

<b>Prozessinformation</b>	
<b>Prozesseigner</b>	Personalabteilung
<b>Prozessziel</b>	<p>Diese Richtlinie soll dazu dienen, folgende Ziele in Bezug auf das Gehaltsmodell im Unternehmen zu verwirklichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ein faires und transparentes Gehaltsmodell für alle Prozessbeteiligten zu ermöglichen,</li> <li>• klare Rahmenbedingungen in Bezug auf das Gehaltsmodell zu schaffen,</li> <li>• Steigerung der Attraktivität des Unternehmens,</li> <li>• Steigerung der Zufriedenheit der Arbeitnehmer</li> <li>• Möglichkeit, einheitlich auf die Marktgegebenheiten mit Gehaltsanpassungen reagieren zu können.</li> </ul>
<b>Geltungsbereich</b>	<p>Der offizielle Startzeitpunkt für das Gehaltsmodell war der 01.05.2022.</p> <p>Folgende Mitarbeiter-Gruppen in Festanstellung und aus dem operativen Bereich (inklusive Kaufzentren) nehmen an dem Gehaltsmodell teil: Regionalleitung, Zentrumsmanager, Fachliche Leitung, Physiotherapeuten, Logopäden, Ergotherapeuten, Sportwissenschaftler, Sporttherapeuten, Kursleiter, Teamassistenten, Massseure und Mitarbeiter mit einer ähnlich adäquaten Position/Funktion.</p> <p>Mitarbeiter, der oben genannten Mitarbeiter-Gruppen, die vor dem 01.05.2022 im Unternehmen eingetreten sind, können sich freiwillig für das Gehaltsmodell entscheiden. Alternativ behalten sie den Altvertrag mit den entsprechenden Vertragsmodalitäten bei.</p> <p>Mitarbeiter, die einen Betriebsübergang nach BGB § 613a haben, erhalten innerhalb der Integrationsphase die Möglichkeit an dem neuen Gehaltsmodell teilzunehmen.</p> <p>Neue Mitarbeiter (Neueintritte), der oben genannten Mitarbeiter-Gruppen, die ab dem 01.05.2022 dem Unternehmen beitreten, nehmen automatisch an dem Gehaltsmodell teil.</p>
<b>Normbezug</b>	./.

<b>Prozessstruktur</b>		
<b>Ressourcen</b> (Was wird benötigt)	<b>Prozessbeteiligte</b> (Wer, Kompetenz, Fähigkeit)	<b>Vorgaben</b> (Was ist zu beachten)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitsvertrag</li> <li>- Gehaltsmodell</li> <li>- Mitarbeiter-Daten wie Betriebszugehörigkeit, Berufserfahrung, Berufsurkunde, Qualifikationen, Position</li> <li>- Gehaltsmodell-Broschüre</li> <li>- Personalbogen</li> <li>- Gehaltsrechner</li> <li>- FAQ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- alle Mitarbeiter, die dem Operativen Bereich (inklusive Kaufzentren) angesiedelt sind, in Festanstellung sind und folgenden MA-Gruppen angehören: Regionalleitung, Zentrumsmanager, Fachliche Leitung, Therapeuten, Sportwissenschaftler, Sporttherapeuten, Kursleiter, Teamassistenten, Masseure und ähnlich ausgerichtete Mitarbeitergruppen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eingruppierung nach dem Gehaltsmodell</li> <li>- Beachtung der Betriebszugehörigkeit, Berufserfahrung, Berufsurkunde, vorhandenen Qualifikationen und Position</li> </ul>
<b>Input</b> (Was löst den Prozess aus)		<b>Output</b> (Was ist das Ergebnis)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Annahme des Vertragsangebotes Gehaltsmodell bestehender Mitarbeiter</li> <li>- Einstellung eines neuen Mitarbeiters</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Transparente und Faire Bezahlung</li> <li>- Mitarbeitermotivation und -Zufriedenheit</li> <li>- Aussicht auf monetäre Entwicklungsmöglichkeiten</li> <li>- Motivation</li> <li>- Erhöhung der Mitarbeiterbindung</li> </ul>
<b>Messgrößen</b> (Wie werden die Ziele gemessen)	<b>Prozessrisiken / Chancen</b>	<b>Vorgehen bei Störungen</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fluktuationsrate</li> <li>- Einstellungsrate</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vermeidung von Verstößen gegen geltende Vorschriften, interne Richtlinien und Anweisungen</li> <li>- Einheitliches Verständnis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- unverzügliche Information an die Personalabteilung und ggfs. Geschäftsführung</li> </ul>

