

Was verdienen Führungskräfte der Sozialwirtschaft?
Die contec Vergütungsstudie 2014

Bei den vielfältigen Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt bleibt die Frage nach angemessener Vergütung konstant. Denn um bei sinkenden Beschäftigtenzahlen die richtigen Mitarbeiter zu finden und langfristig zu binden, bedarf es einer hohen Arbeitgeberattraktivität. Zwar spielt das Einkommen bei der Wahl eines Arbeitgebers keine allein-entscheidende Rolle, ist aber dennoch ein wesentlicher Einflussfaktor. Die contec Vergütungsstudie 2014 gibt einen Überblick über die aktuellen Gehälter und Entgeltstrukturen des Top-Managements in der Sozialwirtschaft und zeigt, anknüpfend an die fünf Vorgängerstudien, Längsschnitte der letzten Jahre auf.

Seit 2004 untersucht die contec Vergütungsstudie im 2-Jahres-Rhythmus das Durchschnittseinkommen von Führungskräften anhand bestimmter Merkmale, wie beruflicher Position, persönlicher Berufserfahrung, Bildungsabschluss und Geschlecht sowie der Anzahl der Mitarbeitenden und Umsatzvolumen im Verantwortungsbereich. Die nun erschienene aktuelle Version erfasst zudem, welche leistungsorientierten Vergütungssysteme in der Sozialwirtschaft etabliert und wie diese ausgestaltet sind. Neben diesen Fragen widmet sich die bundesweite Studie 2014 dem aktuellen Thema der Work-Life-Balance. Zu den Bereichen der Sozialwirtschaft zählen die Altenhilfe, Kinder- und Jugendhilfe, Behindertenhilfe und Rehabilitation sowie Einrichtungen mit sonstigen angrenzenden Tätigkeitsfeldern. Die Planung der Studie sowie die abschließende Auswertung der Befragungsergebnisse wurde vom IEGUS Institut für europäische Gesundheits- und Sozialwirtschaft in Zusammenarbeit mit Prof. Dr. Gabriele Moos, Leiterin des Studiengangs Gesundheits- und Sozialwirtschaft am RheinAhrCampus in Remagen, durchgeführt.

Die meisten der insgesamt 584 befragten Führungskräfte sind Geschäftsführer (187), gefolgt von Einrichtungs- und Heimleitern (120) sowie Vorständen (93). Der Frauenanteil der Antwortenden entspricht mit rund einem Viertel in etwa dem von Führungskräften in der Privatwirtschaft. Das Durchschnittsalter liegt bei beiden Geschlechtern knapp unter 50; insgesamt sind die Teilnehmenden der Studie zwischen 25 und 65 Jahre alt. Personen unter 30 Jahren bekleiden erwartungsgemäß kaum Führungspositionen. Auch bezüglich der Berufserfahrung in der Sozialwirtschaft gibt es zwischen Männern und Frauen kaum Unterschiede, diese liegt bei jeweils knapp 20 Jahren. In ihrem aktuellen Unternehmen sind die Befragten seit durchschnittlich 11 Jahren tätig, wo sie seit 10 Jahren ihre aktuelle Position bekleiden. Hinsichtlich des Bildungsgrades dominieren erwartungsgemäß tertiäre Bildungsabschlüsse. So sind mehr als drei Viertel der Befragten Hoch- bzw. Fachhochschulabsolventen.

Kleine Unternehmen mit freigemeinnütziger Trägerschaft stellen das Gros der Branche

