

Besseres Management

Angemessene Gehälter zahlen: Orientierungshilfen

Eine angemessene Vergütung ist für Pflegedienst-Mitarbeiter ein wichtiger Entscheidungsfaktor, sich im Unternehmen dauerhaft zu engagieren. Gerade angesichts zunehmender Personalbeschaffungsprobleme sollten durch Gehaltsverhandlungen marktgerechte Einigungen erzielt werden.

Von Olaf T.-M. Gebauer und Ralf Niewald

Die mit Mitarbeitern geführten Vergütungsverhandlungen sind immer höchst individuell, unterliegen jedoch bestimmten gesetzlichen Rahmenbedingungen und situationsbedingten Regeln. Mit den im Februar 2009 beschlossenen Änderungen zum Arbeitnehmerentsendegesetz und Mindestarbeitsbedingungen-gesetz müssen künftig auch Pflege-dienste Mindestlohnbestimmungen anwenden. Noch ist eine genaue Höhe des Mindestlohnes nicht veröffentlicht; erfahrungsgemäß wird jedoch der Mindestlohn nicht unter 7,50 Euro/ Stunde liegen.

Individualisiert verhandeln:

Vergütungsvereinbarungen unterliegen bei der Bestimmung der Gehaltshöhe einer Vielzahl von zu berücksichtigenden Parametern wie Art der Aufgaben des Mitarbeiters, Umfang der Entscheidungskomponenten des Mitarbeiters, Größe und Lage des Pflegedienstes, Notwendigkeit der Stellenbesetzung und vielem mehr. Eine pauschale, standardisierte Festsetzung der Vergütungshöhe anhand von statistischen Werten, ist damit aufgrund der notwendigen individuellen Betrachtungsweise, die neben den Belangen des Mitarbeiters auch die des Pflegedienstes berücksichtigt, nicht empfehlenswert.

Unverbindliche Gehaltsgrößen:

Zur besseren Orientierung bei der Suche nach einer marktgerechten Mitarbeitervergütung können unterschiedliche Informationsquellen genutzt werden. Klassische Personalberatungsagenturen etwa erstellen je nach Auftragserteilung vorgefertigte, kleine Vergütungs-

übersichten (Gehaltsspiegel) oder umfassende individuelle Vergütungsstudien (Gehaltsreports). Die Gehaltsspiegel sind vorgefertigte Zusammenfassungen, die sich speziell an kleine und mittlere Unternehmen richten. Somit erhalten Sie allgemeine Vergütungsangaben für die Taxierung einer Stelle. Gehaltsreports sind wesentlich genauer und umfangreicher. Hier werden alle individuellen Parameter einer Stelle berücksichtigt und Auskunft über die aktuelle, marktübliche Bandbreite der Vergütung einer genau definierten Stelle gegeben. Die Kosten liegen etwa bei 50 Euro zzgl. MwSt. für einen Gehaltsspiegel und etwa 200 Euro zzgl. MwSt. beim Gehaltsreport.

Grundsätzlich lassen sich folgende Eckpfeiler festhalten: Je nach Stellenbeschreibung, Bundesland und Firmengröße lassen sich große Schwankungen bei der Minimal- bzw. Maximalvergütung feststellen. Ein(e) Pflegedienstleiter(in) bekommt als angegebene Maximalvergütung in NRW bis zu 6 500 Euro, dagegen sind es in Sachsen-Anhalt ca. 5 300 Euro. Die Minimalvergütungen für die Bundesländer sind mit 1 800 Euro für NRW und mit 1 400 Euro für Sachsen-Anhalt angegeben.

Nach Auswertung der einzelnen Vergütungshöhen für den Pflegedienstleiter bzw. der Pflegedienstleiterin liegt die durchschnittliche Entlohnung etwa bei einem Einkommen von 28 000 Euro im Jahr, bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden. Dabei ist der Verdienst abhängig vom jeweiligen Verantwortungsbereich, den Arbeitszeiten und der persönlichen Qualifikation. ■

Die Rubrik wird betreut von der ADVISION Steuerberatungsgesellschaft mbH, www.advision.de



Dr. Olaf T.-M. Gebauer,
Steuerberater
ADMEDIO Dortmund, E-Mail:
admedio-dortmund@etl.de



Ralf Niewald
Steuerberater,
ADVISA Bottrop, E-Mail:
advisa-bottrop@etl.de