

# Lohnmodell für den Personal-Wettbewerb

Von Ralph Wißgott

**In Zukunft wird der Erfolg einer Pflegeeinrichtung maßgeblich davon abhängen, in wie weit sie in der Lage ist, vorhandenes Personal zu binden und neues zu gewinnen. Grund genug, sich mit dem Thema Personalmanagement etwas näher zu befassen.**

**Winsen.** Zwar steigt die Nachfrage nach Pflege von Jahr zu Jahr an, allerdings erlebt die Branche einen erheblichen Fachkräftemangel.

arbeiter zu finden. Einen wichtigen Anteil nimmt hierbei die Vergütung ein. Sie spielt eine nicht zu vernachlässigende Rolle, wenn es darum geht, Mitarbeiter zu halten und neue zu akquirieren.

In vielen ambulanten Pflegediensten finden wir jedoch undurchsichtige Gehaltsstrukturen. Teilweise geht es so weit, dass die Mitarbeiter zum Stillschweigen über Ihre Gehälter verpflichtet werden. So differieren Monatsgehälter bzw. Stundenlöhne bei glei-

ch ist ein einheitliches Lohnmodell bzw. ein „Haustarif“. Im Bereich der Tarife (TvöD etc.) sind Gehaltsstrukturen klar geregelt, allerdings sind die gehaltsbildenden Faktoren zumeist nicht mehr zeitgemäß. So werden ältere, verheiratete Mitarbeiter mit vielen Kindern deutlich besser gestellt als junge, unverheiratete, kinderlose Mitarbeiter. Hier spielt die Leistung nur eine untergeordnete Rolle.

Sinnvoll ist ein einheitliches Grundraster, das die Transparenz einer Tarifvereinbarung aber nicht deren „ungerechte“ Strukturen mit sich bringt. Warum soll nicht jeder Mitarbeiter wissen, wie viel der Kollege verdient? In einem Unternehmen, in dem es keine finanziellen Ungerechtigkeiten oder Bevorzugungen gibt, muss nichts verschleiert werden. Transparenz schafft Gerechtigkeit und Zufriedenheit.

Das hier angeführte Beispiel einer Vergütungstabelle (siehe oben) soll das Prinzip verdeutlichen. Sowohl die genannten Qualifikationen als auch die Vergütung sind unbedingt als Beispiel anzusehen. Hier sollte jeder Pflegedienst die Werte nach seinen Vorstellungen und den Gehaltsstrukturen vor Ort anpassen. Ein solches Lohnmodell kann jedem Mitarbeiter und auch Bewerber

ausgehändigt werden, so besteht vollkommene Transparenz in der Vergütungsstruktur.

Tipp: Transparenz allein reicht nicht aus, wenn die Vergütung unterhalb des ortsüblichen Rahmens liegt. Die Vergütung sollte

Zur Änderung der Arbeitsverträge bedarf es entweder einer sogenannten Änderungskündigung oder eines komplett neuen Arbeitsvertrages. Hier sollte sich jeder Pflegedienst vom Juristen seines Vertrauens beraten lassen.

## Beispiel für ein Gehalts-Grundraster

Vergütungstabelle	Zuschläge	Stundenlohn
Grundlohn		9,00 €
<b>Zuschläge Qualifikation</b>		
ausgebildete Hauswirtschafterin	1,50 €	10,50 €
Arzthelfer / in	2,00 €	11,00 €
teilexaminiert (1 jährig)	2,00 €	11,00 €
exam. Altenpfleger / in	4,00 €	13,00 €
exam. Krankenschwester	4,00 €	13,00 €
stellv. PDL ohne Ausbildung	5,00 €	14,00 €
stellv. PDL mit Ausbildung	6,00 €	15,00 €

mindestens durchschnittlich sein. Wenn sie sogar überdurchschnittlich ist, lassen sich deutlich einfacher neue Mitarbeiter gewinnen. Das setzt natürlich entsprechende wirtschaftliche Möglichkeiten voraus.

Die vier Umsetzungsschritte zu einer einheitlichen Vergütungsstruktur sind:

- 1) Momentane Gehälter vergleichen,
- 2) Qualifikationen und Stundenlöhne in der Tabelle an die jeweilige unternehmerische Situation anpassen,
- 3) Vorstellung des Systems gegenüber den Mitarbeitern und
- 4) Änderung der Arbeitsverträge.

Vergütung ist nicht alles, aber auch nicht unwesentlich. Einrichtungen, die hier nicht mithalten können, werden es zukünftig schwer haben, Mitarbeiter zu bekommen und zu halten und damit am Markt zu bleiben. //

## INFORMATION

Ralph Wißgott, Unternehmensberatung Wißgott, Tel.: (0 51 43) 66 96 27, E-Mail: rw@uw-b.de



Foto: Archiv

„Viele Pflegedienste haben undurchsichtige Gehaltsstrukturen. Das ist schlecht für Personalakquise und -bindung“

Ralph Wißgott



Die Situation heute ist bei weitem noch nicht die schwierigste. Der Bedarf an Pflegefachkräften wird weiter steigen, während es immer weniger Menschen gibt, die ausgebildet werden können.

In Zukunft wird der Erfolg einer Pflegeeinrichtung maßgeblich davon beeinflusst, wie es gelingt, Personal zu binden und neue Mit-

cher Qualifikation um bis zu 70 Prozent. Klar, dass hier der Einrichtungsträger große Unruhen befürchten muss, würden diese Mitarbeiter über ihre Gehälter reden.

Was fehlt, ist oftmals ein Grundraster, eine Systematik nachdem Gehälter festgelegt und ausgehandelt werden. Was fehlt,