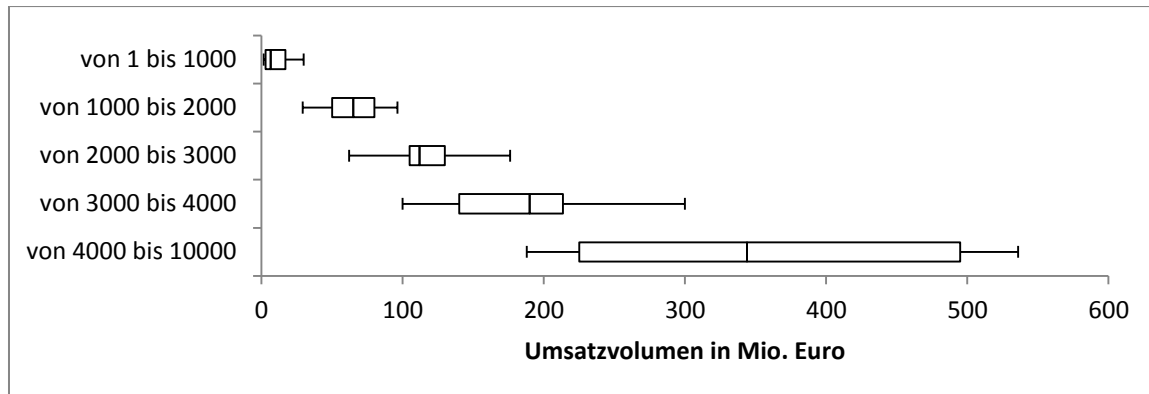
Mit 74 Prozent ist der überwiegende Anteil der Führungskräfte in freigemeinnützig getragenen Unternehmen der Sozialwirtschaft beschäftigt. Insgesamt 20 Prozent arbeiten in Unternehmen privater Trägerschaft. Öffentliche Träger spielen in den Ergebnissen der Studie eher eine untergeordnete Rolle. Die meisten Unternehmen sind als Verein, gemeinnützige GmbH oder GmbH organisiert – zusammen repräsentieren diese drei Rechtsformen über 80 Prozent der Antworten. Stiftungen und Körperschaften des öffentlichen Rechts sind wenig vertreten.

Die Mehrheit der antwortenden Führungskräfte in der Sozialwirtschaft ist in kleinen und mittleren Unternehmen mit bis zu 500 Beschäftigten tätig. Innerhalb dieser Gruppe haben rund 42 Prozent der Unternehmen weniger als 100 Beschäftigte. Weniger als 30 Prozent der Führungskräfte gaben an, dass in ihrem Unternehmen mehr als 500 Mitarbeitende beschäftigt sind. Der Medianwert für das Umsatzvolumen der Unternehmen im Jahr 2013 liegt – über alle Unternehmen – bei 10 Mio. Euro. Die mittleren 50 Prozent der Unternehmen haben ein Umsatzvolumen zwischen 3,5 und 30 Mio. Euro.

Den Führungskräften sind durchschnittlich knapp 300 Mitarbeitende im gesamten Verantwortungsbereich unterstellt. Vorstände (688) und Geschäftsführer (373) tragen erwartungsgemäß die meiste Personalverantwortung, ebenso wie Regionalleiter (260). Die höchste persönliche Budgetverantwortung (Median) haben Vorstände – sie liegt für diese Positionsgruppe bei 8,7 Mio. Euro jährlich und damit fast dreimal so hoch wie bei den Geschäftsführern (3,0 Mio. Euro). Die zweithöchste Budgetverantwortung weisen die Regionalleiter aus (4,0 Mio. Euro). Vorstände verantworteten im Jahr 2013 im Schnitt etwas mehr als 11 Mio. Euro an Umsatz. Geschäftsführer, Kaufmännische Direktoren und Regionalleiter folgen mit deutlichem Abstand – der Verantwortungsbereich liegt bei diesen Positionen bei jeweils etwas über 5,5 Mio. Euro jährlich.

Der Medianwert für das Umsatzvolumen der Unternehmen im Jahr 2013 liegt – über alle Unternehmen – bei 10 Mio. Euro. Die mittleren 50 Prozent der Unternehmen haben ein Umsatzvolumen zwischen 3,5 und 30 Mio. Euro. Unternehmen mit bis zu 500 Beschäftigten haben einen Median-Umsatz von 5 Mio. Euro.

