



*Vergütungsreport*

## **Ärzte, Führungskräfte & Spezialisten in Krankenhäusern 2019**

21. Ausgabe

© Copyright 2019

**Kienbaum Consultants International GmbH**  
Edmund-Rumpler-Straße 5  
51149 Köln

shop.kienbaum.com  
www.kienbaum.de

Projektleitung:

**Thomas Thurm**

**Bitte beachten Sie:** Die Kienbaum Vergütungsreports sind ausschließlich für den Empfänger bestimmt. Eine Weitergabe an Dritte oder die Nutzung für Dritte (z. B. im Rahmen von Beratungsprojekten) sind – auch auszugsweise – nicht gestattet.

**Das erweiterte Nutzungsrecht** gestattet die Weiterverwertung durch Dritte, sofern dies im Zusammenhang mit Zuarbeiten für den Empfänger steht. Die erweiterte Nutzung berechtigt auch, Reportdaten für Dritte zu verwenden. Sollten Sie sich für das erweiterte Nutzungsrecht interessieren, wenden Sie sich bitte an uns.

**Haftungsausschluss:** Die in dieser Studie enthaltenen Informationen wurden sorgfältig recherchiert und geprüft. Für eventuelle Schäden, die sich aus ihrer Verwendung ergeben, übernehmen wir keine Haftung.

# Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung .....	5	3.2.3 Gehaltssteigerungen .....	84
1.1 Vorwort.....	5	3.3 Variable Vergütung für nichtärztliche Mitarbeiter .....	86
1.2 Ansprechpartner.....	6	3.3.1 Verbreitung und Höhe jahresbezogener variabler Vergütung (Short Term Incentives/STI) .....	86
1.3 Das Wichtigste in Kürze.....	7	3.3.2 Berechnung und Kriterien der jahresbezogenen variablen Vergütung (Short Term Incentives/STI).....	93
2. Untersuchungskreis .....	9	3.4 Vergütungskomponenten für Ärzte .....	96
3. Komponenten der Vergütung.....	16	3.4.1 Chefarzte.....	99
3.1 Gesamtvergütung nach Einflussgrößen .....	19	3.4.2 Oberärzte.....	110
3.1.1 Gesamtvergütung nach Positionen .....	21	3.4.3 Fachärzte/Ärzte in Weiterbildung.....	120
3.1.2 Gesamtvergütung nach Positionsausprägungen .....	24	3.5 Zusatzleistungen .....	127
3.1.3 Gesamtvergütung nach Krankenhausgröße .....	28	3.5.1 Betriebliche Altersversorgung .....	127
3.1.4 Gesamtvergütung nach Rechtsform.....	53	3.5.2 Firmenwagen .....	133
3.1.5 Gehälter nach Krankenhausträgern.....	55	4. Vergütungsvergleich Krankenhäuser – Wirtschaftsunternehmen.....	138
3.1.6 Gesamtvergütung nach Regionen.....	57	5. Anhang.....	145
3.1.7 Gesamtvergütung von Führungskräften nach Hierarchieebenen .....	60	5.1 Hinweise zur Methodik.....	145
3.1.8 Gesamtvergütung von Führungskräften nach Personal- verantwortung .....	63	5.1.1 Gegenstand und Grundlage der Untersuchung.....	145
3.1.9 Gesamtvergütung nach Positionszugehörigkeit und Berufs- erfahrung .....	67	5.1.2 Darstellung der Positionen .....	146
3.1.10 Gesamtvergütung nach Berufsausbildung und Absolventengehältern .....	73	5.1.3 Statistische Kennziffern innerhalb der Untersuchung .....	147
3.1.11 Gesamtvergütung nach Geschlecht .....	76	5.1.4 Praktische Hinweise für die Anwendung.....	148
3.2 Grundvergütung – Bestandteile und Entwicklung .....	78	5.2 Compensation Glossar .....	149
3.2.1 Bestandteile und Verteilung der Grundvergütung .....	78	5.3 Aktuelle Vergütungsreports Deutschland 2019.....	151
3.2.2 Vergütungsgrundlagen .....	82		



# 1. Einleitung

## 1.1 Vorwort

Eine angemessene und leistungsgerechte Vergütung ist eine wichtige Voraussetzung zur Rekrutierung von qualifizierten Führungs- und Fachkräften) und zur langfristigen Bindung an das Unternehmen. Welche Vergütung ist im Einzelfall tatsächlich angemessen? Diese Frage lässt sich nur durch den externen Vergleich mit Vergütungshöhen und -strukturen anderer Unternehmen ermitteln.

Eine fundierte Grundlage für eine angemessene Vergütung in Krankenhäusern bietet Ihnen unser Vergütungsreport »Ärzte, Führungskräfte & Spezialisten in Krankenhäusern 2019«. Er ermittelt umfassend alle für eine effektive Vergütungspolitik benötigten Informationen. Der Report erfasst neben den nichtärztlichen Führungskräften und Spezialisten auch die Chefärzte, Oberärzte und Ärzte.

Ziel dieser Untersuchung ist es, für Entscheider eines Krankenhauses die nötige Transparenz über Höhe und Zusammensetzung des Gesamteinkommens zu schaffen. Damit bietet unser Report den Verantwortlichen aktuelle Informationen und Anregungen

- › zur Festsetzung einer marktgerechten Vergütung,
- › zur Vermeidung überhöhter Fluktuation und fehlender Motivation,
- › zu mehr Sicherheit bei Gehaltsverhandlungen,

ohne dass dem einzelnen Krankenhaus hohe Kosten entstehen oder um die Vertraulichkeit der Gehaltsauskünfte gebangt werden muss.

