



Teil 2

Pflege - Krankenhäuser

Die Regionalkommission Bayern der Arbeitsrechtlichen Kommission fasst den folgenden Beschluss:

1. In den AVR wird folgende neue Anlage 31 eingefügt:

„Anlage 31: Besondere Regelungen für Mitarbeiter im Pflegedienst in Krankenhäusern

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Anlage gilt für Mitarbeiter im Pflegedienst, die in

- a) Krankenhäusern, einschließlich psychiatrischen Fachkrankenhäusern,
- b) medizinischen Instituten von Krankenhäusern oder
- c) sonstigen Einrichtungen (z.B. Reha-Einrichtungen, Kureinrichtungen), in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen, wenn die Behandlung durch in den Einrichtungen selbst beschäftigte Ärztinnen oder Ärzte stattfindet, beschäftigt sind.

Anmerkung zu Absatz 1:

¹Von dem Geltungsbereich werden auch Fachabteilungen (z.B. Pflege-, Altenpflege- und Betreuungseinrichtungen) in psychiatrischen Zentren bzw. Rehabilitations- oder Kureinrichtungen erfasst, soweit diese mit einem psychiatrischen Fachkrankenhaus bzw. einem Krankenhaus desselben Trägers einen Betrieb bilden.²Im Übrigen werden Altenpflegeeinrichtungen eines Krankenhauses von dem Geltungsbereich der Anlage 31 nicht erfasst, auch soweit sie mit einem Krankenhaus desselben Trägers einen Betrieb bilden.

(2) ¹Soweit für diese Mitarbeiter nachfolgend nichts anderes bestimmt ist, finden die Vorschriften des Allgemeinen Teils und der Anlagen der AVR Anwendung. ²Die § 2a, § 9a und § 12 des Allgemeinen Teils, die Abschnitte I Abs. a, Ia, II, IIa, IIIB, IIIa, V, VII und XIV der Anlage 1, die Anlagen 2a, 2c, 3a, 5, 6 und 6a sowie den § 4 und § 6 bis § 9 der Anlage 14 zu den AVR finden keine Anwendung.

§ 2 Regelmäßige Arbeitszeit

(1) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit der Mitarbeiter beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich. ²Abweichend davon beträgt die regelmäßige Arbeitszeit für die Mitarbeiter im Gebiet der neuen Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen sowie in dem Teil des Landes Ber-

lin, in dem das Grundgesetz bis einschließlich 2. Oktober 1990 nicht galt, durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. ³Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen dienstlichen oder betrieblichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

(2) ¹Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. ²Abweichend von Satz 1 kann bei Mitarbeitern, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

(3) ¹Soweit es die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird der Mitarbeiter am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt. ²Kann die Freistellung nach Satz 1 aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. ³Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

Anmerkung zu Absatz 3 Satz 3:

Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Mitarbeiter, die wegen des Dienstplans frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.

(4) Aus dringenden dienstlichen oder betrieblichen Gründen kann auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

Anmerkung zu Absatz 4:

In vollkontinuierlichen Schichtbetrieben kann an Sonn- und Feiertagen die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

(5) Die Mitarbeiter sind im Rahmen begründeter dienstlicher oder betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund dienstvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

(6) ¹Durch Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. ²Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

(7) ¹Durch Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. ²Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

(8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.

Anmerkung zu § 2:

¹Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (Absätze 6 und 7) möglich. ²Sie dürfen keine Regelungen nach Absatz 4 enthalten.

§ 3 Arbeit an Sonn- und Feiertagen

In Ergänzung zu § 2 Abs. 3 Satz 3 und Abs. 5 gilt für Sonn- und Feiertage folgendes:

(1) ¹Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, wird durch eine entsprechende Freistellung an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. ²Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhält der Mitarbeiter je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach Maßgabe der Entgelttabelle. ³Ist ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, ist eine Buchung gemäß § 9 Abs. 3 zulässig. ⁴§ 6 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt.

(2) ¹Für Mitarbeiter, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt,

- a) Arbeitsleistung zu erbringen haben oder
- b) nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen.

²Absatz 1 gilt in diesen Fällen nicht. ³§ 6 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt.

(3) ¹Mitarbeiter, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. ²Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

§ 4 Sonderformen der Arbeit

(1) ¹Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Mitarbeiter längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird. ²Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. ³Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

(2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

(3) Bereitschaftsdienst leisten Mitarbeiter, die sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Dienstgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.

(4) ¹Rufbereitschaft leisten Mitarbeiter, die sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Dienstgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. ²Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Mitarbeiter vom Dienstgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

(5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.

(6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 2 Abs. 1 Satz 1) leisten.

(7) Überstunden sind die auf Anordnung des Dienstgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 2 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

(8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die

- a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 2 Abs. 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
- b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 2 Abs. 7 außerhalb der Rahmenzeit,
- c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplturnus nicht ausgeglichen werden, angeordnet worden sind.

§ 5 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

(1) ¹Der Dienstgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(2) ¹Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird, und zwar wie folgt:

- a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufe I bis zu insgesamt maximal 16 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht,
- b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen II und III bis zu insgesamt maximal 13 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.

(3) ¹Im Rahmen des § 7 ArbZG kann unter den Voraussetzungen

- a) einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
- b) einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und
- c) ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

aufgrund einer Dienstvereinbarung von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden. ²Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt. ³Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen maximal 24 Stunden betragen.

(4) ¹Unter den Voraussetzungen des Absatzes 3 Satz 1 kann die tägliche Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 2a ArbZG ohne Ausgleich verlängert werden, wobei

- a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufe I eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 58 Stunden,
- b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen II und III eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 54 Stunden zulässig ist.

(5) ¹Für den Ausgleichszeitraum nach den Absätzen 2 bis 4 gilt § 2 Abs. 2 Satz 1.

(6) ¹In den Fällen, in denen Mitarbeiter Teilzeitarbeit gemäß § 10 vereinbart haben, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit nach den Absätzen 2 bis 4 in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit dieser Mitarbeiter zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten. ²Mit Zustimmung des Mitarbeiters oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

(7) ¹Der Dienstgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. ²Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).

(8) § 2 Abs. 4 bleibt im Übrigen unberührt.

(9) ¹Für Mitarbeiter in Einrichtungen und Heimen, die der Förderung der Gesundheit, der Erziehung, Fürsorge oder Betreuung von Kindern und Jugendlichen, der Fürsorge und Betreuung von obdachlosen, alten, gebrechlichen, erwerbsbeschränkten oder sonstigen hilfsbedürftigen Personen dienen, auch wenn diese Einrichtungen nicht der ärztlichen Behandlung der betreuten Personen dienen, gelten die Absätze 1 bis 8 mit der Maßgabe, dass die Grenzen für die Stufe I einzuhalten sind. ²Dazu gehören auch die Mitarbeiter in Einrichtungen, in denen die betreuten Personen nicht regelmäßig ärztlich behandelt und beaufsichtigt werden (Erholungsheime).

§ 6 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) ¹Der Mitarbeiter erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. ²Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde

- a) für Überstunden
-

in den Entgeltgruppen 1 bis 9	30 v.H.,
in den Entgeltgruppen 10 bis 15	15 v.H.,
b) für Nacharbeit	20 v.H.,
c) für Sonntagsarbeit	25 v.H.,
d) bei Feiertagsarbeit	
- ohne Freizeitausgleich	135 v.H.,
- mit Freizeitausgleich	35 v.H.,
e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr	35 v.H.,
f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht oder Schichtarbeit anfällt	20 v.H.,

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. ³Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. ⁴Auf Wunsch des Mitarbeiters können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 9) eingerichtet ist und die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. ⁵Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

Anmerkung zu Absatz 1 Satz 1:

Bei Überstunden richtet sich die Vergütung für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4.

Anmerkung zu Absatz 1 Satz 2 Buchst. d:

¹Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. ²Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Vergütung einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v.H. gezahlt.

(2) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht innerhalb des nach § 2 Abs. 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält der Mitarbeiter je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

Anmerkung zu Absatz 2:

Mit dem Begriff „Arbeitsstunden“ sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne der Anmerkung zu § 2 anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

(3) ¹Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. ²Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. ³Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. ⁴Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft außerhalb des Aufenthaltsortes im Sinne des § 4 Abs. 4 wird die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hier-

für erforderlichen Wegezeiten jeweils auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. ⁵Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 4 Abs. 4 telefonisch (z. B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 4 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. ⁶Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 9 Abs. 3 Satz 2 zulässig ist. ⁷Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. ⁸Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 7 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. ⁹In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v.H. des Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt.

Anmerkung zu Absatz 3:

Zur Ermittlung der Tage einer Rufbereitschaft, für die eine Pauschale gezahlt wird, ist auf den Tag des Beginns der Rufbereitschaft abzustellen.

(4) ¹Mitarbeiter, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. ²Mitarbeiter, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.

(5) ¹Mitarbeiter, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. ²Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.

§ 7 Bereitschaftsdienstentgelt

(1) Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
I	bis zu 25 v.H.	60 v.H.
II	mehr als 25 bis 40 v.H.	75 v.H.
III	mehr als 40 bis 49 v.H.	90 v.H.

(2) Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt durch die Einrichtungsleitung und die Mitarbeitervertretung.

(3) Für die Mitarbeiter gemäß § 5 Abs. 9 wird zum Zwecke der Entgeltberechnung die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 28,5 v.H. als Arbeitszeit gewertet.

(4) Das Entgelt für die nach den Absätzen 1 und 3 zum Zwecke der Entgeltberechnung als Arbeitszeit gewertete Bereitschaftsdienstzeit bestimmt sich nach Anhang C dieser Anlage.

(5) ¹Die Mitarbeiter erhalten zusätzlich zu dem Entgelt nach Absatz 4 für jede nach den Absätzen 1 und 3 als Arbeitszeit gewertete Stunde, die an einem Feiertag geleistet worden ist, einen Zeitzuschlag in Höhe von 25 v.H. des Stundenentgelts ihrer jeweiligen Entgeltgruppe nach Anhang C dieser Anlage. ²Im Übrigen werden für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft Zeitzuschläge nach § 6 nicht gezahlt.

(6) ¹Das Bereitschaftsdienstentgelt wird gezahlt, es sei denn, dass ein Freizeitausgleich zur Einhaltung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes erforderlich ist oder eine entsprechende Regelung in einer Betriebs- oder einvernehmlichen Dienstvereinbarung getroffen wird oder der Mitarbeiter dem Freizeitausgleich zustimmt. ²In diesem Fall kann anstelle der Auszahlung des Entgelts nach Absatz 4 für die nach den Absätzen 1 und 3 gewertete Arbeitszeit bis zum Ende des dritten Kalendermonats auch durch entsprechende Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). ³Die Möglichkeit zum Freizeitausgleich nach Satz 2 umfasst auch die dem Zeitzuschlag nach Absatz 5 1:1 entsprechende Arbeitszeit. ⁴Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Entgelt (§ 11) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. ⁵Nach Ablauf der drei Monate wird das Bereitschaftsdienstentgelt am Zahltag des folgenden Kalendermonats fällig.

(7) ¹Das Bereitschaftsdienstentgelt nach den Absätzen 1, 3, 4 und 5 kann im Falle der Faktorisation nach § 9 Abs. 3 in Freizeit abgegolten werden. ²Dabei entspricht eine Stunde Bereitschaftsdienst

- | | |
|---|------------------|
| a) nach Absatz 1 | |
| aa) in der Stufe I | 37 Minuten, |
| bb) in der Stufe II | 46 Minuten und |
| cc) in der Stufe III | 55 Minuten, |
| b) nach Absatz 3 | 17,5 Minuten und |
| c) bei Feiertagsarbeit nach Absatz 5
jeweils zuzüglich | 15 Minuten. |

§ 8 Bereitschaftszeiten

(1) ¹Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich der Mitarbeiter am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Dienstgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. ²Für Mitarbeiter, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:

- Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet (faktorisiert).
- Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
- Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 2 Abs. 1 nicht überschreiten.
- Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

³Ferner ist Voraussetzung, dass eine nicht nur vorübergehend angelegte Organisationsmaßnahme besteht, bei der regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen.

(2) Die Anwendung des Absatzes 1 bedarf einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung.