Abbildung 1: Umsatzvolumen 2013 nach Anzahl der Mitarbeitenden, Quantile 0,1–0,9



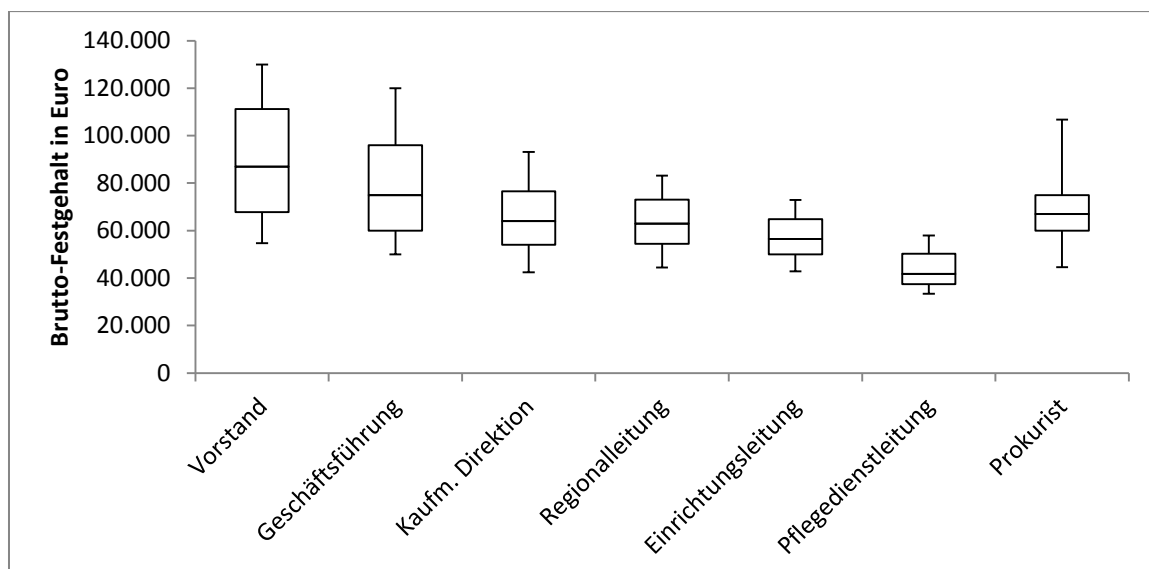
Lesebeispiel: In der Gruppe der Unternehmen mit 4.000–10.000 Mitarbeitenden haben die 10 Prozent kleinsten Unternehmen einen Jahresumsatz von weniger als 188 Mio. Euro, die oberen 10 Prozent der Unternehmen haben einen Umsatz von mehr als 536 Mio. Euro. 25 Prozent der Unternehmen haben weniger als 225 Mio. Euro Jahresumsatz, 50 Prozent weniger als 344 Mio. Euro und 75 Prozent weniger als 495 Mio. Euro.

Die Gehälter sind in den letzten vier Jahren nur mäßig gestiegen

Hinsichtlich der Anwendung tariflicher Regelwerke sind klare Tendenzen zu erkennen. So erhält die Mehrheit der befragten Führungskräfte ihre Vergütung außertariflich oder ohne Grundlage eines Regelwerks. Zusammengenommen machen diese beiden Gruppen rund 41 Prozent aller antwortenden Führungskräfte aus. Von Bedeutung sind die Regelwerke AVR, TVöD/TVÜ sowie Haustarife. BAT/KF und BAT sind hingegen weniger bedeutsam.

Die höchsten Jahresgehälter beziehen erwartungsgemäß Vorstände. Diese liegen durchschnittlich bei rund 87.000 Euro (Median). Geschäftsführer verdienen jährlich 75.000 Euro, kaufmännische Direktoren 63.000 Euro. Auffällig sind indes die vergleichsweise niedrigen Jahresgehälter der Pflegedienstleitungen. 50 Prozent verdienen hier weniger als 41.700 Euro jährlich. Insgesamt gab es seit dem Jahr 2010 in der Sozialwirtschaft nur mäßige Gehaltssteigerungen.