In Kapitel 2 des Vergütungsreports finden Sie die Darstellung des Untersuchungskreises, in der Sie wichtige Informationen zu den Teilnehmern der Studie erfahren. Das Kapitel 3 widmet sich den einzelnen Vergütungskomponenten, aufgeschlüsselt nach der Gesamtdirektvergütung und den Einflussgrößen (krankenhaus-, positions- und personenspezifische Faktoren). Es folgen die Grundvergütung, die variable Vergütung für nichtärztliche Mitarbeiter, Vergütungskomponenten für Ärzte und Zusatzleistungen. Kapitel 4 bietet Ihnen einen Vergleich zwischen der Vergütung in Krankenhäusern und in Wirtschaftsunternehmen.

Weitere Hinweise zur Methodik dieser Untersuchung und zu den verwendeten Termini finden Sie im Anhang sowie im Glossar unter Kapitel 5.

Da sich die im vorliegenden Bericht dargestellten Ergebnisse an einen breiten Teilnehmerkreis richten, sind sie auf generelle Vergütungstatbestände und -tendenzen ausgerichtet. Dem besonders gelagerten Einzelfall werden sie dadurch nicht immer gerecht. Für diese Fälle möchten wir Sie auf unsere individuellen Marktvergleiche aufmerksam machen. Im Anhang finden Sie Näheres zu unserem breit gefächerten Leistungsprogramm. Unsere Experten ermitteln Ihnen maßgeschneidert für bestimmte Positionsgruppen oder Einzelpositionen die marktübliche Vergütung.

Zum Abschluss noch ein persönliches Anliegen: Sollten bei Ihrer Arbeit mit dem Vergütungsreport Informationen unverständlich oder erklärungsbedürftig erscheinen, helfen wir Ihnen gerne persönlich bei allen Fragen weiter. Auch über Anregungen für die nächste Untersuchung freuen wir uns.



Thomas Thurm  
Projektleiter

## 1.2 Ansprechpartner



**Thomas Thurm**  
Senior Manager

Kienbaum Consultants International GmbH  
Compensation & Performance Management  
Hohe Bleichen 19  
20354 Hamburg

Telefon: +49 221 - 32 57 79-33  
E-Mail: [thomas.thurm@kienbaum.de](mailto:thomas.thurm@kienbaum.de)



## 2. Untersuchungskreis

Wichtig für Ihre Auswertung der vorliegenden Marktdaten ist die Kenntnis und Einordnung des Untersuchungskreises – also der teilnehmenden Unternehmen und untersuchten Positionen, die im Folgenden näher beleuchtet werden.

Für den vorliegenden Vergütungsreport wurden Ärzte, Führungs- und Fachkräfte in Krankenhäusern in 22 Funktionen ausgewertet.

Grundlage für die Daten sind Fragebogenerhebungen bei Krankenhäusern aller Größen, ergänzt um Daten aus unseren Beratungsprojekten. Insgesamt sind 2 890 Einzelpositionen aus 119 Krankenhäusern in den Untersuchungsbericht eingeflossen. Diese umfassen 72 Geschäftsführer, 615 nichtärztliche Führungskräfte und Spezialisten, 792 Chefarzte, 705 Oberärzte und 706 Fachärzte und Ärzte in Weiterbildung.

23 der ausgewerteten Krankenhäuser kommen aus den neuen Bundesländern. Sie haben Daten für 718 Positionen gemeldet.

21 % der Kliniken sind Fachkrankenhäuser, 7 % Universitätskliniken und 72 % haben sonstige Versorgungsschwerpunkte.

Von den ausgewerteten Krankenhäusern gehören 39 % einem Verbund an. Die Anzahl der zusammengeschlossenen Krankenhäuser liegt bei durchschnittlich 6, wobei die Schwankungsbreite von 2 bis 18 Häusern reicht. 80 % dieser Krankenhäuser sind unter einer gemeinsamen Trägergesellschaft verbunden.

Die Rechtsform des Krankenhauses wird stark durch den Träger beeinflusst. Während die privaten Träger ihre Krankenhäuser zu 100 % als GmbH oder AG organisieren, verwenden die anderen Träger neben der GmbH (öffentliche 50 %, freigemeinnützige 20 %) auch in hohem Umfang andere Rechtsformen. So sind die Krankenhäuser der öffentlichen Träger zu 38 % Eigen-/Regiebetriebe bzw. Körperschaften des öffentlichen Rechts und unter freigemeinnütziger Trägerschaft zu 80 % Vereine bzw. Stiftungen.

Die Krankenhäuser werden durch die Geschäftsführer, das Direktorium oder einer Kombination beider Gremien geleitet.

Der Verwaltungsleiter ist in der Regel der Geschäftsführung unterstellt, sofern er nicht selbst zur Krankenhausleitung gehört. Dies gilt weitestgehend auch für den Pflegedienstleiter.

Die Abteilungsleiter sind überwiegend einem Geschäftsführer oder dem Verwaltungsleiter unterstellt. Nur in Ausnahmefällen sind Abteilungsleiter anderen Führungskräften im Krankenhaus untergeordnet.

