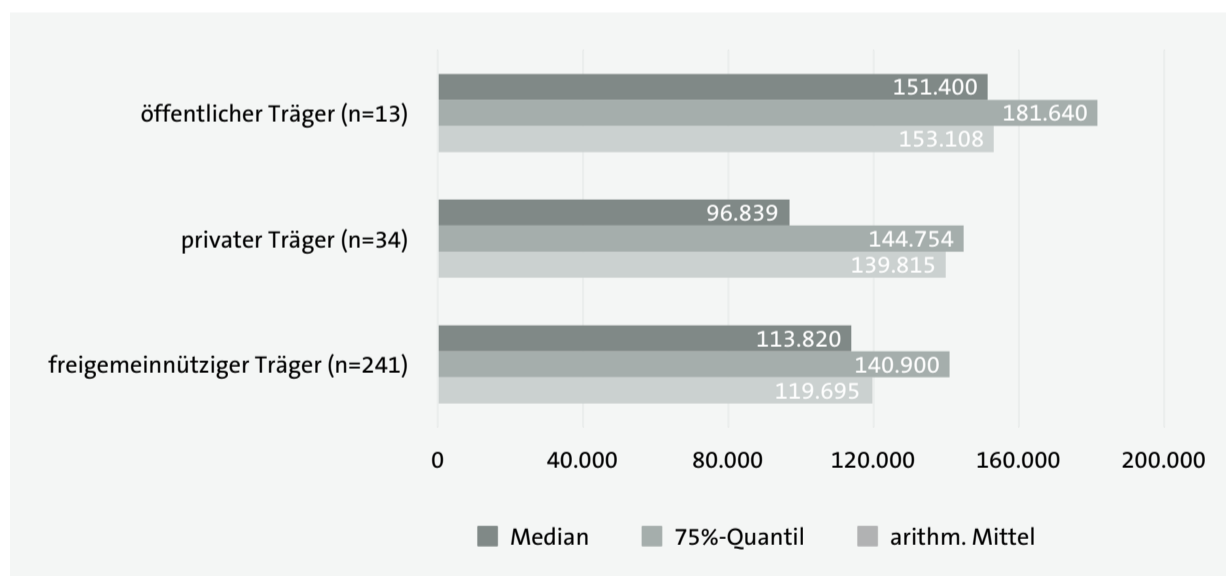
Vergütung nach Leistungsbereichen

Schaut man sich das Bruttogesamtgehalt von Unternehmen mit einem Leistungsbereich an (keine Komplexträger), so fällt zunächst auf, dass die Altenhilfe (zusammen mit Kinder-, Jugend- und Familienhilfe) mit einem Median von 95 355 Euro Bruttogesamtgehalt hinter der Eingliederungshilfe mit 107 405 Euro zurückliegt. Die stärkste Diskrepanz besteht aber zum Bereich der Ge-



Bruttogesamtgehalt (gesamt) von Unternehmen mit einem Leistungsbereich, differenziert nach Leistungsbereichen, in Euro

Quelle: contec



Bruttogesamtgehalt (gesamt) differenziert nach Trägerschaft in Euro

Quelle: contec

sundheitshilfe, die bei einem Median von 171 929 Euro Bruttogesamtgehalt liegt. Eine ähnlich große Lücke war auch schon bei der vergangenen Vergütungsstudie 2016 zu beobachten – hier lag der Median des Bruttogesamtgehaltes bei Krankenhausgeschäften bei 142 410 Euro und der der Altenhilfe bei 86 440 Euro. Einen Hinweis auf die Gründe der Gehaltsunterschiede liefert auch hier die Unternehmensgröße. So sind die Unternehmen der Befragten aus der Gesundheitshilfe hinsichtlich Beschäftigtenzahl und Umsatzvolumen durchschnittlich deutlich größer als jene aus der Altenhilfe.

Vergütung nach Trägerschaft

Ebenfalls interessant ist der Einfluss der Trägerschaft auf die Höhe des Bruttogesamtgehalts. Hier ist die Vergütung für Führungskräfte von öffentlichen Trägern mit einem Median von 151 400 Euro Bruttogesamtgehalt am höchsten. Deutlich dahinter liegen private Träger mit 96 839 Euro und freigemeinnützige Träger mit 113 820 Euro. Auch hier spielt die Unternehmensgröße eine Rolle: Die Unternehmen der Befragten aus privater Trägerschaft sind mit im Median 115 Beschäftigten viel kleiner, als die der beiden ande-

ren Gruppen. Gemessen an der Anzahl der Beschäftigten ist der Unterschied zwischen freigemeinnützigen und öffentlichen Trägern jedoch kleiner als die Differenz im Gehalt vermuten lässt. Einen Erklärungsansatz liefert hier das Umsatzvolumen: Die Unternehmen der Befragten aus öffentlicher Trägerschaft weisen ein um etwa 60 Prozent höheres Umsatzvolumen auf als jene aus freigemeinnütziger Trägerschaft.

■ Die ausführliche Ergebnisdarstellung der contec Vergütungsstudie 2018 kann auf contec.de erworben werden.