



contec

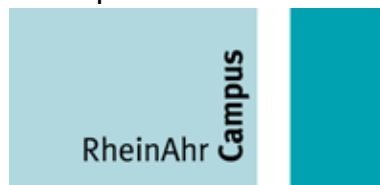


Bildnachgeber: Kunstwerkstatt, Sinsheim

contec Vergütungsstudie 2012

Führungskräfte in der Sozialwirtschaft

in Kooperation mit



Prof. Dr. Gabriele Moos
Matthias Konrad
Theresa Schirp



contec Vergütungsstudie 2012

Führungskräfte in der Sozialwirtschaft

Ausführliche Ergebnisdarstellung

Prof. Dr. Gabriele Moos
Matthias Konrad
Theresa Schirp



Impressum

Herausgeber: contec GmbH, Universitätsstraße 136, 44799 Bochum

Bestellmöglichkeit: www.contec.de/shop
info@contec.de

Redaktionsteam: Prof. Dr. Gabriele Moos
Matthias Konrad
Theresa Schirp

Grafik und Layout: Ulrich Lange

Auflage: 300

Lektorat: Eva Pelka

Titelbild: Kraichgauer Kunstwerkstatt, Hanns Schön

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek

contec GmbH

contec Vergütungsstudie 2012 – Führungskräfte in der Sozialwirtschaft. Ausführliche Ergebnisdarstellung

Von Prof. Dr. Gabriele Moos, Matthias Konrad, Theresa Schirp

Bochum, 2012

contec Studien: Schriften zur Gesundheits- und Sozialwirtschaft

ISSN:

© 2012 contec GmbH

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung der contec GmbH unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verbreitung in elektronischen Systemen. Alle Rechte vorbehalten.

Inhaltsverzeichnis

VORWORT	5
EINFÜHRUNG	7
I. STUDIENDESIGN	9
1. ZIELSETZUNG UND FRAGESTELLUNG	9
2. KONZEPTION UND ABLAUF DER UNTERSUCHUNG	9
3. FRAGEBOGENDESIGN.....	10
4. STICHPROBE.....	12
5. AUSWERTUNGSVERFAHREN	12
II. BESCHREIBUNG DER STICHPROBE	14
1. PERSONENBEZOGENE MERKMALE	14
2. POSITIONSBEZOGENE MERKMALE.....	18
3. UNTERNEHMENSBEZOGENE MERKMALE	22
4. VERGÜTUNGSBEZOGENE WERTE	28
5. IMMATERIELLE FAKTOREN DER ARBEITSPLATZATTRAKTIVITÄT UND VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF	45
III. DARSTELLUNG DER VERGÜTUNG NACH GEHALTSRELEVANTEN MERKMALEN	51
1. GESAMTJAHRESVERGÜTUNG NACH PERSONENBEZOGENEN MERKMALEN.....	51
1.1 Geschlecht.....	51
1.2 Alter.	52
1.3 Berufserfahrung	52
1.4 Bildungsabschluss	54
2. GESAMTJAHRESVERGÜTUNG NACH POSITIONSBEZOGENEN MERKMALEN	55
2.1 Position	55
2.2 Positions- und Betriebszugehörigkeit.....	55
2.3 Mitarbeiterzahl im Verantwortungsbereich	56
2.4 Umsatzvolumen 2011	57
2.5 Investitionsvolumen 2011	58



contec

3.	GESAMTJAHRESVERGÜTUNG NACH UNTERNEHMENSBEZOGENEN MERKMALEN	59
3.1	Unternehmensstandort.....	59
3.2	Trägerschaft.....	61
3.3	Unternehmens- und Rechtsform.....	61
3.4	Leistungsspektrum	62
3.5	Mitarbeiterzahl im Unternehmen	63
3.6	Anzahl der Plätze bzw. Kunden	64
3.7	Umsatzvolumen 2011.....	65
IV.	DARSTELLUNG STATISTISCHER ZUSAMMENHÄNGE.....	66
V.	THEMATISCHE SCHWERPUNKTE.....	69
1.	VARIABLE VERGÜTUNG.....	69
2.	GESCHLECHTERVERTEILUNG.....	72
3.	IMMATERIELLE FAKTOREN DER ARBEITSPLATZATTRAKTIVITÄT	74
VI.	STUDIENVERGLEICH	80
VII.	ZUSAMMENFASSUNG.....	85
VIII.	AUSBLICK	87
IX.	ANHANG	89
1.	ABBILDUNGSVERZEICHNIS	89
2.	TABELLENVERZEICHNIS.....	91
3.	AUSFÜHRLICHERE AUTORENPROFILE	92
4.	ANSCHREIBEN DER STUDIE.....	93
5.	FRAGEBOGEN	95
6.	LITERATURVERZEICHNIS	105
X.	PRAXISHANDBUCH - GUTE MITARBEITER FINDEN, FÖRDERN, BINDEN	106