---

119 Krankenhäuser mit 72 Geschäftsführern, 615 Führungskräften und Spezialisten und 2 203 Ärzten.

---

Tabelle 1: **Datengrundlage nach Positionen**

	Position	Positionsinhaber
01	Geschäftsführer/Vorstand	72
02	Verwaltungsdirektor/Kaufmännischer Direktor	30
03	Verwaltungsleiter (nicht Direktoriumsmitglied)	28
04	Ärztlicher Direktor	41
05	Pflegedirektor	62
06	Pflegedienstleiter (nicht Direktoriumsmitglied)	34
	<b>Abteilungsleiter, Spezialisten insgesamt, davon:</b>	420
07	Leiter Finanz- und Rechnungswesen	48
08	Leiter Controlling	53
09	Leiter Leistungsabrechnung/Entgeltsicherung	29
10	Leiter Personal	52
11	Leiter Technik	49
12	Leiter Servicebereich (z. B. Küche/Catering/Reinigung)	35
13	Leiter Einkauf/Logistik	27
14	Leiter IT/EDV	43
15	Leiter Apotheke	26
16	Leiter Labor	21
17	Case Manager	13
18	Medizincontroller	24
19	Chefarzt	792
20	Oberarzt	705
21	Facharzt	276
22	Arzt in Weiterbildung	430
	<b>insgesamt</b>	<b>2 890</b>

Tabelle 2: Datengrundlage nach Budget des Krankenhauses

	Budget (in Mio. € pro Jahr)					Insgesamt <sup>1)</sup>
	bis 25	25 - 50	50 - 100	100 - 250	über 250	
Krankenhäuser	3	22	31	34	29	119
Geschäftsführer	2	18	20	19	13	72
Führungskräfte/ Spezialisten	82	109	124	153	147	615
Chefärzte	79	92	187	281	153	792
Oberärzte	96	110	158	197	144	705
Fachärzte/ Ärzte in Weiterbildung	103	122	171	182	128	706

<sup>1)</sup> Einschließlich Daten ohne Angabe des spezifischen Merkmals (siehe auch „Abweichende Insgesamt-Werte“, S. 137). Diese Regel gilt auch für alle anderen Tabellen.

Tabelle 3: Datengrundlage nach Beschäftigten des Krankenhauses

	Beschäftigtenzahl					insgesamt
	bis 250	250 - 500	500 - 1.000	1.000 - 2.000	über 2.000	
Krankenhäuser	19	22	25	32	21	119
Geschäftsführer	12	11	18	15	16	72
Führungskräfte/ Spezialisten	94	117	163	125	116	615
Chefärzte	60	73	215	302	142	792
Oberärzte	107	114	162	198	124	705
Fachärzte/ Ärzte in Weiterbildung	125	102	159	200	120	706

Tabelle 4: a) Datengrundlage nach Anzahl der Krankenhausbetten

	Anzahl der Betten					insgesamt
	bis 200	200 - 350	350 - 500	500 - 650	über 650	
Krankenhäuser	18	21	22	26	32	119
Geschäftsführer	11	15	12	16	18	72
Führungskräfte/ Spezialisten	104	117	112	158	124	615
Chefärzte	77	114	126	180	295	792
Oberärzte	112	129	103	160	201	705
Fachärzte/ Ärzte in Weiterbildung	116	142	149	95	204	706

Tabelle 4: b) Datengrundlage nach Anzahl der Chefarztbetten

	Anzahl der Betten						insgesamt
	keine	1 - 10	10 - 25	25 - 50	50 - 100	über 100	
Chefärzte	69	73	102	211	184	153	792

Tabelle 5: a) Datengrundlage nach Anzahl der Fallzahlen per anno

	Anzahl der Fälle p. a.					insgesamt
	bis 5.000	5.000 - 10.000	10.000 - 20.000	20.000 - 30.000	über 30.000	
Krankenhäuser	20	18	23	31	27	119
Geschäftsführer	12	11	15	18	15	72
Führungskräfte/ Spezialisten	108	103	120	157	127	615
Chefärzte	81	86	121	226	278	792
Oberärzte	133	117	138	149	168	705
Fachärzte/ Ärzte in Weiterbildung	137	112	136	141	180	706

Tabelle 5: b) Datengrundlage nach Anzahl der Fallzahlen der Chefärzte per anno

	Anzahl der Fälle p. a.					insgesamt
	bis 500	500 - 1.000	1.000 - 1.500	1.500 - 2.000	2.000 - 3.000	
Chefärzte	100	115	117	118	170	792

Tabelle 6: Datengrundlage nach Art des Krankenhausträgers

Träger	Krankenhäuser	Geschäftsführer	Führungskräfte/ Spezialisten	Chefärzte	Oberärzte	Fachärzte/ Ärzte in Weiterbildung
Öffentlicher Träger	45	28	229	293	245	196
Freigemeinnütziger Träger	43	25	206	276	261	311
Privater Träger	31	19	180	223	199	199
insgesamt	119	72	615	792	705	706