Anmerkung zu § 8:

Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

§ 9 Arbeitszeitkonto

(1) ¹Durch Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. ²Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 2 Abs. 6) oder eine Rahmenzeit (§ 2 Abs. 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.

(2) ¹In der Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto in der ganzen Einrichtung oder Teilen davon eingerichtet wird. ²Alle Mitarbeiter der Einrichtungsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.

(3) ¹Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 2 Abs. 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 6 Abs. 1 Satz 5 und Abs. 2 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 6 Abs. 1 Satz 4 gebucht werden. ²Weitere Kontingente (z.B. Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. ³Der Mitarbeiter entscheidet für einen in der Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

(4) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Absatz 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.

(5) In der Dienstvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:

- a) Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;
- b) nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch den Mitarbeiter;
- c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z.B. an so genannten Brückentagen) vorzusehen;
- d) die Folgen, wenn der Dienstgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.

(6) ¹Der Dienstgeber kann mit dem Mitarbeiter die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. ²In diesem Fall ist die Mitarbeitervertretung zu beteiligen und – bei Insolvenzfähigkeit des Dienstgebers – eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.

§ 10 Teilzeitbeschäftigung

(1) ¹Mit Mitarbeitern soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. ²Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. ³Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. ⁴Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Dienstgeber im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation Mitarbeiters nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

(2) Mitarbeiter, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Dienstgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.

(3) Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

Anmerkung zu den §§ 2 bis 10:

Bei In-Kraft-Treten dieser Anlage bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.

§ 11 Eingruppierung

Die Eingruppierung der Mitarbeiter im Sinne des § 1 richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhangs D dieser Anlage.

§ 12 Tabellenentgelt

(1) ¹Der Mitarbeiter erhält monatlich ein Tabellenentgelt. ²Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist, und nach der für ihn geltenden Stufe.

(2) Die Mitarbeiter erhalten Entgelt nach Anhang A und B dieser Anlage.

(3) Mitarbeiter, die in eine der Entgeltgruppen 5 bis 15 eingruppiert sind, erhalten zuzüglich zu dem Tabellenentgelt gemäß § 12 Abs. 1 eine nicht dynamische Zulage in Höhe von monatlich 25 Euro.

(4) Mitarbeiter, denen die Leitung einer Station übertragen worden ist, erhalten für die Dauer der Übertragung der Stationsleitung eine Funktionszulage in Höhe von monatlich 30 Euro, soweit diesen Mitarbeitern im gleichen Zeitraum keine anderweitige Funktionszulage gezahlt wird.

(5) ¹Mitarbeiter, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 4 eingruppiert sind, erhalten zuzüglich zu dem Tabellenentgelt gemäß § 12 Abs. 1 einmalig im Kalenderjahr eine Einmalzahlung in Höhe von 8,4 v.H. der Stufe 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe im Auszahlungsmonat. ²Die Einmalzahlung nach Satz 1 wird mit dem Tabellenentgelt für den Monat Juli ausgezahlt.

Anmerkung zu den Absätzen 3 und 5:

Für Krankenpflegehelferinnen und Krankenpflegehelfer bzw. Gesundheits- und Krankenpflegehelferinnen und Gesundheits- und Krankenpflegehelfer gelten die Regelungen des Absatzes 3.

§ 12a Berechnung und Auszahlung des Entgelts

Teilzeitbeschäftigte erhalten das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

§ 12b Einmalzahlung für das Jahr 2011

(1) Die Mitarbeiter im Sinne dieser Anlage erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 240 Euro, die mit den Bezügen für den Monat Januar 2011 ausgezahlt wird.

(2) ¹Ein Anspruch auf die Zahlung nach Abs. 1 besteht, wenn der Mitarbeiter an mindestens einem Tag des Fälligkeitsmonats Anspruch auf Entgelt (auch Urlaubsentgelt oder Entgelt im Krankheitsfall) hat; dies gilt auch für Kalendermonate, in denen nur wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers Krankengeldzuschuss nicht bezahlt wird. ²Die Zahlung wird auch geleistet, wenn der Mitarbeiter wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG in dem Fälligkeitsmonat keine Bezüge erhalten hat.

(3) ¹Teilzeitbeschäftigte erhalten den jeweiligen Teilbetrag der Einmalzahlung, die dem Verhältnis der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten entspricht. ²Maßgebend sind die jeweiligen Verhältnisse zum Fälligkeitszeitpunkt nach Abs. 1.

(4) Die Einmalzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

§ 13 Stufen der Entgelttabelle

(1) ¹Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen. ²Die Abweichungen von Satz 1 sind in § 13a geregelt.

(2) ¹Bei Einstellung werden die Mitarbeiter der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ²Verfügt der Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. ³Unabhängig davon kann der Dienstgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

Anmerkung zu Absatz 2:

Ein Praktikum nach Abschnitt D der Anlage 7 zu den AVR gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.

(2a) Wird der Mitarbeiter in unmittelbarem Anschluss an ein Dienstverhältnis im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche eingestellt, so erhält er

- a) wenn sein bisheriges Entgelt nach dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung bemessen war, das Entgelt der Stufe, das er beim Fortbestehen des Dienstverhältnisses am Einstellungstag vom bisherigen Dienstgeber erhalten hätte,
- b) wenn sein bisheriges Entgelt in Abweichung von den Vorschriften dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung bemessen war, das Entgelt der Stufe, das er am Einstellungstag von seinem bisherigen Dienstgeber erhalten würde, wenn sein Entgelt ab dem Zeitpunkt, seitdem er ununterbrochen im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche tätig ist, nach dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung bemessen worden wäre.

Anmerkung zu Absatz 2a:

1. Der Tätigkeit im Bereich der katholischen Kirche steht gleich eine Tätigkeit in der evangelischen Kirche, in einem Diakonischen Werk oder in einer Einrichtung, die dem Diakonischen Werk angeschlossen ist.

2. ¹Ein unmittelbarer Anschluss liegt nicht vor, wenn zwischen den Dienstverhältnissen ein oder mehrere Werktage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage – liegen, in denen das Dienstverhältnis nicht bestand. ²Es ist jedoch unschädlich, wenn der Mitarbeiter in dem gesamten zwischen den Dienstverhältnissen liegenden Zeitraum dienstunfähig erkrankt war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzuges an einen anderen Ort benötigt hat.

³Von der Voraussetzung des unmittelbaren Anschlusses kann abgewichen werden, wenn der Zeitraum zwischen dem Ende des bisherigen Dienstverhältnisses und dem Beginn des neuen Dienstverhältnisses ein Jahr nicht übersteigt.

(3) ¹Die Mitarbeiter erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 14 Abs. 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Dienstgeber (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und

- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

²Die Abweichungen von Satz 1 sind in § 13a geregelt.

(4) ¹Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. ²Einstellungen erfolgen in der Stufe 2 (Eingangsstufe). ³Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 14 Abs. 2 bleibt unberührt.

§ 13a Besondere Stufenregelung

(1) Abweichend von § 13 Abs. 1 Satz 1 ist Eingangsstufe

- a) in den Entgeltgruppen 9 und 11 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend
 - Kr. 11 mit Aufstieg nach Kr. 12,
 - Kr. 8 mit Aufstieg nach Kr. 9,
 - Kr. 7 mit Aufstieg nach Kr. 8 (9 b),
- b) in den Entgeltgruppen 7 und 9 bis 12 die Stufe 3 bei Tätigkeiten entsprechend
 - Kr. 12 mit Aufstieg nach Kr. 13,
 - Kr. 10 mit Aufstieg nach Kr. 11,
 - Kr. 9 mit Aufstieg nach Kr. 10,
 - Kr. 6 mit Aufstieg nach Kr. 7,
 - Kr. 7 ohne Aufstieg,
 - Kr. 6 ohne Aufstieg,
- c) in der Entgeltgruppe 7 die Stufe 2 bei Tätigkeiten entsprechend
 - Kr. 5a mit Aufstieg nach Kr. 6,
 - Kr. 5 mit Aufstieg nach Kr. 5a und weiterem Aufstieg nach Kr. 6,
 - Kr. 5 mit Aufstieg nach Kr. 5a.

(2) Abweichend von § 13 Abs. 1 Satz 1 ist Endstufe

- a) in den Entgeltgruppen 7 und 9 bis 11 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend
 - Kr. 10 mit Aufstieg nach Kr. 11,
 - Kr. 9 mit Aufstieg nach Kr. 10,
 - Kr. 6 mit Aufstieg nach Kr. 7,
 - Kr. 7 ohne Aufstieg,
 - Kr. 6 ohne Aufstieg,
 - Kr. 4 mit Aufstieg nach Kr. 5,
- b) in der Entgeltgruppe 4 und 6 die Stufe 3 bei Tätigkeiten entsprechend Kr 2 ohne Aufstieg.

(3) Abweichend von § 13 Abs. 3 Satz 1 gelten für die Stufenlaufzeiten folgende Regelungen:

- a) in der Entgeltgruppe 12 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach drei Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. 12 mit Aufstieg nach Kr. 13,
- b) in der Entgeltgruppe 11 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. 10 mit Aufstieg nach Kr. 11,

- c) in der Entgeltgruppe 10 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach drei Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. 9 mit Aufstieg nach Kr. 10,
- d) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 6 nach zwei Jahren in Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. 8 mit Aufstieg nach Kr. 9,
- e) in der Entgeltgruppe 9 (9b) wird die Stufe 5 nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. 7 mit Aufstieg nach Kr. 8,
- f) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 4 nach fünf Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 (9b) nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppen Kr. 6 mit Aufstieg nach Kr. 7, Kr. 7 ohne Aufstieg,
- g) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 4 (9b) nach fünf Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 (9b) nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppen Kr. 6 ohne Aufstieg erreicht.

§ 14 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

(1) Die Mitarbeiter erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.

(2) ¹Bei Leistungen des Mitarbeiters, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. ²Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. ³Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Dienstgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. ⁴Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Mitarbeitern gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. ⁵Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Dienstgeber und von der Mitarbeitervertretung benannt; sie müssen der Einrichtung angehören. ⁶Der Dienstgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.

Anmerkung zu Absatz 2:

¹Die Instrumente der materiellen Leistungsanreize (§ 15) und der leistungsbezogene Stufenaufstieg bestehen unabhängig voneinander und dienen unterschiedlichen Zielen. ²Leistungsbezogene Stufenaufstiege unterstützen insbesondere die Anliegen der Personalentwicklung.

Anmerkung zu Absatz 2 Satz 2:

Bei Leistungsminderungen, die auf einem anerkannten Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit gemäß §§ 8 und 9 SGB VII beruhen, ist diese Ursache in geeigneter Weise zu berücksichtigen.

Anmerkung zu Absatz 2 Satz 6:

Die Mitwirkung der Kommission erfasst nicht die Entscheidung über die leistungsbezogene Stufenzuordnung.

(3) ¹Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 13 Abs. 3 Satz 1 stehen gleich:

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach Abschnitt XII der Anlage 1 zu den AVR bis zu 26 Wochen,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Dienstgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

²Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. ³Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. ⁴Zeiten, in denen Mitarbeiter mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(4) ¹Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Mitarbeiter derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. ²Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 30 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 bzw. weniger als 60 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält der Mitarbeiter während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebtrag von monatlich 30 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) bzw. 60 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15). ³Wird der Mitarbeiter nicht in die nächsthöhere, sondern in eine darüber liegende Entgeltgruppe höhergruppiert, ist das Tabellenentgelt für jede dazwischen liegende Entgeltgruppe nach Satz 1 zu berechnen; Satz 2 gilt mit der Maßgabe, dass auf das derzeitige Tabellenentgelt und das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe abzustellen ist, in die der Mitarbeiter höhergruppiert wird. ⁴Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppiierung. ⁵Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist der Mitarbeiter der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. ⁶Der Mitarbeiter erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 5 festgelegten Stufen der betreffenden Entgeltgruppe, ggf. einschließlich des Garantiebetrags.

Anmerkung zu Absatz 4 Satz 2:

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

(5) ¹Soweit es zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften erforderlich ist, kann Mitarbeitern im Einzelfall, abweichend von dem sich aus der nach § 13, § 13a und § 14 Abs. 4 ergebenden Stufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe zustehenden Entgelt, ein um bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweggewährt werden. ²Haben Mitarbeiter bereits die Endstufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe erreicht, kann ihnen unter den Voraussetzungen des Satzes 1 ein bis zu 20 v.H. der Stufe 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe höheres Entgelt gezahlt werden. ³Im Übrigen bleibt § 14 unberührt.