Vorwort



MinDirig Harald Kuhne, Leiter des Arbeitsstabes Gesundheitswirtschaft, soziale Dienstleistungen und Sportwirtschaft, BMWi

Die Sozialwirtschaft stellt in Deutschland einen starken Wirtschaftsfaktor dar, dessen Bedeutung weiter zunehmen wird. Zwar sind quantitative Aussagen nur mit großem Vorbehalt möglich. Immerhin lassen aber manche Studien den Schluss zu, dass die Sozialwirtschaft mit 71,4 Mrd. Euro im Jahr 2006 ca. 3,4 % zur Bruttowertschöpfung beitrug. Der Wirtschaftszweig umfasst im Wesentlichen Dienstleistungen im Bereich Altenpflege, Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe sowie in der sozialen Beratung.

Die dynamische Entwicklung der Sozialwirtschaft der letzten zehn Jahre mit großen Personalzuwächsen droht angesichts des Fach- und Führungskräftemangels ins Stocken zu geraten. Immer häufiger können offene Stellen, insbesondere in der Pflege, über längere Zeiträume nicht besetzt werden. Für die Unternehmen heißt das, künftig den Fokus stärker auf die Entwicklung einer bedarfsgerechten strategischen Personalpolitik zu richten. Im Wettbewerb untereinander und mit anderen Branchen müssen Sozialunternehmen attraktive Arbeitsbedingungen schaffen. Das Bundeswirtschaftsministerium unterstützt im Rahmen seiner Fachkräfteoffensive insbesondere kleine und mittlere Unternehmen dabei mit der Online-Plattform „Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung“ (www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de).

Nach wie vor spielt die Bezahlung in einer Branche für potenzielle Bewerber eine herausragende Rolle. Die vorliegende Studie zur Vergütung in der Sozialwirtschaft zeigt deshalb, welche Gehaltshöhe derzeit marktgerecht ist, und schafft die Möglichkeit eines Vergleiches. Bereits zum 5. Mal bietet damit die contec GmbH in Zusammenarbeit mit Prof. Dr. Gabriele Moos vom RheinAhr-Campus Remagen einen Einblick in die Gehaltsstruktur der Sozialbranche.

Doch nicht nur das Gehalt ist maßgebend für die Arbeitsplatzwahl. Zunehmend gewinnen immaterielle Parameter, wie eine spannende Aufgabe mit Gestaltungsspielraum, Arbeitskultur, Führungsstil, Fortbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, aber auch familienfreundliche Arbeitszeiten, an Bedeutung. Diese Faktoren sind auch Gegenstand eines „Handlungskataloges“ für kleine und mittlere Unternehmen in der Pflegebranche, den das Bundeswirtschaftsministerium in Auftrag gegeben hat. Dieser stellt einen ganzen Instrumentenkoffer zur Fachkräftesicherung vor:

(www.vdivde-it.de/publikationen/leitfaeden/Handlungskatalog_PflegeZukunft.pdf).



Die vorliegende Vergütungsstudie enthält ebenfalls detaillierte Aussagen zu diesen Faktoren. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Vereinbarkeit von Beruf und Familie – im stark weiblich geprägten Sozialwesen ein zentraler Punkt für Unternehmen, die u. a. auch im Bereich der Führungskräfte künftig stärker die Potenziale von Frauen nutzen wollen.

"Das Engagement familienfreundlicher Arbeitgeber nutzt nicht nur den Beschäftigten, sondern der ganzen Gesellschaft", stellte Peter Hintze, Staatssekretär im Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, vor kurzem anlässlich der Auszeichnung zum „audit berufundfamilie“ fest, dessen Schirmherrschaft das Bundeswirtschaftsministerium gemeinsam mit dem Bundesarbeitsministerium übernommen hat. Und er fügte hinzu: „Wir müssen die Zukunft so gestalten, dass noch mehr Menschen in der Lage sind, sich beruflich voll zu entfalten.“

Die von der contec GmbH durchgeführte Studie schafft Transparenz bezüglich der Vergütungssituation in der Sozialwirtschaft und bietet Arbeitnehmern und Arbeitgebern die Möglichkeit, anhand des Marktvergleichs eigene Zukunftsstrategien zu entwickeln.