Tabelle 7: Datengrundlage nach Rechtsform

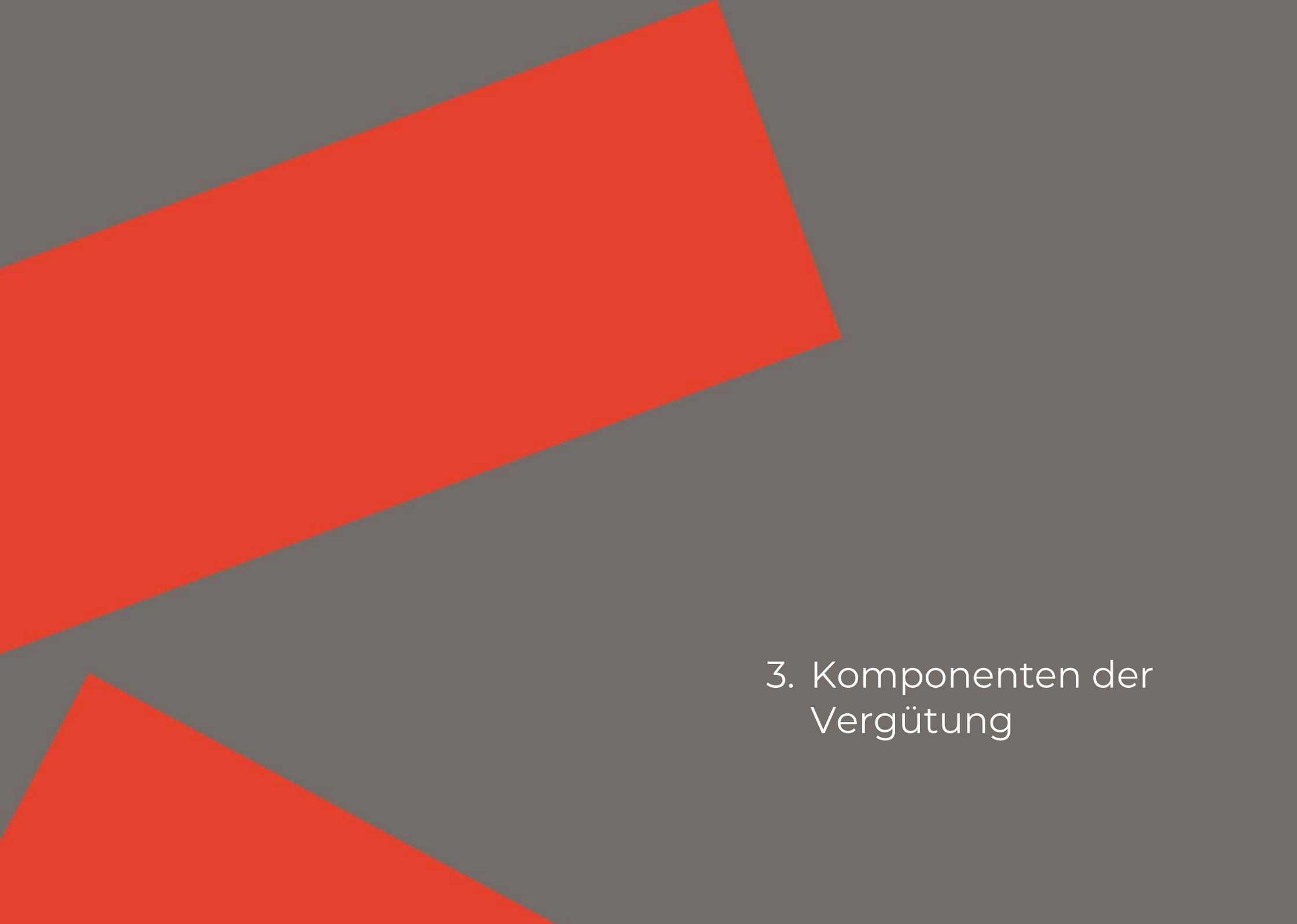
Rechtsform	Krankenhäuser	Geschäftsführer	Führungskräfte/ Spezialisten	Chefärzte	Oberärzte	Fachärzte/ Ärzte in Weiterbildung
Eigenbetrieb/ Regiebetrieb	9	8	62	72	40	92
Körperschaft/ Anstalt des öffentlichen Rechts	17	12	76	109	106	114
Verein	16	11	84	61	92	92
Stiftung	12	8	98	74	99	83
GmbH/gemeinnützige GmbH	47	20	210	404	274	228
sonstige	18	13	85	72	94	97
insgesamt	119	72	615	792	705	706

Tabelle 8: Datengrundlage nach Chefarzt- und Oberarzt-Abteilungen

	Abteilung											insgesamt
	Anästhesie/ Intensiv- medizin	Chirurgie	Geriatric	Gynäkolo- gie	Innere Medizin	Neuro- logie/ Psychiatrie	Orthopädie	Pädiatrie	Radiologie	Urologie	sonstige Abtei- lungen <sup>2)</sup>	
Chefärzte	73	91	52	57	148	72	56	55	63	45	80	792
Oberärzte	65	70	58	65	74	61	60	63	57	65	67	705

<sup>2)</sup> Unabhängig von medizinischen Gesichtspunkten haben wir unter »sonstige Abteilungen« diejenigen Abteilungen zusammengefasst, die aufgrund der geringen Anzahl an Nennungen sonst keine empirische Relevanz hätten. Dies sind folgende Abteilungen:

- » Ambulanz
- » Augen
- » HNO
- » Labor
- » Pathologie
- » Schmerztherapie



### 3. Komponenten der Vergütung

# 3. Komponenten der Vergütung

In dem folgenden Kapitel zu den Komponenten der Vergütung werden monetäre und nicht-monetäre Vergütungsleistungen wie folgt behandelt:

- 3.1 Gesamtdirektvergütung nach Einflussgrößen
- 3.2 Grundvergütung
- 3.3 Variable Vergütung für nichtärztliche Mitarbeiter
- 3.4 Vergütungskomponenten für Ärzte
- 3.5 Zusatzleistungen

Die Grundvergütung beinhaltet die Summe aller gezahlten Monatsgehälter inklusive fest zugesagter Zusatzvergütungen. Die Gesamtdirektvergütung schließt alle Vergütungsleistungen (fixe und variable sowie bei den Ärzten Einnahmen aus Nebentätigkeiten und Vergütungen für Ruf- und Bereitschaftsdienste) außer den Zusatzleistungen ein.