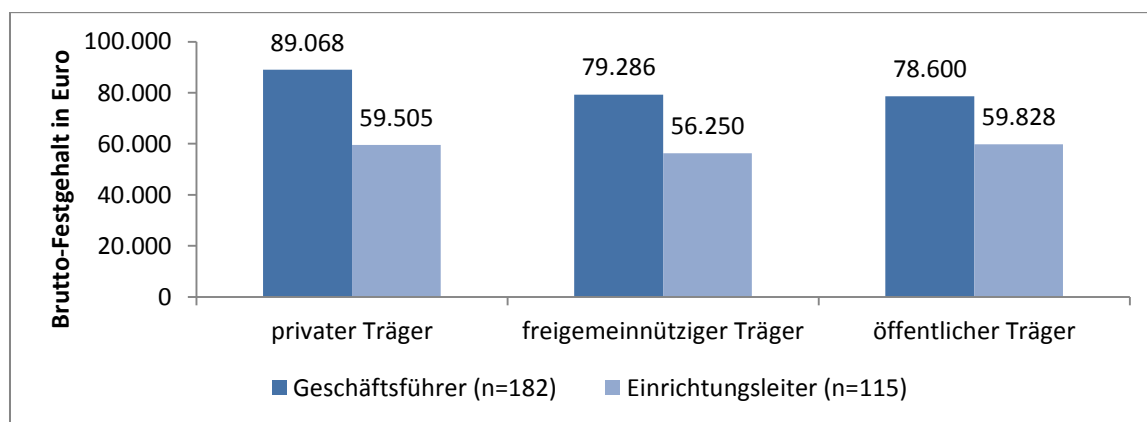
Abbildung 2: Brutto-Festgehalt in Euro nach beruflicher Position, Quantile 0,1–0,9



Auffällig sind die großen geschlechterspezifischen Unterschiede. In den Altersgruppen der 31- bis 40-Jährigen sowie der 41- bis 50-Jährigen verdienen männliche Geschäftsführer rund 22.000 bzw. 23.000 Euro mehr im Jahr als Frauen in vergleichbaren Positionen. In der höheren Altersgruppe ist dieser Unterschied weniger stark – aber immer noch deutlich ausgeprägt. Ein anderes Bild ergibt sich bei der Gruppe der Einrichtungsleiter: Hier erhalten die männlichen Führungskräfte in den jüngeren Altersgruppen ein etwas höheres Jahresgehalt als Frauen, in der Gruppe der 51- bis 60-Jährigen ist das Verhältnis umgekehrt. Insgesamt differenzieren die geschlechtsspezifischen Gehaltsunterschiede in dieser Position jedoch nicht signifikant.

Erhebliche Unterschiede ergeben sich zum Teil auch hinsichtlich der Art der Trägerschaft des Unternehmens. Während die durchschnittlichen Jahresgehälter von Geschäftsführern bei freigemeinnützigen und öffentlichen Trägern knapp unter 80.000 Euro liegen, sind sie bei Personen in privat geführten Unternehmen mehr als 10.000 Euro höher. Ein anderes Bild ergibt sich bei der Gruppe der Einrichtungsleiter. Hier liegen die Jahresgehälter bei privaten und öffentlichen Trägern in etwa gleichauf bei knapp unter 60.000 Euro im Jahr. Etwas darunter liegen die Gehälter der Einrichtungsleiter in freigemeinnützigen Unternehmen.

Abbildung 3: Brutto-Festgehalt von Geschäftsführern nach Art der Trägerschaft



Lohngerechtigkeit ist in der Branche von großer Bedeutung

Neben dem jährlichen Brutto-Festgehalt spielen für Führungskräfte zusätzliche Gehaltsleistungen eine Rolle. Mehr als ein Drittel der Führungskräfte bekommen Weihnachtsgeld, knapp ein Fünftel Urlaubsgeld, 15 Prozent ein 13. Monatsgehalt. Lediglich 2 der fast 600 Antwortenden beziehen ein 14. Monatsgehalt. Fast ein Drittel erhält allerdings keinerlei zusätzliche Gehaltsleistungen. Erwähnenswert bleibt zudem, dass der Anteil an Personen, die Urlaubs- und Weihnachtsgeld beziehen, in den letzten vier Jahren deutlich zurückgegangen ist.

Mehr als 60 Prozent der Führungskräfte erhalten betriebliche Zusatzleistungen. Zwischen den verschiedenen Positionen sind dabei keine signifikanten Unterschiede zu erkennen. Die größte Bedeutung liegt bei den freiwilligen Versicherungsleistungen, gefolgt von der Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall länger als 6 Wochen. Weniger bedeutend ist die individuelle Urlaubsregelung; kaum eine Rolle spielen Kinderbetreuung und Dienstwohnungen.