§ 15 Leistungsentgelt und/oder Sozialkomponente

(1) ¹Die leistungs- und/oder erfolgsorientierte Bezahlung soll dazu beitragen, die caritativen Dienstleistungen zu verbessern. ²Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden. ³Die Kinder-, Sozial- und Familienkomponente soll dazu beitragen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern.

(2) ¹Ein Leistungsentgelt und/oder eine Sozialkomponente kann nur durch eine ergänzende Dienstvereinbarung mit der Mitarbeitervertretung nach § 38 MAVO eingeführt werden. ²Kommt eine Dienstvereinbarung nicht zu Stande, findet Absatz 4 Anwendung.

(3) ¹Das für das Leistungsentgelt und/oder die Sozialkomponente zur Verfügung stehende Gesamtvolumen entspricht im Jahr 2010 1,25 v.H. der ab Inkrafttreten dieser Anlage im Jahr 2010 gezahlten ständigen Monatsentgelte und im Jahr 2011 1,5 v.H. der im Jahr 2011 gezahlten ständigen Monatsentgelte aller unter den Geltungsbereich dieser Anlage fallenden Mitarbeiter des jeweiligen Dienstgebers. ²Das zur Verfügung stehende Gesamtvolumen ist zweckentsprechend zu verwenden; es besteht die Verpflichtung zu jährlicher Auszahlung der Leistungsentgelte.

Anmerkung zu Absatz 3 Satz 1:

¹Ständige Monatsentgelte sind insbesondere das Tabellenentgelt (ohne Sozialversicherungsbeiträge des Dienstgebers und dessen Beiträge für die Zusatzversorgung), die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen sowie Entgelt im Krankheitsfall und bei Urlaub, soweit diese Entgelte in dem betreffenden Kalenderjahr ausgezahlt worden sind; nicht einbezogen sind dagegen insbesondere Abfindungen, Aufwandsentschädigungen, Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen, Leistungsentgelte, Strukturausgleiche, unständige Entgeltbestandteile und Entgelte der Mitarbeiter im Sinne des § 3 Abs. (g) des Allgemeinen Teils zu den AVR. ²Unständige Entgeltbestandteile können betrieblich einbezogen werden.

Anmerkung zu Abs. 3

Ab dem Jahr 2012 strebt die Arbeitsrechtliche Kommission an, den Vomhundertsatz des TVöD zu übernehmen.

(4) ¹Kommt eine Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt und/oder die Sozialkomponente nicht zu Stande, wird das zur Verfügung stehende jährliche Gesamtvolumen mit dem Entgelt für den Monat Januar des Folgejahres vollständig an die Mitarbeiter ausgeschüttet. ²In den ersten 12 Monaten nach Inkrafttreten dieser Anlage wird das Leistungsentgelt nach Absatz 3 monatlich ausgezahlt. ³Eine Dienstvereinbarung ist für diesen Zeitraum abgeschlossen.

(5) Kommt eine Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt zu Stande, kann diese insbesondere folgende Inhalte regeln:

- a) Geltungsbereich (z. B. für Auszubildende, Zivildienstleistende);
- b) Regelung zu Entgeltausfallzeiten (z.B. Krankheit, Elternzeit);
- c) Kündigungsregelung;
- d) Aufgaben und Einsetzung einer betrieblichen Kommission, die paritätisch vom Dienstgeber und der Mitarbeitervertretung besetzt wird;

- e) Entscheidung für ein System zur Leistungsermittlung, den Abschluss von jährlichen Zielvereinbarungen oder systematischen Leistungsbewertungen oder einer Kombination von beiden;
- f) Festlegung von Kriterien für die Zielauswahl bzw. Kategorien für die Leistungsbewertung;
- g) Durchführungsbestimmungen für das Leistungsermittlungsverfahren;
- h) Regelungen zur Leistungsfeststellung nur durch Führungskraft oder durch Führungskraft und Mitarbeiter (wer beurteilt bzw. vereinbart mit wem Ziele?, Zuständigkeiten klären);
- i) Bewertungsrichtlinien zur Transformation der Leistungen in ein Punktesystem;
- j) Regelungen zu den Geldverteilungsgrundsätzen (z. B. Bildung von Teilbudgets nach Entgeltgruppen und / oder Abteilungen);
- k) Regelungen zu den Auszahlungsmodalitäten, soweit nicht in dieser Anlage geregelt;
- l) Regelungen zu Dokumentation (die Leistungsergebnisse werden nicht in die Personalakte übernommen);
- m) Regelungen zu Schulungsmaßnahmen;
- n) Regelungen für freigestellte Mitglieder der Mitarbeitervertretung;
- o) Regelungen zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen (eine Nichterfüllung der Voraussetzungen für die Gewährung eines Leistungsentgeltes darf für sich genommen keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen auslösen; umgekehrt sind arbeitsrechtliche Maßnahmen nicht durch die Teilnahme an einer Zielvereinbarung bzw. Gewährung eines Leistungsentgeltes ausgeschlossen).

(6) Kommt eine Dienstvereinbarung zu einer Sozialkomponente zu Stande, kann diese insbesondere folgende Inhalte regeln:

- a) Geltungsbereich (z.B. für Auszubildende, Zivildienstleistende);
- b) Regelung zu Entgeltausfallzeiten (z. B. Krankheit, Elternzeit);
- c) Kündigungsregelung;
- d) Aufgaben und Einsetzung einer betrieblichen Kommission, die paritätisch vom Dienstgeber und der Mitarbeitervertretung besetzt wird;
- e) Entscheidung für ein System zur Sozialkomponente;
- f) Festlegung von Kriterien für die Sozialkomponente;
- g) Regelungen zu den Geldverteilungsgrundsätzen;
- h) Regelungen zu den Auszahlungsmodalitäten, soweit nicht in dieser Anlage geregelt.

§ 16 Jahressonderzahlung

(1) Mitarbeiter, die am 1. Dezember im Dienstverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

(2) ¹Die Jahressonderzahlung beträgt bei Mitarbeitern in den Entgeltgruppen 1 bis 8 90 v.H., in den Entgeltgruppen 9 bis 12 80 v.H. und in den Entgeltgruppen 13 bis 15 60 v.H. des der Mitarbeiters in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. ²Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. ³Bei Mitarbeitern, deren Dienstverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Be-

messungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Dienstverhältnisses. ⁴In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

Anmerkung zu Absatz 2:

¹Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. ²Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. ³Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. ⁴Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

(3) Für Mitarbeiter im Gebiet der neuen Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen sowie in dem Teil des Landes Berlin, in dem das Grundgesetz bis einschließlich 2. Oktober 1990 nicht galt, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass die Bemessungssätze für die Jahressonderzahlung 75 v.H. der dort genannten Vmhundertsätze betragen.

(4) ¹Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Mitarbeiter keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts haben. ²Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

1. für die Mitarbeiter kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen
 - a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
 - b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG,
 - c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;
2. in denen Mitarbeitern Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

(5) ¹Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. ²Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

(6) ¹Mitarbeiter erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn ihr Dienstverhältnis vor dem 1. Dezember endet. ²Bei Mitarbeitern, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Dezember geendet hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums nach § 16 Abs. 2 der letzte volle Kalendermonat des Dienstverhältnisses mit der Maßgabe, dass Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung nur das Tabellenentgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen sind.

§ 17 Zusatzurlaub

(1) Mitarbeiter, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 4 Abs. 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 4 Abs. 2 leisten und denen die Zulage nach § 6 Abs. 4 Satz 1 oder Abs. 5 Satz 1 zusteht, erhalten

- a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
- b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate einen Arbeitstag Zusatzurlaub.

(2) Im Falle nicht ständiger Wechselschichtarbeit und nicht ständiger Schichtarbeit soll bei annähernd gleicher Belastung die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage durch Dienstvereinbarung geregelt werden.

(3) ¹Mitarbeiter erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

150 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag
300 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage
450 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage
600 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Kalenderjahr. ²Nachtarbeitsstunden, die in Zeiträumen geleistet werden, für die Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit zusteht, bleiben unberücksichtigt.

(4) ¹Bei Anwendung des Absatzes 3 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 2) in der Zeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Nachtarbeitsstunden berücksichtigt.

(5) ¹Bei Teilzeitbeschäftigten ist die Zahl der nach Absatz 3 geforderten Nachtarbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter zu kürzen. ²Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 3 Abs. 5 Unterabs. 1 Satz 1, Unterabs. 2 Satz 1 und Unterabs. 4 der Anlage 14 zu den AVR zu ermitteln.

(6) ¹Zusatzurlaub nach dieser Anlage und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. ²Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage, bei Zusatzurlaub wegen Wechselschichtarbeit 36 Tage, nicht überschreiten. ³Bei Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; § 3 Abs. 4 Satz 1 der Anlage 14 zu den AVR gilt entsprechend.

(7) Im Übrigen gelten die §§ 1-3 der Anlage 14 zu den AVR mit Ausnahme § 1 Abs. 6 Unterabs. 2 Satz 1 entsprechend.

Anmerkung zu den Absätzen 1 und 3:

1. ¹Der Anspruch auf Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 bemisst sich nach der abgeleiteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr,

- sobald die Voraussetzungen nach Absatz 1 erfüllt sind. ²Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des Abschnitt XII der Anlage 1 zu den AVR unschädlich.
2. Der Anspruch auf Zusatzurlaub nach Absatz 3 bemisst sich nach den abgeleisteten Nachtarbeitsstunden und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 3 Satz 1 erfüllt sind.

§ 18 Führung auf Probe

- (1) ¹Führungspositionen können als befristetes Dienstverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. ²Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Dienstvertrages zulässig. ³Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.
- (2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Dienstgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Probe bezeichnet worden sind.
- (3) ¹Besteht bereits ein Dienstverhältnis mit demselben Dienstgeber, kann der Mitarbeiter vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. ²Der Mitarbeiter wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 14 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergebenden Tabellenentgelt gewährt. ³Nach Fristablauf endet die Erprobung. ⁴Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält der Mitarbeiter eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

§ 19 Führung auf Zeit

- (1) ¹Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. ²Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig:
- a) in den Entgeltgruppen 10 bis 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,
 - b) ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.

³Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a bei demselben Dienstgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b zur Hälfte angerechnet werden. ⁴Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§ 7 Abs. 4 des Allgemeinen Teils zu den AVR) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Dienstgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Zeit bezeichnet worden sind.

(3) ¹Besteht bereits ein Dienstverhältnis mit demselben Dienstgeber, kann der Mitarbeiter vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. ²Der Mitarbeiter wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgelt-

gruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 14 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergebenden Tabellenentgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v.H. des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 14 Abs. 4 Satz 1 und 2. ³Nach Fristablauf erhält der Mitarbeiter eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.

Anhang A zur Anlage 31: Mitarbeiter im Pflegedienst in Krankenhäusern

(gültig ab 01.01.2011 bis 31.07.2011)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.705,35	4.111,08	4.262,14	4.801,65	5.211,67	5.481,43
14	3.355,75	3.722,62	3.938,43	4.262,14	4.758,49	5.028,24
13	3.093,55	3.431,28	3.614,73	3.970,79	4.467,14	4.672,17
12	2.773,09	3.075,21	3.506,82	3.884,48	4.370,04	4.585,84
11	2.675,97	2.967,32	3.183,11	3.506,82	3.976,20	4.192,00
10	2.578,86	2.859,40	3.075,21	3.291,02	3.701,04	3.798,16
9 ¹⁾	2.277,82	2.524,91	2.654,40	2.999,68	3.269,44	3.485,24
8	2.132,15	2.363,05	2.470,97	2.568,08	2.675,97	2.743,95 ²⁾
7	1.996,20 ³⁾	2.211,99	2.352,27	2.460,17	2.541,10	2.616,64
6	1.957,34	2.168,83	2.276,74	2.379,24	2.449,38	2.519,53 ⁴⁾
5	1.875,33	2.077,12	2.179,62	2.282,14	2.357,67	2.411,62
4	1.782,54 ⁵⁾	1.974,61	2.104,09	2.179,62	2.255,15	2.299,39
3 ⁶⁾	1.753,42	1.942,23	1.996,20	2.082,52	2.147,26	2.206,61
2	1.617,45	1.791,17	1.845,12	1.899,08	2.017,76	2.141,86
1		1.441,58	1.467,47	1.499,85	1.530,05	1.607,74

Für Mitarbeiter im Pflegedienst:

1)

E 9b	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	2.746,12	2.913,36	3.118,38	3.312,60

2) 2.787,11

3) 2.050,15

4) 2578,86

5) 1836,49

6)

E 3a	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	1.727,81	1.785,07	1.823,80	1.852,43	1.872,64	1.902,95
	38,5 Std.	38,5 Std.	38,5 Std.	38,5 Std.	38,5 Std.	38,5 Std.
	1.795,13	1.854,61	1.894,85	1.924,60	1.945,59	1.977,09
	40 Std.	40 Std.	40 Std.	40 Std.	40 Std.	40 Std.