Abbildung 1: Vergütungskomponenten für nichtärztliche Mitarbeiter

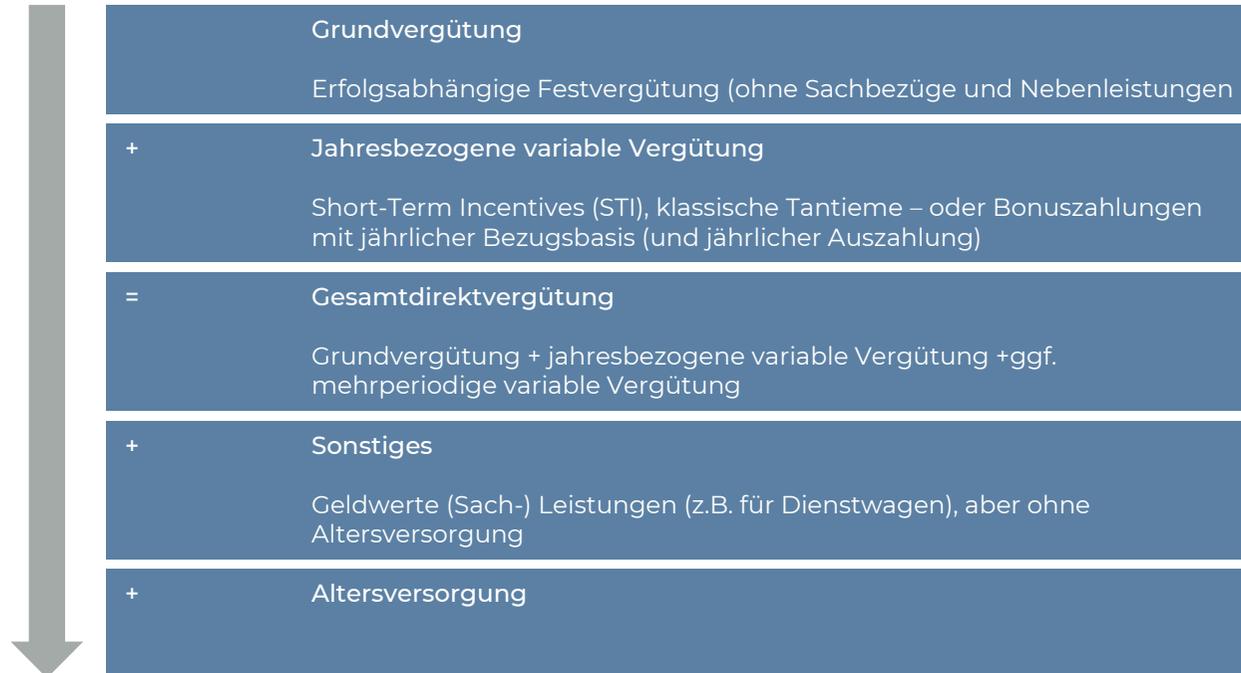


Abbildung 2: Vergütungskomponenten für Ärzte





# 5. Anhang

## 5.1 Hinweise zur Methodik

### 5.1.1 Gegenstand und Grundlage der Untersuchung

Gegenstand der vorliegenden Untersuchung ist die Gehaltsstruktur von Ärzten, Führungs- und Fachkräften in 22 Funktionen.

Grundlage des Vergütungsreports »Ärzte, Führungskräfte & Spezialisten in Krankenhäusern 2019« bildet eine Fragebogenerhebung bei Krankenhäusern sowie zusätzliches Datenmaterial aus unserer umfangreichen Vergütungsdatenbank. Zu beantworten waren Fragen über Größe und Struktur des Krankenhauses, über Positionsinhaber, Grundvergütung, variable Vergütung sowie betriebliche Zusatzleistungen.

Alle angegebenen Werte berücksichtigen die Gehaltserhöhungen für das Jahr 2019. Waren die Erhöhungen zum Befragungszeitpunkt noch nicht bekannt, wurden von den an dieser Erhebung beteiligten Krankenhäusern die geplanten Gehaltserhöhungen angegeben und bei der Berechnung der Jahresgrundvergütung berücksichtigt oder aus dem Vorjahr hochgerechnet. Die genannten Gehälter besitzen damit für das gesamte Jahr 2019 Gültigkeit.

Um die Vergleichbarkeit der Tabellen untereinander zu gewährleisten, verwenden wir meist die Vergütungsgröße »Gesamtdirektbezüge«, da Monatsgehälter allein zu wenig über das Jahresentgelt aussagen und eventuelle variable Vergütungsbestandteile ganz vernachlässigen.

### 5.1.2 Darstellung der Positionen

Neben der Darstellung der jeweiligen Einzelposition fasst die Untersuchung die Gesamtheit aller Positionen in Positionsgruppen zusammen, in die folgende Führungs- und Fachpositionen einbezogen wurden:

- › Geschäftsführer oder Vorstände, die an der Leitung eines oder mehrerer Krankenhäuser beteiligt sind
- › Mitglieder des Direktoriums eines Krankenhauses (Krankenhausleitung): Ärztlicher Leiter, Verwaltungs- und Pflegedienstleiter
- › nichtärztliche Führungskräfte und Spezialisten
- › Chefärzte, Oberärzte, Ärzte

Nichtärztliche Führungskräfte werden in einigen Auswertungen nach drei Ausprägungen differenziert:

- › Obere Führungsebene (z. B. Bereichsleiter)
- › Mittlere Führungsebene (z. B. Teilbereichsleiter)
- › Operative Führungsebene (z. B. Team-/Gruppenleiter)

### 5.1.3 Statistische Kennziffern innerhalb der Untersuchung

#### Durchschnitte

Addition sämtlicher Angaben je Merkmal und Division durch die Anzahl der erfolgten Nennungen. Sofern nicht anders vermerkt, werden arithmetische Mittelwerte angegeben.