Einführung

„Gehalt ist nicht alles.“

In Zeiten des Fach- und Führungskräftemangels steigt die Konkurrenz zwischen Unternehmen im Gewinnen von gut ausgebildeten Fach- und Führungskräften. Auch in der Sozialwirtschaft können viele Stellen nur schwer oder auch gar nicht besetzt werden. Umso mehr müssen Unternehmen darauf achten, für potenzielle Bewerber, aber auch für die vorhandenen Führungskräfte als attraktiver Arbeitgeber erkennbar zu sein.

Neben inhaltlichen Reizen und Herausforderungen einer beruflichen Position ist nach wie vor die Vergütung eines der für Bewerber herausstechenden Merkmale für die Attraktivität einer neuen Aufgabe, denn die Rückmeldung und Wertschätzung des Arbeitgebers spiegeln sich auch in der Höhe der Vergütung wider. Vor diesem Hintergrund zeigt die vorliegende Vergütungsstudie auf, welche Gehaltshöhe in der Sozialwirtschaft aktuell marktgerecht ist, und bietet die Möglichkeit eines Vergleiches.

Doch nicht nur das Gehalt spielt eine wichtige Rolle für Fach- und Führungskräfte. Auch immaterielle Parameter der Arbeitgeberattraktivität spielen eine wesentliche Rolle. Vor allem dann, wenn es um die dauerhafte Bindung von Mitarbeitern und Führungskräften geht. Die Zufriedenheit der Arbeitnehmer steht somit immer mehr im Fokus des Interesses; Werte wie Wertschätzung und zwischenmenschliches Miteinander werden immer wichtiger.

Spätestens in einer Zeit, in der Führungskräfte allgemein am Arbeitsmarkt rar werden, sollten sich Unternehmen auch um mehr weibliche Führungskräfte bemühen. Und hier ist zu beachten, dass, neben einer immer noch deutlich unterschiedlichen Vergütung von Männern und Frauen, auch deutliche Bewertungsunterschiede bei den immateriellen Vergütungsbestandteilen – wie z.B. die Vereinbarung von Familie und Beruf - zwischen den Geschlechtern vorherrschen. Daher müssten die Arbeitsbedingungen für potenzielle weibliche Führungskräfte so strukturiert werden, dass diese ihren individuellen Anforderungen entsprechen.

Diese Veränderungen spiegeln die Entwicklung der letzten Jahre von einem Arbeitgebermarkt hin zu einem Arbeitnehmermarkt wider. Da Arbeitnehmer, und insbesondere auch Fach- und Führungskräfte, nach wie vor der Erfolgsfaktor für Unternehmen schlechthin sind, bieten moderne und interessant gestaltete Vergütungsstrukturen sowie lohnunabhängige Vorzüge des Arbeitsplatzes den Unternehmen die Möglichkeit, sich als attraktiver Arbeitgeber im Wettbewerb um Führungskräfte zu platzieren.



Mit der vorliegenden Studie bringen wir wieder etwas mehr Transparenz in die Vergütungssituation der Sozialwirtschaft. Sie bietet Arbeitnehmern und Arbeitgebern die Möglichkeit, einen Marktvergleich anzustellen und entsprechende Strategien zu entwickeln und umzusetzen.

Wir hoffen damit einen Beitrag dazu zu leisten, dass die Branche der Sozialwirtschaft auch weiterhin ein viel versprechender Beschäftigungsbereich bleibt.



contec

Die Management- und Unternehmensberatung der Gesundheits- und Sozialwirtschaft

conPrimo® Managementberatung

Mit **conPrimo®** wählen Sie aus dem kompletten Portfolio unseres Expertenwissens in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft aus – Ihre Begleitung bei strategischen Entwicklungen und operativen Veränderungen. Für anspruchsvolle Beratungsleistungen und Interim Management auch in großen Strukturen.