Anhang A zur Anlage 31: Mitarbeiter im Pflegedienst in Krankenhäusern

(gültig ab 01.08.2011)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.723,88	4.131,63	4.283,45	4.825,66	5.237,73	5.508,84
14	3.372,53	3.741,24	3.958,12	4.283,45	4.782,28	5.053,38
13	3.109,02	3.448,44	3.632,80	3.990,65	4.489,48	4.695,53
12	2.786,95	3.090,59	3.524,35	3.903,90	4.391,89	4.608,77
11	2.689,35	2.982,15	3.199,03	3.524,35	3.996,09	4.212,96
10	2.591,76	2.873,70	3.090,59	3.307,47	3.719,55	3.817,15
9 ¹⁾	2.289,20	2.537,53	2.667,67	3.014,68	3.285,79	3.502,66
8	2.142,81	2.374,87	2.483,32	2.580,92	2.689,35	2.757,67 ²⁾
7	2.006,18 ³⁾	2.223,05	2.364,03	2.472,47	2.553,80	2.629,72
6	1.967,13	2.179,67	2.288,12	2.391,14	2.461,63	2.532,12 ⁴⁾
5	1.884,71	2.087,50	2.190,52	2.293,55	2.369,46	2.423,68
4	1.791,45 ⁵⁾	1.984,48	2.114,61	2.190,52	2.266,43	2.310,89
3 ⁶⁾	1.762,18	1.951,95	2.006,18	2.092,93	2.157,99	2.217,64
2	1.625,53	1.800,13	1.854,35	1.908,57	2.027,85	2.152,57
1		1.448,79	1.474,81	1.507,34	1.537,70	1.615,78

Für Mitarbeiter im Pflegedienst:

1)

E 9b	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	2.759,85	2.927,92	3.133,97	3.329,16

2) **2.801,05**

3) **2.060,40**

4) **2.591,75**

5) **1.845,67**

6)

E 3a	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	1.736,44	1.793,99	1.832,92	1.861,69	1.882,00	1.912,46
	38,5 Std.	38,5 Std.	38,5 Std.	38,5 Std.	38,5 Std.	38,5 Std.
	1.804,10	1.863,88	1.904,33	1.934,22	1.955,32	1.986,98
	40 Std.	40 Std.	40 Std.	40 Std.	40 Std.	40 Std.

Anmerkung zu Anhang A zur Anlage 31

Abweichend von § 12 Abs. 2 erhalten die Mitarbeiter im Pflegedienst in Krankenhäusern

- a) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend den Vergütungsgruppen Kr. 5a mit Aufstieg nach Kr. 6, Kr. 5 mit Aufstieg nach Kr. 5a und weiterem Aufstieg nach Kr. 6
 - in der Stufe 2 den Tabellenwert der Stufe 3
 - in der Stufe 3 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 3,
 - in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 4,
 - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 9b Stufe 3,
 - in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 9b Stufe 4,
- b) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend den Vergütungsgruppen Kr. 5 mit Aufstieg nach Kr. 6
 - in der Stufe 1 den Tabellenwert der Stufe 2,
 - in der Stufe 2 den Tabellenwert der Stufe 3,
 - in der Stufe 3 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 3,
 - in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 4,
 - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 9b Stufe 3,
 - in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 9b Stufe 4,
- c) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. 5 mit Aufstieg nach Kr. 5a
 - in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 4,
 - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 5,
 - in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 6,
- d) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. 4 mit Aufstieg nach Kr. 5 und weiterem Aufstieg nach Kr. 5a
 - in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 4,
 - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 5,
 - in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 6,
- e) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. 4 mit Aufstieg nach Kr. 5
 - in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 4,
 - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 5,
- f) in der Entgeltgruppe 4 bei Tätigkeiten entsprechend den Vergütungsgruppen Kr. 2 mit Aufstieg nach Kr. 3 und weiterem Aufstieg nach Kr. 4 sowie Kr. 3 mit Aufstieg nach Kr. 4
 - in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 6 Stufe 4,
 - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 6 Stufe 5,
 - in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 6 Stufe 6,

**Anhang B zur Anlage 31: Mitarbeiter im Pflegedienst in Krankenhäusern
(Kr-Anwendungstabelle)
(gültig ab 01.01.2011 bis 31.07.2011)**

Werte aus Entgeltgruppe allg. Tabelle (TVÖD)	Entgeltgruppe KR (TVÖD)	Zuordnungen Vergütungsgruppen KR / KR-Verläufe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
			Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 12	12a	12 mit Aufstieg nach 13	-	-	3.506,82	3.884,48	4.370,04	4.585,84
						nach 2 J. St. 3	nach 3 J. St. 4	
EG 11	11 b	11 mit Aufstieg nach 12	-	-	-	3.506,82	3.976,20	4.192,00
	11 a	10 mit Aufstieg nach 11	-	-	3.183,11	3.506,82	3.976,20	-
EG 10	10 a	9 mit Aufstieg nach 10	-	-	3.075,21	3.291,02	3.701,04	-
						3291,02	nach 3 J. St. 4	
EG 9, EG 9 b	9 d	8 mit Aufstieg nach 9	-	-	2.999,68	3.269,44	3.485,24	-
						nach 4 J. St. 3	nach 2 J. St. 4	
	9 c	7 mit Aufstieg nach 8	-	-	2.913,36	3.118,38	3.312,60	-
						nach 5 J. St. 3	nach 5 J. St. 4	
9 b	6 mit Aufstieg nach 7	-	-	2.654,40	2.999,68	3.118,38	-	
	7 ohne Aufstieg				nach 5 J. St. 3	nach 5 J. St. 4		
9 a	6 ohne Aufstieg	-	-	2.654,40	2.746,12	2.913,36	-	
EG 7, EG 8, EG 9 b	8 a	5 a mit Aufstieg nach 6	-	2.352,27	2.470,97	2.568,08	2.746,12	2.913,36
		5 mit Aufstieg nach 5a und 6						
EG 7, EG 8	7 a	5 mit Aufstieg nach 5 a	-	2.211,99	2.352,27	2.568,08	2.675,97	2.787,11
		4 mit Aufstieg nach 5 und 5 a						
EG 4, EG 6	4 a	4 mit Aufstieg nach 5	2050,15	2.211,99	2.352,27	2.568,08	2.675,97	-
		2 mit Aufstieg nach 3 und 4	1.836,49	1.974,61	2.104,09	2.379,24	2.449,38	2.578,86
		3 mit Aufstieg nach 4						
EG 3, EG 4	3 a	1 mit Aufstieg nach 2	1.727,81	1.785,07	1.823,80	1.852,43	1.872,64	1.902,95
			38,5 Std.	38,5 Std.	38,5 Std.	38,5 Std.	38,5 Std.	38,5 Std.
			1.795,13	1.854,61	1.894,85	1.924,60	1.945,59	1.977,09
			40 Std.	40 Std.	40 Std.	40 Std.	40 Std.	40 Std.

**Anhang B zur Anlage 31: Mitarbeiter im Pflegedienst in Krankenhäusern
(Kr-Anwendungstabelle)
(gültig ab 01.08.2011)**

Werte aus Entgeltgruppe allg. Tabelle (TVÖD)	Entgeltgruppe KR (TVÖD)	Zuordnungen Vergütungsgruppen KR / KR-Verläufe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen				
			Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	
EG 12	12a	12 mit Aufstieg nach 13	-	-	3.524,35	3.903,90	4.391,89	4.608,77	
						nach 2 J. St. 3	nach 3 J. St. 4		
EG 11	11 b	11 mit Aufstieg nach 12	-	-	-	3.524,35	3.996,08	4.212,96	
	11 a	10 mit Aufstieg nach 11	-	-	3.199,03	3.524,35	3.996,08	-	
						nach 2 J. St. 3	nach 5 J. St. 4		
EG 10	10 a	9 mit Aufstieg nach 10	-	-	3.090,59	3.307,48	3.719,55	-	
EG 9, EG 9 b	9 d	8 mit Aufstieg nach 9	-	-	3.014,68	3.285,79	3.502,67	-	
						nach 4 J. St. 3	nach 2 J. St. 4		
	9 c	7 mit Aufstieg nach 8	-	-	2.927,93	3.133,97	3.329,16	-	
						nach 5 J. St. 3	nach 5 J. St. 4		
	9 b	6 mit Aufstieg nach 7	-	-	2.667,67	3.014,68	3.133,97	-	
7 ohne Aufstieg		nach 5 J. St. 3				nach 5 J. St. 4			
9 a	6 ohne Aufstieg	-	-	2.667,67	2.759,85	2.927,93	-		
EG 7, EG 8, EG 9 b	8 a	5 a mit Aufstieg nach 6	-	2.223,05	2.364,03	2.483,32	2.580,92	2.759,85	2.927,93
		5 mit Aufstieg nach 5a und 6							
		5 mit Aufstieg nach 6							
EG 7, EG 8	7 a	5 mit Aufstieg nach 5 a	-	2.060,4	2.223,05	2.364,03	2.580,92	2.689,35	2.801,05
		4 mit Aufstieg nach 5 und 5 a							
		4 mit Aufstieg nach 5							
EG 4, EG 6	4 a	2 mit Aufstieg nach 3 und 4	1.845,67	1.984,48	2.114,61	2.391,14	2.461,63	2.591,75	
		3 mit Aufstieg nach 4							
		2 ohne Aufstieg							
EG 3, EG 4	3 a	1 mit Aufstieg nach 2	1.736,44	1.793,99	1.832,92	1.861,69	1.882,00	1.912,46	
			38,5 Std.	38,5 Std.	38,5 Std.	38,5 Std.	38,5 Std.	38,5 Std.	
			1.804,10	1.863,88	1.904,33	1.934,22	1.955,32	1.986,98	
			40 Std.	40 Std.	40 Std.	40 Std.	40 Std.	40 Std.	