#### Mediane und Quartile

Die Schwankungen der Vergütungswerte sind in der Praxis recht groß. Um einen Überblick über diese Schwankungsbreite zu geben, verwenden wir Lagemaße. Neben dem Median als dem mittleren Wert innerhalb einer Verteilung geben wir die Werte für das untere und obere Quartil an. Zu diesem Zweck wird die Vergütung der Höhe nach geordnet und in eine Rangreihe gebracht. Der Median bezeichnet den Wert, der genau in die Mitte der Reihe fällt. Das untere Quartil wird errechnet, indem ein Viertel der Vergütungsangaben, vom niedrigsten Wert her beginnend, abgezählt wird. Entsprechend wird bei der Ermittlung des oberen Quartils vom höchsten Wert ausgegangen.

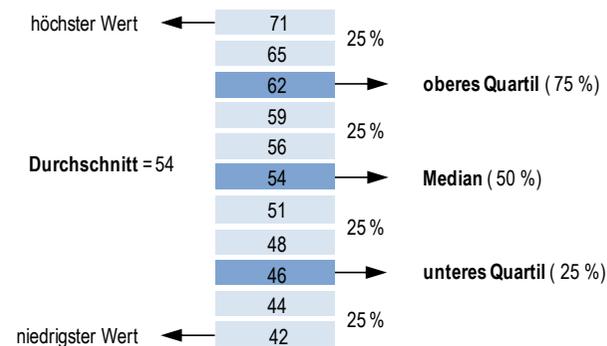
#### Somit haben jeweils

- › 25 % aller Positionsinhaber eine niedrigere Vergütung als das untere Quartil,
- › 25 % eine Vergütung zwischen dem unteren Quartil und dem Median,
- › 25 % eine Vergütung zwischen dem Median und dem oberen Quartil und schließlich

- › 25 % eine höhere Vergütung als das obere Quartil.

Dieser Sachverhalt wird an folgendem Beispiel von elf Nennungen deutlich:

Die Jahresgesamtvergütung einer bestimmten Position betragen z. B. (in Tsd. €): 42, 44, 46, 48, 51, 54, 56, 59, 62, 65, 71. Die von uns verwendeten statistischen Kennziffern zu diesem Beispiel ergeben sich aus folgender Grafik:



Zu beachten ist bei der Interpretation dieser Lagemaße, dass das untere und obere Quartil nicht etwa die Extremwerte der Vergütungsreihe darstellen, sondern dass jeweils 25 % der entsprechenden Mitarbeiter eine noch niedrigere bzw. höhere Vergütung erhalten.

Die statistische Auswertung zeigt, dass die Durchschnitte der Vergütungswerte im Allgemeinen höher oder niedriger liegen können als

der Median. Das rührt im Wesentlichen daher, dass die Durchschnittswerte durch den Einfluss einzelner sehr hoher oder niedriger Vergütungswerte stark nach oben oder unten gezogen werden.

#### Größenklassen

Die verwendeten Größenklassen schließen stets den rechten Rand ein, den linken dagegen aus. Die Beschäftigtenklasse »500 bis 1 000« umfasst also Krankenhäuser, die 501 Mitarbeiter oder mehr, jedoch nicht mehr als 1 000 Mitarbeiter beschäftigen.

#### Abweichende Insgesamt-Werte

Bei der Betrachtung einzelner Tabellen ist es möglich, dass die Werte der »Insgesamt«-Spalten und -Zeilen als Ergebnis einer Addition oft höher ausfallen als die Summe der ausgewiesenen Einzelwerte der entsprechenden Spalten oder Zeilen. In diesen Fällen sind beim Ausfüllen der Fragebögen zwar Angaben für das aggregierte Merkmal, keine Angaben aber für die Merkmalsausprägung, die in der entsprechenden Spalte oder Zeile dargestellt ist, erfolgt.

#### Sonstige Kennzeichnungen

In Tabellen, in denen für ein bestimmtes Merkmal zwar Nennungen erfolgt sind, diese aber aufgrund der geringen Anzahl keine Aussagekraft besitzen, wurde das Zeichen »...« verwandt. Das Zeichen »-« bedeutet keine Nennungen.

#### 5.1.4 Praktische Hinweise für die Anwendung

Der vorliegende Vergütungsreport bietet Ihnen eine Fülle von Informationen, die Ihnen bei der Entwicklung und Anpassung Ihrer Vergütungspolitik helfen.

Sollten Sie zum ersten Mal mit diesem Kienbaum Report arbeiten, möchten wir Ihnen im Folgenden anhand konkreter Anwendungsfälle einige Hinweise zur sinnvollen Nutzung der Studie geben.

##### Anwendungsbeispiel 1

Sie möchten eine spezielle Position im Unternehmen einstellen und benötigen eine grobe Orientierung darüber, in welchem Rahmen sich die marktübliche Jahresgesamtvergütung bewegt.

In den Tabellen finden Sie genaue Angaben zum Marktwertrahmen der Jahresgesamtvergütung der Position nach unterem und oberem Quartil, Median und Durchschnitt.