<b>Mitgeltende Unterlagen</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- interne Richtlinie</li> <li>- Arbeitsvertrag</li> <li>- Gehaltsmodell-Broschüre (digital und Print)</li> <li>- Personalbogen</li> <li>- Gehaltsrechner</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- AA 38 Arbeitsverträge und Änderungsmitteilungen</li> <li>- QMF 95 Personalbogen</li> </ul>

Zur besseren Lesbarkeit wird in dieser Richtlinie das generische Maskulinum verwendet. Eine Benachteiligung im Sinne von § 1 AGG, gleich welcher Art, von Arbeitnehmern ist damit nicht intendiert.

**Berechtigte Mitarbeitergruppen**

Jeder Mitarbeiter, der in Festanstellung ist, dem operativen Bereich (inklusive Kaufzentren) zugeordnet ist und zu folgenden Mitarbeitergruppen gehören:

- Regionalleitung
- Zentrumsmanager
- Fachliche Leitung
- Physiotherapeuten
- Logopäden
- Ergotherapeuten
- Sportwissenschaftler
- Sporttherapeuten
- Kursleiter
- Teamassistenten
- Masseur
- Mitarbeiter auf einer ähnlich adäquaten Position/Funktion

nehmen an dem Gehaltsmodell teil.

Bestehende Mitarbeiter, der oben genannten Mitarbeiter-Gruppen, die vor dem 01.05.2022 im Unternehmen eingetreten sind, können freiwillig entscheiden, ob sie an dem Gehaltsmodell teilnehmen möchten oder alternativ den alten Vertrag mit den entsprechenden Vertragsmodalitäten behalten möchten. Jeder Mitarbeiter hat ein mögliches Vertragsangebot erhalten, dass er bis zum 30.04.2022 annehmen kann.

Mitarbeiter, die einen Betriebsübergang nach BGB § 613a haben, erhalten innerhalb der Integrationsphase die Möglichkeit an dem neuen Gehaltsmodell teilzunehmen.

Jeder neue Mitarbeiter, der oben genannten Mitarbeiter-Gruppen, der ab dem 01.05.2022 dem Unternehmen beigetreten ist, nimmt automatisch an dem Gehaltsmodell teil.

Jeder Mitarbeiter wird in Perbit angelegt. Die Daten werden digitalisiert und in den jeweiligen Personalakten abgelegt.

**Ziel des Gehaltsmodells**

Ziel des Gehaltsmodells ist es der Therapie als Teil der Gesundheitsversorgung mehr Anerkennung zu schenken und dabei ein transparentes und faires Modell zu schaffen, das neben der Position auch die Berufserfahrung, die individuellen Qualifikationen und die Betriebszugehörigkeit berücksichtigt.

**Eingruppierung in die NT-Gruppen (Positions- und Qualifikationsbezogen)****Eingruppierung für Physiotherapeuten in Anerkennung (NT G 0)**

Ein Physiotherapeut in Anerkennung wird automatisch in die NT G 0 eingruppiert.

**Eingruppierung für den Empfangs- und Sportbereich (NT G 1-3)**

Die Eingruppierung im Empfangs- und Sportbereich findet in den NT G 1-3 Gruppen statt. Eine Eingruppierung erfolgt aufgrund der vorhandenen Position und Qualifikation.