Anhang C zur Anlage 31: Mitarbeiter im Pflegedienst in Krankenhäusern

Entgeltgruppe	Stundenentgelt gültig ab 1. Januar 2011	Stundenentgelt gültig ab 1. August 2011
Kr. 12a	21,79 €	21,90 €
Kr. 11b	20,36 €	20,46 €
Kr. 11a	19,24 €	19,34 €
Kr. 10a	18,02 €	18,11 €
Kr. 9d	17,35 €	17,44 €
Kr. 9c	16,75 €	16,83 €
Kr. 9b	15,99 €	16,07 €
Kr. 9a	15,73 €	15,81 €
Kr. 8a	15,02 €	15,10 €
Kr. 7a	14,41 €	14,48 €
Kr. 4a	13,34 €	13,41 €
Kr. 3a	11,12 €	11,18 €

Anhang D zur Anlage 31: Mitarbeiter im Pflegedienst in Krankenhäusern

Vergütungsgruppen für Mitarbeiter im Pflegedienst in Krankenhäusern

Vergütungsgruppe Kr 1

Kranken- und Altenpflege

- 1 Mitarbeiter in der Pflege ohne entsprechende Ausbildung (z.B. Pflegehelfer) ¹

Vergütungsgruppe Kr 2

Kranken- und Altenpflege

- 1 Krankenpflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit ^{1, 1a, 14}
- 2 Altenpflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit ^{1, 1a, 14}
- 3 Mitarbeiter in der Pflege ohne entsprechende Ausbildung nach Ableistung eines qualifizierenden Kurses ^{1, 7}
- 4 Mitarbeiter in der Pflege ohne entsprechende Ausbildung nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Kr 1 Ziffer 1

Vergütungsgruppe Kr 3

Kranken- und Altenpflege

- 1 Krankenpflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe Kr 2 Ziffer 1 ¹
- 2 Altenpflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe Kr 2 Ziffer 2 ^{1, 14}

Vergütungsgruppe Kr 4

Krankenpflege

- 1 Krankenpfleger mit entsprechender Tätigkeit ¹
- 2 Krankenpflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Kr 3 Ziffer 1

Altenpflege

- 3 Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung mit entsprechender Tätigkeit ¹

- 4 Altenpflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Kr 3 Ziffer 2

Geburtshilfe/Entbindungspflege

- 5 Hebammen/Entbindungspfleger mit entsprechender Tätigkeit

Vergütungsgruppe Kr 5

Krankenpflege

- 1 Krankenpfleger mit entsprechender Tätigkeit nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe Kr 4 Ziffer 1 ¹
- 2 Krankenpfleger, die als Krankenhaushygienepfleger stationsübergreifend und verantwortlich eingesetzt sind
- 3 Krankenpfleger, die
- (a) im Operationsdienst als Operationspfleger oder als Anästhesiepfleger tätig sind
 - oder
 - (b) die Herz-Lungen-Maschine vorbereiten und während der Operation zur Bedienung der Maschine herangezogen werden
 - oder
 - (c) in Einheiten für Intensivmedizin tätig sind
 - oder
 - (d) dem Arzt in erheblichem Umfange bei Herzkatheterisierungen, Dilatationen oder Angiographien unmittelbar assistieren
 - oder
 - (e) in Dialyseeinheiten Kranke pflegen sowie die Geräte bedienen und überwachen
 - oder
 - (f) in Ambulanzen oder Ambulanzen/Nothilfen Tätigkeiten gemäß Buchstabe a, c oder e ausüben.

Altenpflege

- 4 Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung mit entsprechender Tätigkeit nach dreijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe Kr 4 Ziffer 3 ^{1,9}

Geburtshilfe/Entbindungspflege

- 5 Hebammen/Entbindungspfleger mit entsprechender Tätigkeit nach einjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe Kr 4 Ziffer 5

Operationstechnische Assistenten

- 6 Operationstechnische Assistenten mit entsprechender Tätigkeit

Vergütungsgruppe Kr 5a

Krankenpflege

- 1 Krankenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 5 Ziffern 1 bis 3 nach vierjähriger Bewährung in einer dieser Ziffern, frühestens jedoch nach sechsjähriger Berufstätigkeit nach Erlangung der staatlichen Erlaubnis⁴

2 bis 3 (entfallen)

- 4 Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Stations- oder Gruppenpflegern der Vergütungsgruppe Kr 6 Ziffer 6 bestellt sind^{1,8}

Altenpflege

- 5 Altenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 5 Ziffer 4 nach vierjähriger Bewährung in dieser Ziffer
- 6 Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung, die durch ausdrückliche Anordnung als Leitung einer Organisationseinheit bestellt sind^{1,2}
- 7 Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung der Leitung einer Organisationseinheit der Vergütungsgruppe Kr 6 Ziffer 19 bestellt sind^{1,8}

Geburtshilfe/Entbindungspflege

- 8 Hebammen/Entbindungspfleger der Vergütungsgruppe Kr 5 Ziffer 5 nach vierjähriger Bewährung in dieser Ziffer 4
- 9 Hebammen/Entbindungspfleger, die durch ausdrückliche Anordnung zur/zum Vorsteherin/Vorsteher des Kreißsaals bestellt sind^{1,3}

Vergütungsgruppe Kr 6

Krankenpflege

- 1 Fachkrankenschwäger bzw. Krankenschwäger mit erfolgreich abgeschlossener Weiterbildung und mit entsprechender Tätigkeit ^{1,3,10}
- 2 Krankenschwäger der Vergütungsgruppe Kr 5a Ziffer 4 nach fünfjähriger Bewährung in einer Tätigkeit in Vergütungsgruppe Kr 5a
- 3 Krankenschwäger der Vergütungsgruppe Kr 5 Ziffern 2 und 3 nach sechsjähriger Bewährung in der jeweiligen Ziffer der Vergütungsgruppe Kr 5 oder in dieser Tätigkeit in Vergütungsgruppe Kr 5a Ziffer 1
- 4 Krankenschwäger in der Intensivpflege/-medizin, die einer Einheit für Intensivmedizin vorstehen ^{1,3}
- 5 Krankenschwäger mit erfolgreich abgeschlossener sozialpsychiatrischer Zusatzausbildung und entsprechender Tätigkeit ^{1,15}
- 6 Krankenschwäger, die durch ausdrückliche Anordnung als Stationschwäger oder Gruppenchwäger bestellt sind ^{1,11,12}
- 7 Krankenschwäger, die
 - (a) die Herz-Lungen-Maschine vorbereiten und während der Operation zur Bedienung der Maschine herangezogen werdenoder
 - (b) in Blutzentralen tätig sind ⁵oder
 - (c) in besonderen Behandlungs- und Untersuchungsräumen in mindestens zwei Teilgebieten der Endoskopie tätig sindoder
 - (d) dem Operationsdienst vorstehenoder
 - (e) dem Anästhesiedienst vorstehen,denen jeweils weitere Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind ⁶

- 8 Krankenpfleger, die Gipsverbände in Gipsräumen anlegen, denen mindestens fünf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind⁶
- 9 Krankenpfleger in Ambulanzbereichen oder Ambulanzen/Nothilfen, denen mindestens sechs Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind⁶
- 10 Krankenpfleger, denen mehrere Stationen, Pflegegruppen oder abgegrenzte Funktionsbereiche durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind^{1, 6, 12, 16}
- 11 Krankenpfleger, die einer Dialyseeinheit vorstehen
- 12 Krankenpfleger, die dem zentralen Sterilisationsdienst vorstehen und denen mindestens acht Mitarbeiter durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind⁶
- 13 Krankenpfleger, die dem zentralen Sterilisationsdienst vorstehen und denen mindestens 36 Mitarbeiter durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind⁶
- 14 Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Krankenpflegern der Vergütungsgruppe Kr 7 Ziffern 3 bis 4 bestellt sind^{1,8}
- 15 Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Stations- oder Gruppenpflegern der Vergütungsgruppe Kr 7 Ziffer 5 bestellt sind^{1,8}
- 16 Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leitenden Krankenpflegern der Vergütungsgruppe Kr 7 Ziffer 2 bestellt sind⁸
- 17 Krankenpfleger, die als Unterrichtspfleger tätig sind¹⁷

Altenpflege

- 18 Altenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 5a Ziffern 6 und 7 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Ziffer
- 19 Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung, die durch ausdrückliche Anordnung als Leitung einer Organisationseinheit bestellt sind und denen mindestens fünf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind^{1, 2, 6}
- 20 Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung der Leitung einer Organisationseinheit der Vergütungsgruppe Kr 7 Ziffer 17 bestellt sind^{1, 8}
- 21 Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leitenden Altenpflegern der Vergütungsgruppe Kr 7 Ziffer 16 bestellt sind⁸
- 22 Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung, die als Unterrichtsaltenpfleger tätig sind⁸

Geburtshilfe/Entbindungspflege

- 23 Hebammen/Entbindungspfleger, denen mindestens fünf Hebammen/Entbindungspfleger durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind ⁶
- 24 Hebammen/Entbindungspfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung der Leitenden Hebammen/Entbindungspfleger der Vergütungsgruppe Kr 7 Ziffer 23 bestellt sind ⁸
- 25 Hebammen/Entbindungspfleger, die als Lehrhebammen/-entbindungspfleger an Hebammenschulen tätig sind ¹⁸

Operationstechnische Assistenten

- 26 Operationstechnische Assistenten nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Kr 5 Ziffer 6

Vergütungsgruppe Kr 7

Krankenpflege

- 1 Krankenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 6 Ziffern 4, 6, 7d) und e), 9, 10, 11, 13 bis 17 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Ziffer
- 2 Leitende Krankenpfleger ²⁰
- 3 Krankenpfleger, die dem Operationsdienst vorstehen und denen mindestens zehn Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind ⁶
- 3a Krankenpfleger, die dem Anästhesiedienst vorstehen und denen mindestens fünf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind ⁶
- 4 Krankenpfleger, die einer Einheit für Intensivmedizin vorstehen und denen mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind ^{1, 3, 6}
- 5 Krankenpfleger als Stationspfleger oder Gruppenpfleger, denen mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind ^{1, 6, 11, 12}
- 6 Krankenpfleger in Blutzentralen, denen mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind ^{5, 6}
- 7 Krankenpfleger in Ambulanzbereichen oder Ambulanzen/Nothilfen, denen mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind ⁶
- 8 Krankenpfleger, denen mehrere Stationen, Pflegegruppen oder abgegrenzte Funktionsbereiche mit insgesamt mindestens 24 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind ^{6, 12, 16}

- 9 Krankenpfleger, die einer Dialyseeinheit vorstehen und denen mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind⁶
- 10 Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Krankenpflegern der Vergütungsgruppe 8 Ziffer 2 bis 3 bestellt sind⁸
- 11 Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leitenden Krankenpflegern der Vergütungsgruppen Kr 8 Ziffer 6 oder Kr 8 Ziffer 5 bzw Kr 9 Ziffer 5 bestellt sind⁸

12 bis 14 (entfallen)

Altenpflege

- 15 Altenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 6 Ziffern 19 bis 22 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Ziffer
- 16 Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung als Leitende Altenpfleger²⁵
- 17 Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung, die durch ausdrückliche Anordnung als Leitung einer Organisationseinheit bestellt sind und denen mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind^{1, 2, 6}
- 18 Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leitenden Altenpflegern der Vergütungsgruppe Kr 8 Ziffer 13 bestellt sind⁸

19 bis 21 (entfallen)

Geburtshilfe/Entbindungspflege

- 22 Hebammen/Entbindungspfleger der Vergütungsgruppe Kr 6 Ziffern 23 bis 25 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Ziffer
- 23 Leitende Hebammen/Entbindungspfleger in Frauenkliniken (Abteilungen für Geburtshilfe)²³
- 24 Hebammen/Entbindungspfleger, denen mindestens zehn Hebammen/Entbindungspfleger durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind⁶
- 25 Hebammen/Entbindungspfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leitenden Hebammen/Entbindungspflegern der Vergütungsgruppe Kr 8 Ziffer 18 bestellt sind⁸

26 bis 28 (entfallen)

Vergütungsgruppe Kr 8

Krankenpflege

- 1 Krankenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 7 Ziffern 2 bis 5, 7 bis 11 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Ziffer
- 2 Krankenpfleger, die dem Operationsdienst vorstehen und denen mindestens 20 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind⁶
- 2a Krankenpfleger, die dem Anästhesiedienst vorstehen und denen mindestens zehn Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind⁶
- 3 Krankenpfleger, die einer Einheit für Intensivmedizin vorstehen und denen mindestens 24 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind^{3, 6}
- 4 Krankenpfleger, denen mehrere Stationen, Pflegegruppen oder abgegrenzte Funktionsbereiche mit insgesamt mindestens 48 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind^{6, 12, 16}
- 5 Leitende Krankenpfleger, die der Krankenhausleitung angehören²⁰
- 6 Leitende Krankenpfleger in Krankenhäusern bzw. Pflegebereichen, in denen mindestens 75 Pflegepersonen beschäftigt sind^{6, 20}
- 7 Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Krankenpflegern der Vergütungsgruppe Kr 9 Ziffern 2 bis 3 bestellt sind⁸
- 8 Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leitenden Krankenpflegern der Vergütungsgruppen Kr 9 Ziffer 7 und Kr 9 Ziffer 6 bzw. Kr 10 Ziffer 3 bestellt sind⁸
- 9 (entfällt)
- 10 Krankenpfleger mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtspfleger, die als Unterrichtspfleger an Krankenpflegeschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe tätig sind^{17, 22, 29, 30}
- 11 Krankenpfleger mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtspfleger, die als Unterrichtspfleger an Krankenpflegeschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe tätig und durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leitenden Unterrichtspflegern der Vergütungsgruppe Kr 9 Ziffer 9 bestellt sind^{8, 17, 22, 29, 30}