##### Anwendungsbeispiel 2

Sie benötigen im schnellen Zugriff einen zuverlässigen Wert der angemessenen Jahresgesamtvergütung für eine spezielle Position mit einer Positionszugehörigkeit von beispielsweise zwei bis fünf Jahren.

In diesem Fall finden Sie die dazugehörigen Marktdaten in den Tabellen Gesamtdirektvergü-

tung nach Einflussgrößen – genauer nach Positionszugehörigkeit und Berufserfahrung (Kapitel 3.1.10).

##### Anwendungsbeispiel 3 – Mischpositionen

Oftmals sind Mitarbeiter aufgrund ihrer vielschichtigen Tätigkeit (besonders in kleinen und mittleren Unternehmen) nicht eindeutig einer bestimmten von uns angegebenen Position zuzuordnen. Vielmehr betrifft ihre Tätigkeit Teile mehrerer Positionen. In solchen Fällen ist abzuwägen, ob man die Vergütung nach dem anspruchsvollsten Merkmal der Tätigkeit ausrichtet oder ob man die prozentualen Anteile an den einzelnen Positionen festlegt, die Beträge errechnet und daraus den Durchschnitt bildet.

## 5.2 Compensation Glossar

### Ausbildung

In der vorliegenden Untersuchung ist der höchste berufliche Bildungsabschluss abgebildet. Nicht abgefragt werden allgemeinbildende Schulabschlüsse wie z. B. Haupt-, Realschulabschluss oder Abitur.

### Ausprägungen

Den Führungskräften werden je drei Positionsausprägungen zugeordnet, die den Karrierelevel des Positionsinhabers widerspiegeln und damit zu einer verfeinerten Aussage über die Einzelposition führen (vgl. Kapitel 5.1.2).

### Berufserfahrung

Die Berufserfahrung orientiert sich in der vorliegenden Untersuchung an den Jahren nach Abschluss der Hauptausbildung des Positionsinhabers.

### Betriebliche Altersversorgung

In der vorliegenden Untersuchung wird ausschließlich die arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung betrachtet.

### Einflussgrößen

Unter dem Begriff Einflussgrößen werden in der vorliegenden Untersuchung alle externen Marktfaktoren, krankenhausspezifische Faktoren, wie Budget oder Mitarbeiterzahl, positionsspezifische Faktoren, wie Hierarchie oder Personalverantwortung sowie personenspezifische Einflussfaktoren,

wie Berufserfahrung oder Ausbildung, zusammengefasst, die Einfluss auf die Höhe der Vergütung haben.

### Führungskräfte

Angestellter, der auf Führungsebene (disziplinarisch u. ggf. auch fachlich) Mitarbeiter führt, z. B. Leiter Finanz- und Rechnungswesen.

### Firmenwagen

In der vorliegenden Untersuchung werden ausschließlich Firmenwagen behandelt, die vom Krankenhaus gestellt werden.

### Gesamtdirektvergütung

Summe aus Grundvergütung und variablen Vergütungsbestandteilen (wie jahresbezogene und ggf. mehrjährige variable Vergütung) sowie weiteren Bestandteilen für Ärzte (vgl. Kapitel 3). In der Gesamtdirektvergütung nicht erfasst sind dagegen geldwerte Vorteile von betrieblichen Zusatzleistungen sowie Mehrarbeitsvergütungen.

### Gesamtvergütung

= Gesamtdirektvergütung.

### Grundvergütung

Ergibt sich aus den Bruttomonatsbezügen multipliziert mit der Anzahl der Zahlungen pro Jahr. Darin einbezogen werden auch Weihnachts- und Urlaubsgelder (sofern diese als feste Beträge ge-

zahlt werden, wurden sie in Gehaltsanteile umgerechnet). Vergütungen von Teilzeitbeschäftigten werden auf 100 % hochgerechnet.

### Hierarchie

In der Untersuchung differenzieren wir 3 Hierarchieebenen (1., 2. und 3. Ebene), um die hierarchische Einordnung der Position innerhalb des Krankenhauses zu verdeutlichen.

### Jahresbezogene variable Vergütung (Short Term Incentives/STI)

Unter diesem Begriff werden in der Untersuchung klassische Tantieme- oder Bonuszahlungen mit jährlicher Bezugsbasis (d. h. jährliche Auszahlung) zusammengefasst.

### Jahresgrundvergütung

= Grundvergütung.

### Jahresgesamtdirektvergütung

= Gesamtdirektvergütung.

### Personalverantwortung

Dargestellt nach der Anzahl der Mitarbeiter, die (nach Köpfen) dem Positionsinhaber direkt und indirekt unterstellt sind.

### Positionsausprägungen

= Ausprägungen (vgl. Kapitel 5.1.2)

### Positionszugehörigkeit

Anzahl der Jahre, die der Positionsinhaber in seiner jetzigen Position tätig ist. Hierzu zählen auch

Jahre, in denen der Positionsinhaber in einer anderen Firma tätig war.

#### Short Term Incentives

= Jahresbezogene variable Vergütung

#### Spezialist

Angestellter, der auf Spezialistenebene für ein oder mehrere Aufgabengebiete zuständig ist, für die i. d. R. (Fach-)Hochschulstudium oder vergleichbare Ausbildung erforderlich sind; keine disziplinarische Personalverantwortung, z. B. Case Manager.

#### Variable Vergütung

Zur variablen Vergütung gehören sowohl jahresbezogene, sogenannte Short Term Incentives, als auch mehrjährige, variable Vergütungsbestandteile, sogenannte Long Term Incentives.

