

Team entwickelt eine andere Gehaltsstruktur

Ob die Mitarbeiter zufrieden sind, ist auch eine Frage des Gehalts. Das Pfl egeteam Bennerscheidt hat in dieser Frage einen eigenen Weg eingeschlagen. Das neue Gehaltsmodell der Firma entwickelten Mitarbeiter des Unternehmens gemeinsam.

Köln // Die Eckpfeiler des neuen Gehaltsmodells beim Marc Bennerscheidt Pfl egeteam wurden bei einem Workshop entwickelt, weil in Umfragen und persönlichen Gesprächen deutlich geworden war: Die Mitarbeiter wünschen sich nicht nur mehr Geld, sondern auch eine andere Gehaltsstruktur und mehr Transparenz. „Was genau wollt ihr denn?“ Diese Frage klärten die Workshop-Teilnehmer. Sie sammelten und strukturierten Bedürfnisse und Wünsche an ihr Gehalt.

einer wöchentlichen Soll-Zeit ist nun eine Anzahl monatlicher Soll-Dienste verankert.

Zwei Gehaltsvarianten: „Basis Plus“ und „All In“

Es gibt zwei neue Varianten, zwischen denen die Mitarbeiter das für sie in ihrer Lebenssituation Optimale wählen können – und das nicht nur einmal, sondern für jedes Jahr aufs Neue. Der wesentliche Unterschied zwischen „Basis Plus“ und „All In“: „Basis Plus“ ist ein Grundgehalt, zu dem Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge ebenso wie Fahrtkosten zusätzlich netto ausbezahlt werden. Außerdem übernimmt das Unternehmen die Kosten für vier Fortbildungstage pro Jahr – die Arbeitszeit ebenso wie die Schulungskosten. Bei „All In“ ist alles bereits im Bruttolohn enthalten und somit der Stundensatz des Grundlohns erheblich höher. Gemeinsam haben beide Varianten: Mögliche Mehrarbeitsstunden werden sofort ausbezahlt – für den jeweils zurückliegenden Monat. Und es zahlt sich aus, länger beim Pfl egeteam Bennerscheidt zu bleiben. Für diejenigen, die „All In“ wählen, gibt es eine Erhöhung des Brutto-Stundenlohns nach zwei Jahren, insgesamt vier weitere Gehaltssteigerungen gibt es für Mitarbeiter in der Variante „Basis Plus“. Für die Mitarbeiter des Pfl egeteams bedeutet das Gehaltssteigerungen zwischen 2,3 und 19,2 Prozent – je nach der gewählten Variante und der Zugehörigkeit zum Unternehmen.

Auch das bisherige Bonusmodell wurde diskutiert und deutlich vereinfacht: Bisher konnten die Mitarbeiter Punkte sammeln beispielsweise für Einspringerdienste, Qualifikation oder Fortbildungsmaßnahmen, die dann als Gutscheine und Zusatzzahlungen monatlich ausbezahlt wurden. Nun gibt es künftig nur noch einen Gutschein für Anwesenheit. Übereinstimmend haben die Mitarbeiter dies als solidarisch und planerisch wichtigsten Baustein definiert.

Neben den Mitarbeitern des Unternehmens hat das Gehaltsmodell aber noch eine weitere Zielgruppe: Das Pfl egeteam Bennerscheidt ist



Locker und auf Augenhöhe: Das Pfl egeteam um Firmeninhaber Marc Bennerscheidt (rechts) erarbeitet ein neues Gehaltsmodell.

Foto: Pfl egeteam Bennerscheidt

DAS UNTERNEHMEN

Das Pfl egeteam Bennerscheidt ist Spezialist in der außerklinischen Intensivpflege. Das Unternehmen betreut Kunden mit einem besonderen Bedarf, zu Hause oder in Wohngemeinschaften, zwischen sechs Stunden täglich und rund um die Uhr. Vor zehn Jahren in Köln gegründet, ist der Intensivpflegedienst heute an zehn Standorten in ganz Deutschland präsent. Ein Stamm von rund 450 fest angestellten Mitarbeitern und fast ebenso viele Minijobber versorgen rund 100 Kunden. Das Unternehmen hat außerdem eine Tochter-Firma: Seit 2011 bildet die Pflegeschule (DPS) Bennerscheidt-Mitarbeiter und externe Teilnehmer zu Fachkräften und Experten für eine ganzheitliche Versorgung in der außerklinischen Intensivpflege weiter.

Dabei wurden einige zentrale Punkte deutlich: Die Mitarbeiter wünschten sich, ihr Gehalt stärker planen zu können, eine höhere Absicherung für Urlaubs- und Krankheitszeiten und mehr Anerkennung für diejenigen, die schon lange dabei sind. Ein Grundgehalt mit zusätzlichen Optionen war ein weiterer Wunsch. Im Gehaltsmodell 2015 sind die Wünsche aufgegriffen. Damit die Pflegekräfte mit ihrem Gehalt besser planen können, wurde die Soll-Arbeitszeit umgestellt. Statt

sich sicher, damit auch Bewerber vom Unternehmen zu überzeugen.

Die gemeinsame Entwicklung des Gehaltsmodells 2015 ist für das Pfl egeteam Bennerscheidt erst der Anfang. Mit dem Analyse-Workshop startete „Zukunft gestalten – Projekt 2024“, in dem es um die zentralen Fragen für die Zukunft des Unternehmens geht. Dabei ist auch für die Zukunft die Beteiligung aller gefragt. „Dass die Mitarbeiter sich gern beteiligen und sogar da-

von begeistert sind, zeigte der Auftakt-Workshop“, sagt Firmenchef Marc Bennerscheidt. Deshalb hält die Geschäftsführung das Projekt 2024 schon zum Start für einen Erfolg. „Unsere Mitarbeiter sind bereit, Zeit, Energie und Phantasie zu investieren“, sagt Bennerscheidt. „Das ist ein Potenzial, das wir in Zukunft noch stärker als bisher ausschöpfen wollen.“ (ck)

□ www.marc-bennerscheidt.de

DAS GEHALTSMODELL

Basis Plus

Das Grundgehalt basiert auf einem festen Stundenkontingent pro Monat.

- > Nach Betriebstreue in fünf Stufen gestaffelter Grundlohn + Mehrarbeitsstunden
- + Zuschläge Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit
- + Fahrtkosten
- > Vergütung bis zu vier Fortbildungstage jährlich
- Übernahme der Schulungskosten

All In

Das Grundgehalt basiert auf einem festen Stundenkontingent pro Monat.

- > Zweistufiger Grundlohn nach Betriebstreue
- > Übernahme der Schulungskosten
- > Im Grundlohn enthalten: vier Fortbildungstage
- Zuschläge Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit
- Fahrtkostenerstattung