Altenpflege

- 12 Altenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 7 Ziffern 16 bis 18 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Ziffer
-

- 13** Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung als Leitende Altenpfleger in Einrichtungen, in denen mindestens 30 Pflegepersonen beschäftigt sind ^{6, 25}
- 14** Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leitenden Altenpflegern der Vergütungsgruppe Kr 9 Ziffer 12 bestellt sind ⁸
- 15** Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung und mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsaltenpfleger, die als Unterrichtsaltenpfleger an Schulen für Altenpflege tätig sind ^{19, 22, 24}
- 16** Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung und mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsaltenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leitenden Unterrichtsaltenpflegern der Vergütungsgruppe Kr 9 Ziffer 13 bestellt sind ^{8, 19, 22, 24}

Geburtshilfe/Entbindungspflege

- 17** Hebammen/Entbindungspfleger der Vergütungsgruppe Kr 7 Ziffern 23 bis 25 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Ziffer
- 18** Leitende Hebammen/Entbindungspfleger in Frauenkliniken (Abteilungen für Geburtshilfe) mit Hebammenschule, denen mindestens 75 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind ^{6, 23}
- 19** Hebammen/Entbindungspfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leitenden Hebammen/Entbindungspflegern der Vergütungsgruppe Kr 9 Ziffer 15 bestellt sind ⁸
- 19a** Hebammen/Entbindungspfleger mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Lehrhebammen/-entbindungspfleger, die als Lehrhebammen/-entbindungspfleger an Hebammenschulen tätig sind ^{18, 22, 24}
- 20** Hebammen/Entbindungspfleger mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Lehrhebammen/-entbindungspfleger, die als Lehrhebammen/-entbindungspfleger an Hebammenschulen tätig und durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Ersten Lehrhebammen/-entbindungspflegern der Vergütungsgruppe Kr 9 Ziffer 14a bestellt sind ^{8, 18, 22, 24}

Vergütungsgruppe Kr 9

Krankenpflege

- 1** Krankenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 8 Ziffern 2 bis 11 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Ziffer

- 2 Krankenpfleger, die dem Operationsdienst vorstehen und denen mindestens 40 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind⁶
- 2a Krankenpfleger, die dem Anästhesiedienst vorstehen und denen mindestens 20 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung unterstellt sind⁶
- 3 Krankenpfleger, die einer Einheit für Intensivmedizin vorstehen und denen mindestens 48 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind^{3, 6}
- 4 Krankenpfleger, denen mehrere Stationen, Pflegegruppen oder abgegrenzte Funktionsbereiche mit insgesamt mindestens 96 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind^{6, 12, 16}
- 5 Leitende Krankenpfleger mit entsprechender Weiterbildung, die der Krankenhausleitung angehören^{20, 21}
- 6 Leitende Krankenpfleger, die der Krankenhausleitung angehören, in Krankenhäusern, in denen mindestens 75 Pflegepersonen beschäftigt sind^{6, 20}
- 7 Leitende Krankenpfleger in Krankenhäusern bzw. Pflegebereichen, in denen mindestens 150 Pflegepersonen beschäftigt sind^{6, 20}
- 8 Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leitenden Krankenpflegern der Vergütungsgruppen Kr 10 Ziffer 5 und Kr 10 Ziffer 4 bzw. Kr 11 Ziffer 2 bestellt sind⁸
- 9 Krankenpfleger mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtspfleger, die als Leitende Unterrichtspfleger an Krankenpflegeschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe tätig sind^{22, 26, 29, 30}
- 10 Krankenpfleger mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtspfleger, die als Unterrichtspfleger an Krankenpflegeschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe tätig und durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leitenden Unterrichtspflegern der Vergütungsgruppe Kr 10 Ziffer 7 bestellt sind^{8, 17, 22, 29, 30}

Altenpflege

- 11 Altenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 8 Ziffern 13 bis 16 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Ziffer
- 12 Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung als Leitende Altenpfleger in Einrichtungen, in denen mindestens 60 Pflegepersonen beschäftigt sind^{6, 25}
- 13 Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung und mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsaltenpfleger, die als Leitende Unterrichtsaltenpfleger an Schulen für Altenpflege tätig sind^{22, 24, 28}

- 13a** Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung und mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsaltenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leitenden Unterrichtsaltenpflegern der Vergütungsgruppe Kr 10 Ziffer 8a bestellt sind^{8, 19, 22, 24}

Geburtshilfe/Entbindungspflege

- 14** Hebammen/Entbindungspfleger der Vergütungsgruppe Kr 8 Ziffern 18 bis 20 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Ziffer
- 14a** Hebammen/Entbindungspfleger mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Lehrhebammen/-entbindungspfleger, die als Erste Lehrhebammen/-entbindungspfleger an Hebammenschulen tätig sind^{22, 24, 27}
- 15** Leitende Hebammen/Entbindungspfleger in Frauenkliniken (Abteilungen für Geburtshilfe) mit Hebammenschule, denen mindestens 150 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind (6, 23)

Vergütungsgruppe Kr 10

Krankenpflege

- 1** Krankenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 9 Ziffern 2 bis 10 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Ziffer
- 2** Krankenpfleger, denen mehrere Stationen, Pflegegruppen oder abgegrenzte Funktionsbereiche mit insgesamt mindestens 192 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind^{6, 12, 16}
- 3** Leitende Krankenpfleger mit entsprechender Weiterbildung, die der Krankenhausleitung angehören, in Krankenhäusern bzw. Pflegebereichen, in denen mindestens 75 Pflegepersonen beschäftigt sind^{6, 20, 21}
- 4** Leitende Krankenpfleger, die der Krankenhausleitung angehören, in Krankenhäusern, in denen mindestens 150 Pflegepersonen beschäftigt sind^{6, 20}
- 5** Leitende Krankenpfleger in Krankenhäusern bzw. Pflegebereichen, in denen mindestens 300 Pflegepersonen beschäftigt sind^{6, 20}
- 6** Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leitenden Krankenpflegern der Vergütungsgruppen Kr 11 Ziffer 4 und Kr 11 Ziffer 3 bzw. Kr 12 Ziffer 2 bestellt sind⁸
- 7** Krankenpfleger mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtspfleger, die als Leitende Unterrichtspfleger an Krankenpflegesschulen

oder Schulen für Krankenpflegehilfe mit durchschnittlich mindestens 75 Lehrgangsteilnehmern tätig sind^{22, 26, 29, 30}

- 7a** Krankenpfleger mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtspfleger, die als Unterrichtspfleger an Krankenpflegeschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe tätig und durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leitenden Unterrichtspflegern der Vergütungsgruppe Kr 11 Ziffer 6 bestellt sind^{8, 17, 22, 29, 30}

Altenpflege

- 8** Altenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 9 Ziffern 12 bis 13a nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Ziffer
- 8a** Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung und mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsaltenpfleger, die als Leitende Unterrichtsaltenpfleger an Schulen für Altenpflege mit durchschnittlich mindestens 75 Lehrgangsteilnehmern tätig sind^{22, 24, 28}
- 8b** Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung als Leitende Altenpfleger in Einrichtungen, in denen mindestens 90 Pflegepersonen beschäftigt sind^{6, 25}

Geburtshilfe/Entbindungspflege

- 9** Hebammen/Entbindungspfleger der Vergütungsgruppe Kr 9 Ziffern 14a und 15 nach fünfjähriger Bewährung in diesen Ziffern

Vergütungsgruppe Kr 11

Krankenpflege

- 1** Krankenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 10 Ziffern 2 bis 7a nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Ziffer
- 2** Leitende Krankenpfleger mit entsprechender Weiterbildung, die der Krankenhausleitung angehören, in Krankenhäusern, in denen mindestens 150 Pflegepersonen beschäftigt sind^{6, 20, 21}
- 3** Leitende Krankenpfleger, die der Krankenhausleitung angehören, in Krankenhäusern, in denen mindestens 300 Pflegepersonen beschäftigt sind^{6, 20}
- 4** Leitende Krankenpfleger in Krankenhäusern bzw. Pflegebereichen, in denen mindestens 600 Pflegepersonen beschäftigt sind^{6, 20}
- 5** Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leitenden Krankenpflegern der Vergütungsgruppen Kr 12 Ziffer 4 und Kr 12 Ziffer 3 bzw. Kr 13 Ziffer 2 bestellt sind⁸

- 6 Krankenpfleger mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtspfleger, die als Leitende Unterrichtspfleger an Krankenpflegesschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe mit durchschnittlich mindestens 150 Lehrgangsteilnehmern tätig sind ^{22, 26, 29, 30}

Altenpflege

- 7 Altenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 10 Ziffer 8a und 8b nach fünfjähriger Bewährung in dieser Ziffer

Vergütungsgruppe Kr 12

- 1 Krankenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 11 Ziffern 2 bis 6 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Ziffer
- 2 Leitende Krankenpfleger mit entsprechender Weiterbildung, die der Krankenhausleitung angehören, in Krankenhäusern, in denen mindestens 300 Pflegepersonen beschäftigt sind ^{6, 20, 21}
- 3 Leitende Krankenpfleger, die der Krankenhausleitung angehören, in Krankenhäusern, in denen mindestens 600 Pflegepersonen beschäftigt sind ^{6, 20}
- 4 Leitende Krankenpfleger in Krankenhäusern bzw. Pflegebereichen, in denen mindestens 900 Pflegepersonen beschäftigt sind ^{6, 20}
- 5 Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leitenden Krankenpflegern der Vergütungsgruppen Kr 13 Ziffer 3 bzw. Kr 14 Ziffer 2 bestellt sind ⁸

Vergütungsgruppe Kr 13

- 1 Leitende Krankenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 12 Ziffern 2 bis 5 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Ziffer

Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen Kr 1 bis Kr 13

Die nachstehenden Anmerkungen sind bei der Eingruppierung der Mitarbeiter zu beachten.

I

Die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppen Kr 1 bis Kr 13 gelten nur für Mitarbeiter in stationären Einrichtungen.

II

Die Ziffern I bis VII der Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen 1 bis 12 der Anlage 2 zu den AVR gelten sinngemäß.

III

Unter Krankenpflegern sind Gesundheits- und Krankenpfleger sowie Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger nach dem Krankenpflegegesetz zu verstehen. Unter Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung sind auch Altenpfleger mit Abschlussprüfung zu verstehen.

IV

Krankenpfleger, die Tätigkeiten von Gesundheits- und Kinderkrankenpflegern bzw. Altenpflegern ausüben, sind als Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger bzw. Altenpfleger eingruppiert.

Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger, die Tätigkeiten von Krankenpflegern bzw. Altenpflegern ausüben, sind als Krankenpfleger bzw. Altenpfleger eingruppiert. Altenpfleger, die Tätigkeiten von Krankenpflegern ausüben, sind als Krankenpfleger eingruppiert; soweit deren Eingruppierung von der Zeit einer Tätigkeit oder von der Zeit einer Berufstätigkeit abhängt, sind jedoch die für Altenpfleger geltenden Zeiten maßgebend.

V

Bei den Tätigkeitsmerkmalen, die einen Bewährungsaufstieg vorsehen, gelten jeweils auch die Anmerkungen zu der in Bezug genommenen Ziffer der Vergütungsgruppe, aus der der Bewährungsaufstieg erfolgt.

* *
*

- 1** (1) Pflegepersonen der Vergütungsgruppen Kr 1 bis Kr 7, die die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend bei
- (a) an schweren Infektionskrankheiten erkrankten Patienten (z.B. Tuberkulose- Patienten), die wegen der Ansteckungsgefahr in besonderen Infektionsabteilungen oder Infektionsstationen untergebracht sind,
 - (b) Kranken in geschlossenen oder halbgeschlossenen (Open-door-system) psychiatrischen Abteilungen oder Stationen,
 - (c) Kranken in geriatrischen Abteilungen bzw. Stationen,
 - (d) gelähmten oder an Multipler Sklerose erkrankten Patienten,
 - (e) Patienten nach Transplantationen innerer Organe oder von Knochenmark,

(f) an AIDS (Vollbild) erkrankten Patienten,

(g) Patienten, bei denen Chemotherapien durchgeführt oder die mit Strahlen oder mit inkorporierten radioaktiven Stoffen behandelt werden,

ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 46,02 Euro.