#### Vergütung

Der Begriff Vergütung wird in der vorliegenden Untersuchung als allgemeiner, übergeordneter Begriff in den Texten verwendet. Im Detail unterscheiden wir Grundvergütung, Gesamtbarvergütung, Gesamtdirektvergütung und variable Vergütung zur Kennzeichnung der einzelnen Vergütungskomponenten.

#### Zusatzleistungen

Unter diesem Begriff werden in dieser Untersuchung die betriebliche Altersversorgung und Firmenwagen behandelt.

## 5.3 Aktuelle Vergütungsreports Deutschland 2019

Im Folgenden finden Sie eine Auflistung unserer aktuellen Vergütungsreports.

Alle Reports sowie weitere Vergütungsdaten- und -handlingprodukte finden Sie unter:

> [shop.kienbaum.com](https://shop.kienbaum.com).

Für die Vergütung in verschiedenen Hierarchiestufen von Unternehmen bieten wir folgende Reports:



### Geschäftsführer

Vergütung von Geschäftsführern/Vorständen:

- › nach allen relevanten Vergütungskomponenten
- › nach externen Marktfaktoren, unternehmens- und positionsspezifischen sowie personenspezifischen Einflussgrößen



### Führungskräfte

Vergütung von Führungskräften der oberen, mittleren und operativen Führungsebene:

- › nach allen relevanten Vergütungskomponenten
- › nach externen Marktfaktoren, unternehmens- und positionsspezifischen sowie personenspezifischen Einflussgrößen



### Spezialisten & Fachkräfte

Darstellung der aktuellen Vergütung vom Spezialist Finanzen bis zur Empfangskraft:

- › nach allen relevanten Vergütungskomponenten
- › nach externen Marktfaktoren, unternehmens- und positionsspezifischen sowie personenspezifischen Einflussgrößen



### Führungskräfte & Spezialisten in kaufmännischen Funktionen

Darstellung der aktuellen Vergütung von der Kaufmännischen Gesamtleitung bis zum Disponent:

- › nach allen relevanten Vergütungskomponenten
- › nach externen Marktfaktoren, unternehmens- und positionsspezifischen sowie personenspezifischen Einflussgrößen



### Führungskräfte & Spezialisten in technischen Funktionen

Darstellung der aktuellen Gehaltsentwicklung von der Technischen Gesamtleitung bis zum Spezialist Qualitätswesen:

- › nach allen relevanten Vergütungskomponenten
- › nach externen Marktfaktoren, unternehmens- und positionsspezifischen sowie personenspezifischen Einflussgrößen



### Führungskräfte & Spezialisten in IT-Funktionen

Darstellung der aktuellen Gehaltsentwicklung vom Leiter IT bis zum User Helpdesk Spezialisten:

- › nach allen relevanten Vergütungskomponenten
- › nach externen Marktfaktoren, unternehmens- und positionsspezifischen sowie personenspezifischen Einflussgrößen-



### Führungskräfte & Spezialisten in Marketing und Vertrieb

Darstellung der aktuellen Gehaltsentwicklung vom Vertriebsleiter bis zum Servicetechniker:

- › nach allen relevanten Vergütungskomponenten
- › nach externen Marktfaktoren, unternehmens- und positionsspezifischen sowie personenspezifischen Einflussgrößen



## Kienbaum Compensation Portal

*In nur 3 Schritten zur Gehaltsinformation*

Mit unserer Online Vergütungsdatenbank **Kienbaum Compensation Portal** rufen Sie einfach und schnell Vergütungsdaten für beliebig viele Jobpositionen ab.



Keine Installation von Software



24h am Tag online verfügbar



Auf allen Endgeräten bedienbar



Regelmäßig aktualisierte Daten



Absolute Sicherheit Ihrer Daten, TÜV-zertifiziert



- Gehaltsdaten aus über 8.000 Unternehmen von Top Executives, Führungskräften, Spezialisten und Fachkräften



- Regelmäßige Ergänzung der Datenbasis um neue Stellen



- Aktuelle Daten aus D-A-CH, CEE-Raum, Spanien, Belgien und Türkei



- Datenexport in Excel und PDF
- individuelle Ergebnisberichte



- Mehr als 200 Jobs pro Land
- Auswertungen auf der Basis von mehr als 600.000 Vergütungsdatensätzen



- Vielfältige Auswahlkriterien

Das **Compensation Portal** bietet Ihnen uneingeschränkten Zugang zur Online-Vergütungsdatenbank von Kienbaum und ist damit das professionelle Werkzeug für routinierte Vergütungsfragen in der täglichen Personalarbeit.

Für die Nutzung des Compensation Portals stehen Ihnen folgende Funktionalitäten je nach Produktzuschnitt zur Verfügung:

- Mehr als 200 Positionen (variabel pro Land und Produktzuschnitt)
- Mindestens 5 Benutzer-Accounts inklusive steuerbarer Rechtevergabe
- Matching eigener Daten mit Marktdaten
- Speicherung von Unternehmens-, Positions- und Matchingprofilen

**Bei Interesse an unserem Tool kontaktieren Sie unsere Experten:**

Kontaktieren Sie uns unter:  
Fon: **+49 221 801 72-346**



**Thomas Kerschbaumer**  
Principal Data Management  
[Thomas.Kerschbaumer@kienbaum.de](mailto:Thomas.Kerschbaumer@kienbaum.de)



**Victoria Perlwitz**  
Client Development / Data Management  
[Victoria.Perlwitz@kienbaum.de](mailto:Victoria.Perlwitz@kienbaum.de)

**Kienbaum**



[www.kienbaum.de](http://www.kienbaum.de)