	Empfangsbereich	Sportbereich
<b>NT G 1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Ungelernte Kraft bzw. Quereinsteiger:in</li> <li>▶ Einfache Tätigkeiten am Empfangsbereich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Gymnastikleher:in, Reha-Sportler:in oder Mitarbeiter:innen in einer ähnlich qualifizierten Funktion</li> </ul>
<b>NT G 2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Kaufmännisch abgeschlossene Berufsausbildung oder eine ähnlich qualifizierte Ausbildung im Gesundheitswesen (Bsp. Kauffrau/-mann im Gesundheitswesen, Arzthelfer:in, Sport- und Fitnesskauffrau/-mann für Bürokommunikation)</li> <li>▶ Teamassistenz oder eine ähnlich adäquate Tätigkeit im Gesundheitswesen mit mind. 3 Jahren beruflicher Vorbildung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Sportwissenschaftler:innen, Sporttherapeut:innen, Sportökonom:innen, Masseur:innen oder Mitarbeiter:innen mit einer ähnlich qualifizierten Ausbildung/Studium</li> </ul>
<b>NT G 3</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Teamassistenz (siehe NT G 2) mit folgenden Zusatzaufgaben (mind. 3 von 4 Punkten müssen erfüllt sein): <ul style="list-style-type: none"> <li>▷ Fachliche Führung des Empfangsbereichs (Personaleinsatzplanung, Führen von Team-Meetings im TA-Team, etc.)</li> <li>▷ Zentraler Ansprechpartner an der Zentrale für externe und interne Dienstleister (Zahlungsmanagement, Buchhaltung, etc.)</li> <li>▷ Verantwortungsbereich Abrechnung</li> <li>▷ Urlaubsvertretung Zentrumsmanager:in</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Sportwissenschaftler:innen, Sporttherapeut:innen, Sportökonom:innen, Masseur:innen oder Mitarbeiter:innen mit einer ähnlich qualifizierten Ausbildung/Studium (siehe NT G 2) mit Hauptverantwortung eines eigenen Sportbereiches im Zentrum (Bsp. NOVOgym-Leitung)</li> </ul>

### Eingruppierung für Physiotherapeuten und stellvertretende Fachliche Leitung (NT G 4-7)

Bei den Physiotherapeuten sowie stellvertretenden Fachlichen Leitern erfolgt die Eingruppierung der Qualifikation anhand eines Punktesystems auf Grundlage der Ausbildung/Berufserfahrung und der Fortbildungen.

#### Punktevergabe aufgrund von Berufserfahrung

Berufserfahrung	Punkte
vorab Praktikant*	1
Aushilfe NT*	1
ab 1 Jahr	2
ab 3 Jahre	4
ab 5 Jahre	6
ab 10 Jahre	8

### ***Punktevergabe aufgrund von Fortbildungen***

Fortbildung	Punkte	Fortbildung	Punkte
Krankengymnastik am Gerät	2	PNF	3
Manuelle Lymphdrainage	3	Osteopathie	6
Manuelle Therapie	5	Osteopathische Techniken	1
KG Bobath Erwachsene	4	CMD	2
KG Bobath Kinder	6	Sportphysio	3
KG Vojta Erwachsene	4	Sektoraler Heilpraktiker	2
KG Vojta Kinder	6	Sonstige	1

Voraussetzung für die Punktevergabe ist die Vorlage der entsprechenden Zertifikate im Personalbereich.

Eine Punktevergabe bei „sonstige Fortbildung“ erfolgt, wenn die Fortbildung in einem direkten Zusammenhang mit der Position steht und dem Unternehmen ein Mehrwert bringt. Kongresse und Messebesuche sind von der Punktevergabe ausgeschlossen. Ein Mitarbeiter kann maximal 5 „Sonstige“-Punkte erlangen.