(1a) Pflegepersonen der Vergütungsgruppen Kr 1 bis Kr 7, die zeitlich überwiegend in Einheiten für Intensivmedizin Patienten pflegen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 46,02 Euro.

(2) Krankenpfleger/Altenpfleger der Vergütungsgruppen Kr 5a bis Kr 8, die als

(a) Stationspfleger, Gruppenpfleger, Stationspfleger oder

(b) Krankenpfleger, Altenpfleger in anderen Tätigkeiten mit unterstellten Pflegepersonen

eingesetzt sind, erhalten die Zulage nach Abs. 1 oder 1a ebenfalls, wenn alle ihnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Pflegepersonen Anspruch auf eine Zulage nach Abs. 1 oder 1a haben. Die Zulage steht auch Krankenpflegern, Altenpflegern zu, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung einer in Satz 1 genannten Anspruchsberechtigten bestellt sind.

(3) Pflegepersonen der Vergütungsgruppen Kr 1 bis Kr 7, welche die Grund und Behandlungspflege bei schwerbrandverletzten Patienten in Einheiten für Schwerbrandverletzte, denen durch die Zentralstelle für die Vermittlung Schwerbrandverletzter in der Bundesrepublik Deutschland bei der Behörde für Arbeit, Gesundheit und Soziales der Freien und Hansestadt Hamburg Schwerbrandverletzte vermittelt werden, ausüben, erhalten eine Zulage von 10 v.H. der Stundenvergütung der Stufe 3 der Entgeltgruppe Kr 7a für jede volle Arbeitsstunde dieser Pfl egetätigkeit. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 2 Abs. 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen. Eine nach Abs. 1, 1a oder 2 zustehende Zulage vermindert sich um den Betrag, der in demselben Kalendermonat nach Satz 1 zusteht.

- 2 Unter Altenpflegern in der Leitung einer Organisationseinheit (z.B. Station) sind Pflegekräfte in Einrichtungen der Altenhilfe zu verstehen, die dem Pflegedienst in einer Organisationseinheit vorstehen. Es handelt sich um das sachliche Vorstehen.
- 3 Einheiten für Intensivmedizin sind Stationen für Intensivbehandlungen und Intensivüberwachung. Dazu gehören auch Wachstationen, die für Intensivbehandlung und Intensivüberwachung eingerichtet sind.
- 4 Der Bewährungsaufstieg erfolgt frühestens nach sechsjähriger Berufstätigkeit nach Erlangung der staatlichen Erlaubnis.
- 5 Als Blutzentralen gelten Einrichtungen, in denen Blut abgenommen, konserviert und verteilt wird.

- 6** Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen abhängt,
- (a) ist es für die Eingruppierung unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind,
 - (b) zählen teilzeitbeschäftigte Personen entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,
 - (c) zählen Personen, die zu einem Teil ihrer Arbeitszeit unterstellt oder zu einem Teil ihrer Arbeitszeit in einem Bereich beschäftigt sind, entsprechend dem Verhältnis dieses Anteils zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,
 - (d) bleiben Schüler in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege, Krankenpflegehilfe und Entbindungspflege sowie Personen, die sich in einer Ausbildung in der Altenpflege befinden, außer Betracht; für die Berücksichtigung von Stellen, auf die Schüler angerechnet werden, gilt Buchstabe a.
- 7** Ein qualifizierender Kurs im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals liegt vor, wenn der Kurs mindestens 110 theoretische Unterrichtsstunden umfasst (z.B. Schwesternhelferinnen-Kurs).
- 8** Ständige Vertretung ist nicht die Vertretung in Urlaubs- oder sonstigen Abwesenheitsfällen.
- 9** Für Altenpfleger mit einer dreijährigen Ausbildung verkürzt sich die Zeit der Tätigkeit um ein Jahr.
- 10** Die Weiterbildung setzt voraus, dass mindestens 720 Unterrichtsstunden (zu mindestens 45 Minuten) theoretischer und praktischer Unterricht bei Vollzeitausbildung innerhalb eines Jahres und bei berufsbegleitender Ausbildung innerhalb von zwei Jahren an einer staatlich anerkannten Weiterbildungsstätte oder an einer Weiterbildungsstätte, die von der Deutschen Krankenhausgesellschaft zur Durchführung der Weiterbildungen nach den entsprechenden DKG-Empfehlungen anerkannt worden ist, vermittelt werden.
- 11** Unter Stationspflegern sind Pflegepersonen zu verstehen, die dem Pflegedienst auf der Station vorstehen. Es handelt sich um das sachliche Vorstehen. In psychiatrischen Krankenhäusern entspricht im Allgemeinen eine Abteilung der Station in allgemeinen Krankenhäusern.
- 12** Die Tätigkeitsmerkmale, die auf das Gruppenpflegesystem abgestellt sind, gelten nur in den Krankenhäusern, in denen der Krankenhausträger das Gruppenpflegesystem eingeführt hat. Unter Gruppenpflegern sind die Pflegepersonen zu verstehen, die dem Pflegedienst einer Gruppe vorstehen. Es handelt sich um das sachliche Vorstehen.
- 13** Dieses Tätigkeitsmerkmal setzt nicht voraus, dass der/dem vorstehenden Hebamme/Entbindungspfleger weitere Personen unterstellt sind.

- 14** In dieser Vergütungsgruppe ist eingruppiert, wer eine mindestens einjährige Ausbildung zum staatlich anerkannten Altenpflegehelfer oder eine vom Deutschen Caritasverband anerkannte vergleichbare Ausbildung hat. Die vergleichbare Ausbildung muss mindestens 550 theoretische Unterrichtsstunden umfassen.
- 15** Eine Zusatzausbildung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals liegt nur dann vor, wenn sie durch einen mindestens einjährigen Lehrgang oder in mindestens zwei Jahren berufsbegleitend vermittelt wird.
- 16** Wenn in den Funktionsbereichen außer Pflegepersonen auch sonstige Mitarbeiter unterstellt sind, gelten sie als Pflegepersonen.
- 17** Unterrichtspfleger sind Krankenpfleger, die mindestens zur Hälfte ihrer Arbeitszeit als Lehrkräfte an Krankenpflegesschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe eingesetzt sind.
- 18** Lehrhebammen/-entbindungspfleger sind Hebammen/Entbindungspfleger, die mindestens zur Hälfte ihrer Arbeitszeit als Lehrkräfte an Hebammenschulen eingesetzt sind.
- 19** Unterrichtsaltenpfleger sind Altenpfleger, die mindestens zur Hälfte ihrer Arbeitszeit als Lehrkräfte an Schulen für Altenpflege eingesetzt sind.
- 20** Leitende Krankenpfleger sind Krankenpfleger, die die Gesamtverantwortung für den Pflegedienst des Krankenhauses bzw. des zugeteilten Pflegebereichs haben; dies setzt voraus, dass ihnen gegenüber kein weiterer Leitender Krankenpfleger und kein(e) Leitende(r) Hebamme/Entbindungspfleger hinsichtlich des Pflegedienstes weisungsbefugt ist.
- 21** In dieser Vergütungsgruppe ist eingruppiert, wer eine Weiterbildung zur Pflegedienstleitung erfolgreich abgeschlossen hat. Die Weiterbildung setzt voraus, dass mindestens 2000 Stunden zu mindestens je 45 Unterrichtsminuten theoretischer Unterricht innerhalb von zwei Jahren und bei berufsbegleitender Weiterbildung innerhalb von längstens drei Jahren vermittelt werden. In dieser Vergütungsgruppe ist ebenfalls eingruppiert, wer vor dem 31. Dezember 1990 eine vergleichbare Weiterbildung zur Pflegedienstleitung mit einer geringeren Anzahl an theoretischen Unterrichtsstunden begonnen hat.
- 22** In dieser Vergütungsgruppe ist eingruppiert, wer eine Weiterbildung zum/zur Unterrichtspfleger, Lehrhebamme/-entbindungspfleger erfolgreich abgeschlossen hat. Die Weiterbildung setzt voraus, dass mindestens 2.000 Stunden zu mindestens je 45 Unterrichtsminuten theoretischer Unterricht innerhalb von zwei Jahren und bei berufsbegleitender Ausbildung innerhalb von längstens drei Jahren vermittelt werden. In dieser Vergütungsgruppe ist ebenfalls eingruppiert, wer vor dem 31. Dezember 1990 eine vergleichbare Weiterbildung zur/zum Unterrichtspfleger, Lehrhebamme/-entbindungspfleger mit einer geringeren Anzahl an theoretischen Unterrichtsstunden begonnen hat.
- 23** Leitende Hebammen/Entbindungspfleger sind Hebammen/Entbindungspfleger, die die Gesamtverantwortung für den Pflegedienst des Krankenhauses bzw. des zugeteilten Pflegebereichs haben; dies setzt voraus, dass ihnen gegenüber kein(e) weitere(r) Leitende(r) He-

bamme/Entbindungspfleger und kein Leitender Krankenpfleger hinsichtlich des Pflegedienstes weisungsbefugt ist.

- 24** Eine einjährige Fachausbildung an Schulen für Unterrichtspfleger gilt als einjährige Fachausbildung an Schulen für Lehrhebammen/-entbindungspfleger bzw. für Unterrichtsaltenpfleger.
- 25** Leitende Altenpfleger sind Altenpfleger, die die Gesamtverantwortung für den Pflegedienst der Einrichtung haben; dies setzt voraus, dass ihnen gegenüber kein weiterer Leitender Altenpfleger und kein Leitender Krankenpfleger weisungsbefugt ist.
- 26** Leitende Unterrichtspfleger sind Unterrichtspfleger, die eine Krankenpflegeschule oder Schule für Krankenpflegehilfe allein oder gemeinsam mit einem Arzt oder einem Leitenden Krankenpfleger leiten (§ 5 Abs. 2 Nr. 1 bzw. § 10 Abs. 2 Nr. 1 des Krankenpflegegesetzes).
- 27** Erste(r) Lehrhebamme/-entbindungspfleger sind Lehrhebammen/-entbindungspfleger, die eine Hebammenschule allein oder gemeinsam mit einem Arzt leiten (§ 6 Abs. 2 Nr. 1 des Hebammengesetzes).
- 28** Leitende Unterrichtsaltenpfleger sind Unterrichtsaltenpfleger, die eine Schule für Altenpflege allein oder als Mitglied der Schulleitung leiten.
- 29** In dieser Vergütungsgruppe sind auch Diplom-Medizin-Pädagogen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung in der Tätigkeit von Unterrichtspflegern an Krankenpflegeschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe eingruppiert. Sie erhalten eine Vergütungsgruppenzulage zwischen ihrer Grundvergütung und der Grundvergütung der nächsthöheren Vergütungsgruppe.
- 30** Bei den Diplom-Medizin-Pädagogen, die am 31. Dezember 1991 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 1. Januar 1992 zu demselben Dienstgeber fortbesteht, und deren Eingruppierung von der Zeit einer Bewährung in einer bestimmten Vergütungsgruppe bzw. Ziffer abhängt, wird die vor dem 1. Januar 1992 zurückgelegte Zeit so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn die Neuregelung bereits seit Beginn des Dienstverhältnisses bestanden hätte.

Anhang E zur Anlage 31: Überleitungs- und Besitzstandsregelung

Präambel

¹Zweck dieser Regelung ist es, zum einen sicherzustellen, dass der einzelne Mitarbeiter nach der Überleitung in die Anlage 31 zu den AVR durch diese Überleitung keine geringere Vergleichsjahresvergütung hat. ²Zum anderen soll erreicht werden, dass die Einrichtung bei Anwendung der Anlagen 30 bis 33 zu den AVR durch die Überleitung finanziell nicht überfordert wird (Überforderungsklausel).

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Übergangs- und Besitzstandsregelung gilt für alle Mitarbeiter im Sinne des § 1 der Anlage 31 zu den AVR, die am 31. Dezember 2010 in einem Dienstverhältnis gestanden haben, das am Tag des Inkrafttretens der Anlage 31 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission im Geltungsbereich der AVR fortbesteht, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses.

