

THEMA DER WOCHE

contec Vergütungsstudie 2019: Vergütung von Einrichtungsleitungen in der stationären Altenhilfe

Und was verdienen Sie so?



Einrichtungsleitungen, die gleichzeitig Geschäftsführungs- oder Vorstandsfunktion innehaben, verdienen mehr als jene ohne zusätzliche Organfunktion.

Foto: kentoh/AdobeStock

Welche Einflussgrößen bestimmen die Höhe der Vergütung von Einrichtungsleitungen der stationären Altenhilfe? Das hat die contec Vergütungsstudie 2019 untersucht. Die Ergebnisse liegen nun vor.

Von Nico Dahm, Philipp Heinen, Benjamin Hertzen und Prof. Gabriele Moos

Erstmals seit zehn Jahren hat die contec GmbH in Zusammenarbeit mit Prof. Gabriele Moos von der Hochschule Koblenz Einrichtungs- und Pflegedienstleitungen gefragt, wie sie vergütet werden und liefert so einen Benchmark für die Branche als Ergänzung zur Studie des Top-Managements.

Die contec Vergütungsstudien tragen seit 2004 zu mehr Transparenz in der Vergütung des Top-Managements der Sozialwirtschaft bei. Das ist auch das Anliegen der neu erschienenen Studie mit dem Fokus auf Einrichtungs- und Pflegedienstleitungen in der stationären Altenhilfe. Zusammen mit Frau Prof. Gabriele Moos vom RheinAhrCampus der Hochschule Koblenz in Remagen hat die Unternehmens- und Personalberatung 650 Einrichtungs- und Pflegedienstleitungen zur Höhe und Zusammensetzung ihrer Vergütung befragt. Die Ergebnisse liegen nun vor.

Nach Abzug von unvollständigen, doppelten oder unplausiblen Antworten gingen noch 226 Datensätze in die Auswertung ein. Die beiden Parameter Median und 75-Prozent-Quantil, in denen die Gehaltsangaben erfolgen, werden auch von der Rechtsprechung im Rahmen externer Vergleiche zur Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung von Geschäftsführungen herangezogen und stellen so auch für Einrichtungsleitungen einen geeigneten Vergleichsrahmen dar.

Je größer die Einrichtung desto höher die Vergütung

Die Studie liefert Vergleichswerte für das Bruttogesamtgehalt sowie die verschiedenen Gehaltskomponenten nach Einrichtungsgröße, gemessen an Beschäftigten (pro Kopf und Vollzeitäquivalente), vollstationären Betten/Plätzen und Umsatz. Das Bruttogesamtgehalt beinhaltet neben dem Jahresfestgehalt, das im Median 95 Prozent der Vergütung der Befragten ausmacht, variable bzw. leistungsbezogene Vergütungen, Firmenwagen

(zur privaten Nutzung), Arbeitgeberzuschüsse zur Altersversorgung sowie sonstige materielle Zusatzleistungen wie vermögenswirksame Leistungen, Fahrtkosten-, Verpflegungs-, Miet- oder Kinderbetreuungszuschüsse. Das Bruttogesamtgehalt der befragten Einrichtungsleitungen beträgt

im Median 67 875 Euro. Dieser Gesamtbetrachtung liegt eine Median-Einrichtungsgröße von 100 Beschäftigten, 60 Vollzeitäquivalenten und 90 vollstationären Betten/Plätzen zugrunde. Wie beim Top-Management lässt sich auch auf Ebene der Einrichtungsleitungen beobachten, dass ein

struktureller Zusammenhang zwischen Einrichtungsgröße und Vergütung besteht. Das Bruttogesamtgehalt steigt mit der Größe der Einrichtung.

Einfluss von Geschlecht, Trägerschaft und Qualifikation

Obwohl die Pflege immer als sogenannter Frauenberuf gehandelt wird, findet sich der Gender-Gap auch auf Ebene der Einrichtungsleitungen. Frauen verdienen im Median weniger als ihre männlichen Kollegen. Weiterhin verdienen Einrichtungsleitungen mit einer zusätzlichen Organfunktion (gleichzeitige Geschäftsführungs- oder Vorstandsfunktion) mehr als jene ohne zusätzliche Organfunktion. Auch die Trägerschaft beeinflusst die Höhe des Bruttogesamtgehalts. So verdienen die befragten Einrichtungsleitungen freigemeinnütziger Träger im Median mehr als ihre Kollegen bei privaten oder öffentlichen Trägern. Darüber hinaus spielt die Qualifikation eine Rolle für die Vergütung: Wer ein (Fach-)Abitur mitbringt, verdient besser als jemand mit mittlerer Reife und Einrichtungsleitungen mit Hochschulabschluss werden höher vergütet als solche mit abgeschlossener Berufsausbildung. Die dargestellten Gehaltsunterschiede lassen sich dabei zum Teil auf die jeweils zugrundeliegenden Einrichtungsgrößen zurückführen, können dadurch aber nicht vollständig erklärt werden.

Variable Vergütung und Zusatzleistungen

Mit 34 Prozent erhält rund ein Drittel der Befragten variable Gehaltskomponenten. In diesen Fällen beträgt die variable Vergütung im Median 4 500 Euro pro Jahr. 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. Dominierend sind bei den Einrichtungsleitungen die persönlichen Leistungen bzw. individuelle Zielvereinbarungen.