Ein Mitarbeiter der auf eine Punktezahl zwischen 0-4 Punkten kommt, wird in die NT G 4 eingruppiert. Hat ein Mitarbeiter zwischen 5-10 Punkte kommt er in die NT G 5. Bei einer Punktezahl zwischen 11-16 Punkten findet sich der Mitarbeiter in der NT G 6 wieder und ab einer Punktezahl von 17 ist der Mitarbeiter in der NT G 7 eingruppiert.

### **Eingruppierung für Logopäden und Ergotherapeuten (NT G 5)**

Logopäden und Ergotherapeuten werden automatisch in die NT G 5 eingruppiert.

### **Eingruppierung für Fachliche Leitung (NT G 8)**

Fachliche Leiter werden automatisch in die NT G 8 eingruppiert.

### **Eingruppierung für Zentrumsmanager (NT G 9-10)**

Jeder Zentrumsmanager ist laut Gehaltsmodell im ersten Jahr als Trainee-Zentrumsmanager zu werten und kommt damit automatisch in die NT G 9. Eine Umgruppierung erfolgt nach Ablauf des ersten Jahres zum nächsten Umgruppierungszeitraum in die NT G 10, Stufe 1.

### **Eingruppierung für Regionalleiter (NT G 11-12)**

Jeder Regionalleiter ist laut Gehaltsmodell in den ersten 2 Jahren als Trainee-Regionalleiter zu werten und kommt damit automatisch in die NT G 11. Eine Umgruppierung erfolgt nach Ablauf des zweiten Jahres zum nächsten Umgruppierungszeitraum in die NT G 12, Stufe 1.

**Eingruppierung in das Stufenmodell (Betriebszugehörigkeit und Erfahrung auf Position)**

Die Eingruppierung der Stufen erfolgt in den NT G 1-7 anhand der Betriebszugehörigkeit. Ab NT G 8 erfolgt die Eingruppierung des Mitarbeiters anhand des Zeitraumes, in der der Mitarbeiter die Führungsposition innehat.

<b>Stufe 1</b>	0 bis <1 Betriebszugehörigkeit	NT G 1-7
	0 bis 1 Jahr auf entsprechender Funktion	NT G 8, 10, 12
	0 bis <2 Jahre Betriebszugehörigkeit	NT G 0, 9, 11
<b>Stufe 2</b>	1 bis <3 Betriebszugehörigkeit	NT G 1-7
	1 bis 3 Jahre auf entsprechender Funktion	NT G 8, 10, 12
<b>Stufe 3</b>	3 bis <5 Betriebszugehörigkeit	NT G 1-7
	3 bis 5 Jahre auf entsprechender Funktion	NT G 8, 10, 12
<b>Stufe 4</b>	5 bis <7 Betriebszugehörigkeit	NT G 1-7
	5 bis 7 Jahre auf entsprechender Funktion	NT G 8, 10, 12
<b>Stufe 5</b>	7 bis <10 Betriebszugehörigkeit	NT G 1-7
	7 bis 10 Jahre auf entsprechender Funktion	NT G 8, 10, 12
<b>Stufe 6</b>	10 bis <13 Betriebszugehörigkeit	NT G 1-7
	10 bis 13 Jahre auf entsprechender Funktion	NT G 8, 10, 12
<b>Stufe 7</b>	13 bis <16 Betriebszugehörigkeit	NT G 1-7
	13 bis 16 Jahre auf entsprechender Funktion	NT G 8, 10, 12
<b>Stufe 8</b>	ab 16 Jahre Betriebszugehörigkeit	NT G 1-7
	ab 16 Jahre auf entsprechender Funktion	NT G 8, 10, 12

### Gehaltsmodelltabelle

Die Mitarbeiter erhalten je nach Eingruppierung folgendes Gehalt.