(2) Ein Dienstverhältnis besteht auch ununterbrochen fort bei der Verlängerung eines befristeten Dienstvertrages. Unterbrechungen von bis zu einem Monat sind unschädlich.

§ 2 Überleitung

¹Mitarbeiter gemäß § 1 der Anlage 31 zu den AVR werden so in das neue System übergeleitet, als ob sie seit dem Zeitpunkt, seit dem sie ununterbrochen im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen Bereich der katholischen Kirche tätig waren nach Anlage 31 zu den AVR eingruppiert und eingestuft worden wären.

²Dabei wird der Mitarbeiter aus den Regelvergütungsstufen gemäß § 1 Abschnitt III B der Anlage 1 zu den AVR so übergeleitet, dass die erreichte Regelvergütungsstufe zunächst mit 2 multipliziert wird. ³Die sich hieraus ergebende (Jahres-)zahl wird nachfolgend um die seit dem letzten Stufenanstieg zurückgelegte Zeit erhöht und als Zeiten im Sinne von § 13 Abs. 3 der Anlage 31 zu den AVR festgelegt.

§ 3 Besitzstandsregelung

(1) Mitarbeiter, deren bisherige Vergütung (Vergleichsvergütung) das ihnen am 1. Januar 2011 zustehende Entgelt übersteigt, erhalten eine Besitzstandszulage.

(2) ¹Die monatliche Besitzstandszulage wird als Unterschiedsbetrag zwischen der Vergleichsjahresvergütung (Abs. 3) und dem Jahresentgelt (Abs.4), jeweils geteilt durch 12, errechnet. ²Bei der Vergleichsberechnung sind die neuen Werte aus der zeitgleich mit dem Inkrafttreten der Anlage 31 zu den AVR von der Regionalkommission festgelegte Vergütungstabelle zugrunde zu legen.

(3) ¹Die Vergleichsjahresvergütung errechnet sich als das 12- fache der am 31. Dezember 2010 zustehenden Monatsvergütung, zuzüglich des Urlaubsgeldes gemäß Anlage 14 zu den AVR und der Weihnachtszuwendung gemäß Abschnitt XIV Anlage 1 zu den AVR.

²Zur Monatsvergütung im Sinne dieser Vorschrift gehören die Regelvergütung gemäß Abschnitt III der Anlage 1, die Kinderzulage gemäß Abschnitt V der Anlage 1, Besitzstandszulagen gemäß Anlage 1b zu den AVR und weitere regelmäßig gewährte Zulagen.

(4) ¹Das Jahresentgelt errechnet sich als das 12-fache des am 1. Januar 2011 zustehenden Monatsentgelts zuzüglich des Leistungsentgelts gemäß § 15 der Anlage 31 zu den AVR und der Jahressonderzahlung gem. § 16 der Anlage 31 zu den AVR.

²Zum Monatsentgelt im Sinne dieser Vorschrift gehören das Tabellenentgelt gemäß § 12 der Anlage 31 zu den AVR i.V.m Anhang A der Anlage 31 zu den AVR und weitere regelmäßige gewährte Zulagen.

(5) Ruht das Dienstverhältnis oder besteht anstelle einer Beurlaubung eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit oder während einer Beurlaubung nach Abschnitt III § 10 der Anlage 14 zu den AVR, ist die Monatsvergütung so zu berechnen, als ob der Mitarbeiter im Monat nach dem Inkrafttreten der Anlage 31 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission die Tätigkeit im selben Umfang wie vor der Beurlaubung bzw. vor dem Ruhen wieder aufgenommen hätte.

(6) ¹Verringert sich nach dem 1. Januar 2011 die individuelle regelmäßige Arbeitszeit des Mitarbeiters, reduziert sich seine Besitzstandszulage im selben Verhältnis, in dem die Arbeitszeit verringert wird; erhöht sich die Arbeitszeit, bleibt die Besitzstandszulage unverändert. ²Erhöht sich nach einer Verringerung der Arbeitszeit diese wieder, so lebt die Besitzstandszulage im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeiterhöhung, höchstens bis zur ursprünglichen Höhe, wieder auf.

(7) ¹Die kinderbezogenen Entgeltbestandteile gem. Abschnitt V der Anlage 1 zu den AVR, die in die Berechnung der Besitzstandszulage nach Abs. 2 und Abs. 3 einfließen, werden als Anteil der Besitzstandszulage fortgezahlt, solange für diese Kinder Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde. ²Mit dem Wegfall der Voraussetzungen reduziert sich die Besitzstandszulage entsprechend.

§ 4 Überforderungsklausel

(1) Soweit bei einem Vergleich der Gesamtpersonalkosten vor und nach der Überleitung umstellungsbedingte Mehrkosten von mehr als 3 v.H. entstehen, kann die Einführung des Leistungsentgelts und / oder der Sozialkomponente nach § 15 der Anlage 31 zu den AVR für längstens 3 Jahre ausgesetzt werden.

(2) Die Gesamtpersonalkosten errechnen sich aus den Bruttopersonalkosten der Mitarbeiter der Einrichtung und den Arbeitgeberanteilen zur Sozialversicherung.

(3) ¹Bei der Ermittlung der Mehrkosten sind ausschließlich die Steigerungen der Gesamtpersonalkosten der Einrichtung zu berücksichtigen, die unmittelbar durch Überleitung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in die Anlagen 30 bis 33 zu den AVR entstehen. ²Mehrkosten, die durch Neueinstellungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und durch strukturelle Veränderungen bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nicht in die Anlagen 30 bis 33 zu den AVR überführt wurden (Stufenaufstiege, Tätigkeits- oder Bewährungsaufstiege, Kinderzulagen oder andere Zulagen), entste-

hen, bleiben bei der Ermittlung der Mehrkosten unberücksichtigt. ³Administrative Mehrkosten, die durch die Überleitung entstehen, bleiben ebenfalls unberücksichtigt.

(4) Macht der Dienstgeber von der Anwendung der Überforderungsklausel Gebrauch, erhöht sich die Besitzstandszulage der Bestandsmitarbeiter für die Dauer dieser Maßnahme entsprechend.

(5) ¹Die Entscheidung über die Anwendung der Überforderungsklausel und die dafür maßgeblichen Berechnungen sind der zuständigen Mitarbeitervertretung vorzulegen und zu erläutern. ²Die Entscheidung ist ferner einem Ausschuss der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission anzuzeigen. ³Dazu sind die vergleichenden Gesamtpersonalkostenberechnungen vorzulegen. ⁴Der Ausschuss der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission führt eine reine Missbrauchskontrolle durch.“

2. Dieser Beschluss tritt zum 1. Januar 2011 in Kraft.

Nürnberg, den 28. Oktober 2010

gez. Martin Pickel
Vorsitzender
der Regionalkommission Bayern

Erläuterungen

I. Regelungsziel

Mit Beschluss vom 05.03.2010 zu dem der Verhandlungskommission übertragenen Verhandlungspaket vom 15.09.2009 hat die Beschlusskommission folgende Eckpunkte zur Pflegevergütung festgelegt:

- Einarbeitung aller vergütungsrelevanten Bestandteile des TVöD für alle Mitarbeiter ab Kr 2 mit Aufstieg in Kr 3 und Kr 4.
- Für Mitarbeiter der Vergütungsgruppe Kr 1 mit Aufstieg in Kr 2 erfolgt eine Abschaffung des Bewährungsaufstiegs von KR 1 auf KR 2, eine Reduzierung der Regelvergütungsstufen von 12 Stufen auf 6 Stufen für KR 1. Die Vergütungshöhe beträgt in der ersten Stufe 10,26 € und in der Endstufe 11,30 €.
- Die Tabellen- und Zulagensystematik des TVöD wird für den gesamten KR- Bereich entsprechend übernommen.

Somit soll durch das Einfügen der Anlage 31 und 32 für die Mitarbeiter in der Pflege die Bestimmungen des TVöD in die AVR aufgenommen werden.

II. Wesentlicher Inhalt

Es werden die vergütungsrelevanten Regelungen des TVöD-K in die neu eingefügte Anlage 31 zu den AVR übernommen. Dies sind im Einzelnen die Regelungen

- zur regelmäßigen Arbeitszeit,
- zur Arbeit an Sonn- und Feiertagen,
- zu Sonderformen der Arbeit,
- zur Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft,
- zum Ausgleich für Sonderformen der Arbeit,
- zum Bereitschaftsdienstentgelt,
- zu den Bereitschaftszeiten,
- zum Arbeitszeitkonto,
- zur Teilzeitbeschäftigung,
- zur Eingruppierung,
- zum Tabellenentgelt,
- zu den Stufen der Entgelttabelle,
- zu den besonderen und allgemeinen Stufenregelungen,
- zur Jahressonderzahlung und
- zum Zusatzurlaub.

Ergänzend werden die Regelungen zur Führung auf Probe und zur Führung auf Zeit des TVöD-K übernommen.

Statt der Regelung des TVöD zum Leistungsentgelt hat die Verhandlungskommission der Bundeskommission eine eigene Regelung zum Leistungsentgelt und zu einer Sozialkomponente ausgearbeitet.

Die Regelungen der Anlage 31 gehen denen der AVR vor. Insbesondere finden die §§ 2a, 9a und 12 des Allgemeinen Teils, die Abschnitte I Abs. a, Ia, II, IIa, IIIB, IIIa, V, VII und XIV der Anlage 1, die Anlagen 2a, 2c, 3a, 5, 6 und 6a sowie den §§ 4 und 6 bis 9 der Anlage 14 zu den AVR keine Anwendung auf Mitarbeiter im Sinne der Anlage 31.

Die Regelungen zur Arbeitsbefreiung und zum Erholungsurlaub werden nicht übernommen. Auch im Übrigen gelten für neue Mitarbeiter im Sinne der Anlage 31 die Regelungen der AVR.

Zur Wirksamkeit der Strukturveränderungen wie auch zur konkreten Festlegung der Höhe aller Vergütungsbestandteile und des Umfangs der regelmäßigen Arbeitszeit nach Beschlussfassung auf Bundesebene bedarf es noch entsprechender eigener Beschlüsse innerhalb der von der Bundeskommission festgelegten Bandbreite auf Regionalebene zu den Werten zur Höhe der Tabellenentgelte und der sonstigen Entgeltbestandteile, zum Umfang der regelmäßigen Arbeitszeit und des Zusatzurlaubes für die unter die Anlagen 30 bis 33 zu den AVR fallenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie zur Höhe der Vergütungsbestandteile für alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

III. Beschlusskompetenz

Die Bundeskommission hat gemäß § 10 Absatz 1 AK-Ordnung eine umfassende Regelungszuständigkeit mit Ausnahme der Bereiche, die ausschließlich den Regionalkommissionen zugewiesen sind.

Da den Regionalkommissionen die Festlegung der Höhe aller Vergütungsbestandteile, des Umfangs der regelmäßigen Arbeitszeit und des Umfangs des Erholungsurlaubs im Rahmen der von der Bundesebene vorgegebenen mittleren Werte und Bandbreiten sowie die Zuständigkeit für Regelungen der Beschäftigungssicherung übertragen wurden (§ 10 Absätze 2 und 3 AK-Ordnung), ergibt sich hieraus im Umkehrschluss eine Zuständigkeit der Bundeskommission für alle sonstigen, d.h. manteltariflichen bzw. strukturellen Regelungsgegenstände, worunter auch die Regelungen zur Arbeitsbefreiung in § 10 des Allgemeinen Teils der AVR fallen. Außerdem ist die Bundeskommission für die Festlegung der o.g. mittleren Werte und Bandbreiten zuständig.

Im vorliegenden Text werden sowohl Strukturveränderungen in den AVR als auch Festlegungen für mittlere Werte und Bandbreiten getroffen, die beide in die Zuständigkeit der Bundeskommission fallen.

Die Beschlusskommission der Bundeskommission hat am 21. Oktober 2010 gemäß § 13 Absatz 1 Sätze 1 und 2 AK-Ordnung den oben wiedergegebenen Beschluss gefasst. Die Regionalkommission Bayern hat am 28.10.2010 diesen Beschluss gefasst.