Etwa ein Drittel (33 Prozent) der befragten Einrichtungsleitungen besitzen einen Firmenwagen zur privaten Nutzung. Deutlich geläufiger scheint die betriebliche Altersvorsorge zu sein. 65 Prozent der Befragten

erhalten einen Arbeitgeberzuschuss in Form von Beitragszahlungen an Pensions- und Unterstützungskassen, Direktversicherungen oder Lebensversicherungen.

Mehrheit zufrieden mit dem Arbeitsplatz

Mit zwei Drittel ist die Mehrheit der Befragten im Großen und Ganzen zufrieden oder sehr zufrieden mit ihrem Arbeitsplatz. Lediglich 12 Prozent ga-

ZUSATZLEISTUNGEN

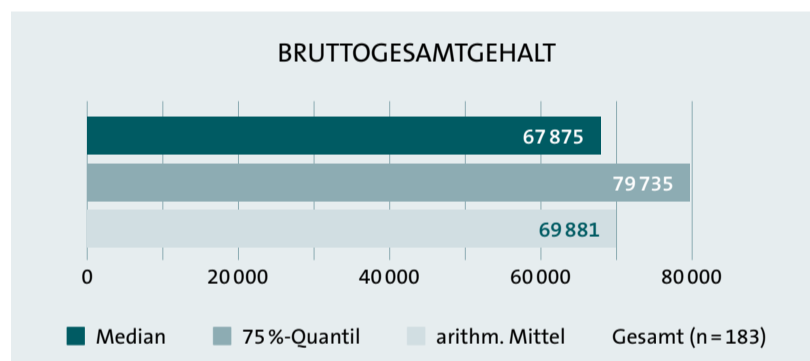
Die am meisten verbreiteten immateriellen Zusatzleistungen

- 46 Prozent Flexible Arbeitszeitmodelle
 - 82 Prozent Vertrauensarbeitszeit
 - 37 Prozent Gleitzeit
 - 24 Prozent Arbeitszeitkonto
- 28 Prozent Maßnahmen zur persönlichen Entwicklung
- 27 Prozent Coachings
- 22 Prozent Homeoffice

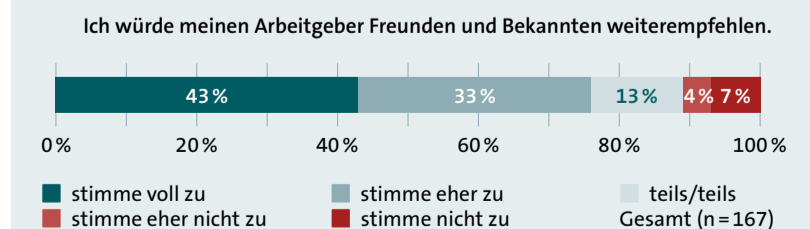
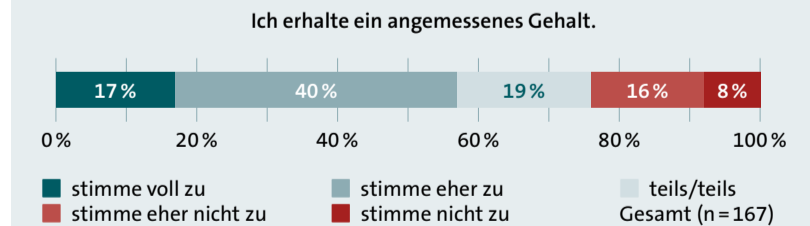
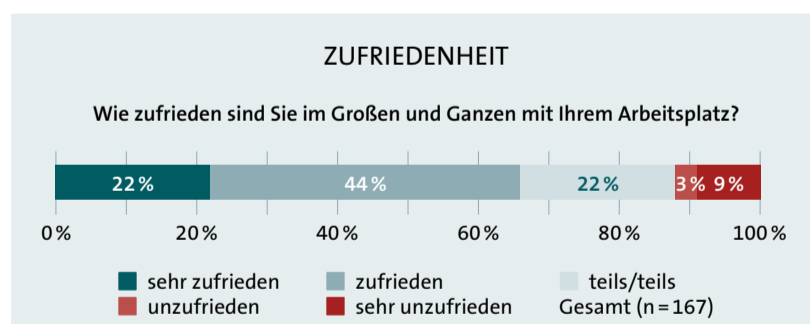
ben an, unzufrieden oder sehr unzufrieden zu sein. Obwohl nur 57 Prozent der Befragten der Auffassung sind, dass sie angemessen vergütet werden, würden mehr als drei Viertel ihren Arbeitgeber weiterempfehlen. Zu dieser Bewertung tragen möglicherweise immaterielle betriebliche Zusatzleistungen bei, die immerhin 75 Prozent erhalten.

Die Umfrage richtete sich auch an Pflegedienstleitungen. Deren Vergütung, abgrenzend zu der der Einrichtungsleitungen, wird in einem gesonderten Kapitel behandelt. Insgesamt bietet die Studie mit den Vergleichsdaten für unterschiedliche Größenklassen sowie der detaillierten Aufteilung in die verschiedenen Vergütungsbestandteile eine wertvolle Orientierung für Einrichtungsleitungen wie Arbeitgeber bei Gehaltsverhandlungen und für die Einschätzung der eigenen Positionierung im Wettbewerb.

Die Studie ist erhältlich als e-Paper online auf contec.de oder per Mail an kontakt@contec.de.



Das Bruttogesamtgehalt der befragten Einrichtungsleitungen beträgt im Median 67 875 Euro. Quelle: contec



Mit zwei Dritteln ist die Mehrheit der Befragten im Großen und Ganzen zufrieden oder sehr zufrieden mit ihrem Arbeitsplatz. Quelle: contec