			Gehaltsstufe								Variable Prämie	jährl. Einmal- zahlung
			Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8		
Gehaltsgruppe	Trainee Zentrumsmanager:in	<b>NT G 9</b>	3.650,00									1.500,00
	Fachlicher Leiter:in	<b>NT G 8</b>	3.400,00	3.536,00	3.677,44	3.787,76	3.901,40	4.018,44	4.098,81	4.180,78	3.000,00	
	Physiotherapeut:in (ab 17 Punkte)	<b>NT G 7</b>	3.250,00	3.380,00	3.515,20	3.620,66	3.729,28	3.841,15	3.917,98	3.996,34		1.500,00
	Physiotherapeut:in (11-16 Punkte)	<b>NT G 6</b>	3.100,00	3.224,00	3.352,96	3.453,55	3.557,16	3.663,87	3.737,15	3.811,89		1.500,00
	Physiotherapeut:in (5-10 Punkte)	<b>NT G 5</b>	2.900,00	3.016,00	3.136,64	3.230,74	3.327,66	3.427,49	3.496,04	3.565,96		1.500,00
	Physiotherapeut:in (0-4 Punkte)	<b>NT G 4</b>	2.700,00	2.808,00	2.920,32							1.500,00
	Haupt-TA	<b>NT G 3</b>	2.700,00	2.808,00	2.920,32	3.007,93	3.098,17	3.191,11	3.254,93	3.320,03		1.500,00
	Qualifizierte TAs und Sportwissenschaftler:in	<b>NT G 2</b>	2.500,00	2.600,00	2.704,00	2.785,12	2.868,67	2.954,73	3.013,83	3.074,11		1.500,00
	TAs, Sportwiss., Mas- seur:in, Kursleiter:in u.ä.	<b>NT G 1</b>	2.300,00	2.392,00	2.487,68	2.562,31	2.639,18	2.718,36	2.772,72	2.828,18		1.500,00
	Physiotherapeut:in in Anerkennung	<b>NT G 0</b>	2.200,00									

Alle Angaben sind in Euro (Stand 31.03.2021) und beziehen sich auf eine Vollzeitstelle mit 40 Stunden pro Woche.

### **Einmalzahlung und Prämie**

Jedem Mitarbeiter, der in der NT G 1-7 sowie NT G 9 und NT G 11 eingruppiert sind, erhalten eine fixe jährliche Einmalzahlung in Höhe von 1.500,00 EUR bezogen auf einer 40 Stunden-Woche.

Mitarbeiter, die in NT G 8 eingruppiert sind, erhalten eine variable Prämie in Höhe von 3.000,00 EUR bezogen auf einer 40 Stunden-Woche.

Die Auszahlung der Prämie richtet sich anhand des Zielerreichungsgrades des vorher vereinbarten Zieles.

### **Umgruppierungszeiträume**

Aktualisierungen in den individuellen Gehaltsstufen und -Gruppen finden halbjährlich jeweils zum 01.01. und 01.07. eines Jahres statt, erstmalig zum 01.01.2023. Funktionsbezogene Umgruppierungen (in eine andere Funktion/Position) werden monatlich angepasst.

### **Einstellung neue Mitarbeiter**

Jeder neu eingestellte Mitarbeiter, der zu der entsprechenden Mitarbeitergruppe gehört, wird anhand der Gehaltsmodells eingruppiert. Die Eingruppierung erfolgt durch den Vorgesetzten anhand der vorgegebenen Gehaltsmodellstruktur. Der Personalbogen (QMF 95) wird gemeinsam mit dem ausgefüllten Gehaltsrechner an [personal@novotergum.de](mailto:personal@novotergum.de) gesendet. Als Hilfestellung dient die AA 38 Arbeitsverträge und Änderungen. Nach Überprüfung der Angaben erstellt der Personalbereich den entsprechenden Arbeitsvertrag und versendet diesen gemeinsam mit einer Gehaltsmodellbroschüre an den neuen Mitarbeiter.

### **Ansprechpartner**

Der Personalbereich verantworten das Gehaltsmodell. Der Regionalleiter, Zentrumsmanager und Integrationsmanager stehen für Fragen jedoch ebenso zur Verfügung, wie der gesamte Personalbereich.