conQuaesso® Personalberatung

Führungskräfte und Mitarbeiter suchen, auswählen, begleiten und entwickeln – **conQuaesso®** mit der Expertise für Personalmanagement und Personalkultur bietet Ihnen das ganze Spektrum an Dienstleistungen rund um das größte Potenzial Ihres Unternehmens.

coniuvo® operative Unterstützung

coniuvo® bietet Beratung und operative Unterstützung für kleine Organisationen in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft – wenn die eigenen Ressourcen knapp sind und es schneller oder besser gehen soll. Modular und maßgeschneidertes Know-how für den Bedarf an Ihrer Basis.

conZinno® Kommunikationsberatung

Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit planen und durchführen, Kontakte zu Medien, Politik und relevanten Akteuren schaffen, Veranstaltungen und Informationen managen – mit **conZinno®** haben Sie die richtigen Experten an Ihrer Seite.

Standorte

**contec GmbH Zentrale
BioMedizinZentrum Ruhr**
Universitätsstraße 136
44799 Bochum
fon +49 (0) 234 452730
fax +49 (0) 234 4527399
info@contec.de

Geschäftsstelle Berlin
Reinhardtstraße 31
10117 Berlin
fon +49 (0) 30 28095370
fax +49 (0) 30 97005179
berlin@contec.de

Geschäftsstelle Stuttgart
Stammheimer Straße 10
70806 Kornwestheim
fon +49 (0) 7154 803735
fax +49 (0) 7154 8003801
stuttgart@contec.de

Geschäftsstelle München
Schmellerstraße 19, Rgb.
80337 München
fon +49 (0) 89 4209506710
fax +49 (0) 89 4209506719
muenchen@contec.de



contec

Der gemeinsame Weg zum Ziel

Bochum | Berlin | Stuttgart | München

contec Vergütungsstudie 2012

Führungskräfte in der Sozialwirtschaft

Bei allen Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt bleibt eine Frage konstant: welche Vergütung ist angemessen? Um bei sinkenden Beschäftigtenzahlen die richtigen Mitarbeiter zu finden und langfristig zu binden, bedarf es einer hohen Arbeitgeberattraktivität. Ein Aspekt hierbei ist sicher die angemessene und dem Wettbewerb entsprechende Vergütung.

Die vorliegende Studie gibt einen Überblick über die aktuellen Gehälter und Entgeltstrukturen des Top-Managements in der Sozialwirtschaft und zeigt, anknüpfend an vier Vorgängerstudien, Längsschnitte der letzten Jahre auf.

Neben der materiellen Vergütung wird die Arbeitgeberattraktivität wesentlich von immateriellen Aspekten der Arbeitszufriedenheit bestimmt. Diese Parameter sind in der contec-Vergütungsstudie 2012 erstmals mit erhoben und ausgewertet worden.



Der "Wanderausflug" auf dem Titel – oben das ganze Bild – stammt von **Hanns Schön** aus der Kraichgauer Kunstwerkstatt. Mehr über Kunstwerkstatt und Künstler erfahren Sie unter www.kraichgauer-kunstwerkstatt.com.

Prof. Dr. Gabriele Moos, Dipl. Volkswirtin, Professorin für Sozialmanagement am Rhein-AhrCampus Remagen, Erste Vorsitzende der DGCS, Mitglied des Beirates der Zeitschrift „Sozialwirtschaft“ und des „Arbeitskreises Ökonomie im Gesundheitswesen der Schmalenbach Gesellschaft für Betriebswirtschaftslehre e.V.“



Matthias Konrad, Betriebswirt, Regionalleiter Sozialwirtschaft der contec GmbH, Schwerpunkte strategische Neuausrichtung, Interim- und Krisenmanagement, Managementinstrumente, Kostenmanagement und Prozessoptimierung



Theresa Schirp, Absolventin des Studiengangs Gesundheits- und Sozialwirtschaft an der Fachhochschule Koblenz, RheinAhr-Campus Remagen. Projektassistentin bei der contec GmbH. Praktische Erfahrung in der Alten- und Behindertenhilfe sowie in der Gesundheitswirtschaft.



contec Arbeitshilfen und Studien -
Schriften zur Gesundheits- und Sozialwirtschaft

ISSN	1864-7820
Herausgeber	contec - Gesellschaft für Organisationsentwicklung mbH
Postanschrift	BioMedizinZentrum Ruhr Universitätsstraße 136 44799 Bochum
Internet	www.contec.de