Knapp die Hälfte der Führungskräfte beurteilt die Höhe des eigenen Gehalts als angemessen. Die höchste Zufriedenheit mit der persönlichen Gehaltshöhe besteht in den Gruppen der Vorstände, Geschäftsführer und Kaufmännischen Direktoren sowie Regionalleitern. Auffällig dagegen sind die niedrigen Zufriedenheitswerte bei Einrichtungsleitern und bei Personen aus dem Bereich Pflegedirektion/Pflegedienstleitung. Die Korrelationsanalyse zwischen der Gehaltshöhe und der Zufriedenheit mit dem Gehalt ergibt einen starken positiven Zusammenhang dieser beiden Variablen. Höhere Gehälter werden mit einer höheren Zufriedenheit assoziiert. Erstaunlich ist, dass die Gehaltswünsche derjenigen Personen, die ihr Brutto-Festgehalt als unangemessen empfinden, über den Gehältern der Personen liegen, die ihr Gehalt als angemessen beurteilen. Darüber hinaus ist im Vergleich zum Jahr 2012 die als angemessen empfundene Gehaltshöhe deutlich gestiegen. Als wichtigste Gründe der Unzufriedenheit wurden eine höhere Verantwortung im Vergleich zu ähnlichen Positionen, ein höheres Arbeitspensum sowie eine gestiegene Arbeitsintensität genannt. Als weniger bedeutend gelten eine erhöhte Personalverantwortung und die allgemeine Branchenentwicklung.

Insgesamt scheint das Thema Lohngerechtigkeit in der Sozialwirtschaft eine bedeutende Rolle zu spielen.

Work-Life-Balance wird weitestgehend als gut bewertet

Mehr als zwei Drittel der Führungskräfte bewerten die immateriellen Faktoren der Arbeitsplatzattraktivität in Ihrem Unternehmen insgesamt als ausreichend. Als wichtigste Faktoren wurden hier eigene Personalentwicklung, flexible Arbeitszeitregelungen und Coachings genannt. Das Fehlen jener Faktoren stellt für die Teilnehmenden unter Umständen jedoch durchaus einen Grund für einen Jobwechsel dar. Mangelnde eigene Personalentwicklung ist der am häufigsten genannte Grund für einen möglichen Arbeitgeberwechsel, gefolgt von fehlenden flexiblen Arbeitszeitregelungen. Weiterhin werden fehlende Möglichkeiten zur Arbeit im Home Office und des Coachings genannt. Fehlende Supervision und Job Sharing werden eher selten als mögliche Gründe für einen Unternehmenswechsels angeführt. Die Möglichkeit einer längeren beruflichen Auszeit (Sabbatical) und die stärkere Unterstützung des Arbeitgebers bei der Kinderbetreuung sind Maßnahmen, die seltener angeboten als gewünscht werden. Hier bestehen konkrete Ansatzpunkte für Verbesserungen. Auch konkrete Angebote zum Job Sharing könnten künftig ausgeweitet werden. Mehr als zwei Drittel der Führungskräfte beurteilen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in ihrem Unternehmen als sehr gut oder gut Lediglich 6 Prozent geben an, ihren familiären Alltag schlecht mit ihrer beruflichen Position vereinbaren zu können.

Personen mit vertraglich geregelter Wochenarbeitszeit arbeiten laut Vertrag im Schnitt 39 Stunden pro Woche. Die Differenz zwischen vertraglich vereinbarter und tatsächlicher Arbeitszeit liegt hier bei durchschnittlich 9 Stunden. Knapp 60 Prozent der antwortenden Führungskräfte arbeiten auch am Wochenende. Von diesen gab ein Drittel an, oft am Wochenende zu arbeiten, während die restlichen zwei Drittel dies nur manchmal tut. Erwartungsgemäß ist Personen mit vertraglich vereinbarten Dienstzeiten deren Einhaltung wichtiger als Führungskräften, bei denen diesbezüglich keine Vereinbarung besteht.

Die „contec Vergütungsstudie 2014“ kann zum Preis von 85,00 Euro unter www.contec.de/shop bestellt werden.

Autoren: Prof. Dr. Gabriele Moos, Leiterin des Studiengangs Gesundheits- und Sozialwirtschaft am RheinAhrCampus in Remagen), E-Mail: moos@rheinahrcampus.de, www.rheinahrcampus.de, Thomas Müller, Geschäftsführer der contec GmbH und Leiter der Personalberatung, E-Mail: Thomas.Mueller@contec.de, www.contec.de