

Einführung einer neuen Entgeltordnung / sonstige Änderungen in der Anlage 32 AVR zum 01.01.2017

Der Beschluss der Bundeskommission vom 08. Dezember 2016
zur Änderung der Anlage 32 AVR -
Besondere Regelungen für Mitarbeiter im Pflegedienst in sonstigen Einrichtungen



Handreichung für Mitarbeitervertretungen

Fassung vom 13. Februar 2017

Herausgeber:
**Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen – Bereich B
in der Erzdiözese München und Freising**

DiAG-MAV-B München und Freising
Hirtenstr. 4
80335 München
Tel.: 089 / 55169 - 496
Fax: 089 / 55169 – 402
www: [www: www.diag-mav-muenchen.de](http://www.diag-mav-muenchen.de)
E-Mail: diag-b.muenchen@web.de

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
1. Die wesentlichen Inhalte der neuen Entgeltordnung der Anlage 32 zu den AVR	5
1.1. Die neue „P-Tabelle“	5
1.2. Die Stufenregelungen für die Entgeltgruppen P 7 und P 8	7
1.3. Bezugnahme der allgemeinen Entgeltgruppen zu den P-Entgeltgruppen	7
1.4. Neue Tätigkeits- bzw. Eingruppierungsmerkmale für Beschäftigte in der stationären bzw. ambulanten und teilstationären Altenpflege – Übersicht	8
1.5. Neue Tätigkeits- bzw. Eingruppierungsmerkmale für Beschäftigte in der stationären bzw. ambulanten und teilstationären Altenpflege – die Vorbemerkungen	9
1.6. Die Tätigkeits- bzw. Eingruppierungsmerkmale für Beschäftigte in der stationären bzw. ambulanten und teilstationären Altenpflege – Entgeltgruppen nach Anhang B der Anlage 32 AVR	10
1.7. Die DKG-Empfehlung zur pflegerischen Weiterbildung	11
1.8. Die „Pflegezulage“	12
1.9. Die Tätigkeits- bzw. Eingruppierungsmerkmale für Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulbildung in der stationären bzw. ambulanten und teilstationären Altenpflege – Entgeltgruppen nach Anhang A der Anlage 32 AVR	14
1.10. Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen für Beschäftigte in der stationären bzw. ambulanten und teilstationären Altenpflege	15
1.11. Leitende Mitarbeiter in der stationären bzw. ambulanten und teilstationären Altenpflege – die Vorbemerkungen	16
1.12. Leitende Mitarbeiter in der stationären Altenpflege	17
1.13. Leitende Mitarbeiter in der ambulanten und teilstationären Altenpflege	20

Inhaltsverzeichnis - Fortsetzung

2.	Die „Überleitung“ vorhandener Beschäftigter in die neue Entgeltordnung	22
2.1.	Die „Überleitung“ vorhandener Beschäftigter in die neue Entgeltordnung - besondere Stufenregelungen	23
2.2.	Höhergruppierung auf Antrag	24
2.3.	Höhergruppierung – die Besonderheiten	26
3.	Höhergruppierung – neue Regelungen ab 2017 für die Anlage 32 AVR	26
4.	Die Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei der Überleitung / Höhergruppierungen	27
5.	Kompensation der Mehrkosten der neuen Entgeltordnung	29
6.	Exkurs: Änderungen der Anlage 33 zu den AVR zum 01.01.2017	30
6.1.	Bezugnahme der allgemeinen Entgeltgruppen zu den S-Entgeltgruppen	30
6.2.	Höhergruppierung – neue Regelungen ab 2017 für die Anlage 33 AVR	31
7.	Glossar: unbestimmte Rechtsbegriffe	32

Einleitung

Nach einer Verhandlungsdauer von knapp 10 Jahren haben sich die Tarifparteien im öffentlichen Dienst im April 2016 auf die Einführung einer neuen Entgeltordnung für alle maßgeblichen Berufsgruppen / Tätigkeitsmerkmale zum 01.01.2017 verständigt.

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat das ambitionierte Ziel verfolgt, für die Beschäftigten bei der Caritas binnen eines halben Jahres zum 01.01.2017 für die Anlagen 2, 2a, 2b, 2c, 2d, 31 und 32 zu den AVR eine eigene Entgeltordnung – analog der des öffentlichen Dienstes – sowie entsprechende Überleitungsregelungen zu erarbeiten.

Trotz allem Engagements der Beteiligten ist dieses Vorhaben gescheitert und man hat sich in der Arbeitsrechtlichen Kommission schließlich darauf verständigt, in einem ersten Schritt zum 01.01.2017 eine neue Entgeltordnung für die Anlagen 31 (Pflege im Krankenhaus) und 32 (teil-/stationäre und ambulante Altenpflege) einzuführen.

Mit dem Beschluss der Bundeskommission am 08.12.2016 werden für MitarbeiterInnen in der Pflege, die nach den Anlagen 31 und 32 zu den AVR eingruppiert / beschäftigt sind, zum 01.01.2017 eine Vielzahl von Änderungen bzw. Neuerungen, neue Tätigkeitsmerkmale und größtenteils verbesserte Eingruppierungen durch die neue „P-Tabelle“ („P“ für Pflege) geschaffen – der o.g. Beschluss der Bundeskommission zur Tarifrunde 2016 / 2017 gilt „automatisch“ für den Bereich der Regionalkommission Bayern.

Analog zum öffentlichen Dienst enthält der Beschluss der Bundeskommission vom 08.12.2016 ebenfalls eine Regelung zur Kompensation der Mehrkosten für das Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung für die Anlagen 31 und 32 zu den AVR bzw. für die Aufwertung des Sozial- und Erziehungsdienstes in der Anlage 33 AVR durch eine Verminderung der Jahressonderzahlungen für die Jahre 2017, 2018 und 2019.

Wir wollen mit dieser Handreichung für Mitarbeitervertretungen die neue Entgeltordnung sowie die wesentlichen Änderungen der Anlage 32 AVR zum 01.01.2017 darstellen und kurz auf die ebenfalls vorgenommenen Änderungen der Anlage 33 AVR eingehen.

Es wird in dieser Handreichung zudem darauf eingegangen, wie die Mitarbeitervertretungen bei der Umsetzung des Beschlusses der Bundeskommission vom 08.12.2016 zur Einführung einer neuen Entgeltordnung für die Anlage 32 AVR / zu den Änderungen der Anlage 32 AVR zu beteiligen sind.

München, 13. Februar 2017

Werner Schöndorfer
Vorsitzender DiAG-MAV-B

Werner Kotter
stellv. Vorsitzender DiAG-MAV-B

1. Die wesentlichen Inhalte der neuen Entgeltordnung der Anlage 32 AVR

Im Folgenden werden die wesentlichen Inhalte der neuen Entgeltordnung der Anlage 32 zu den AVR dargestellt:

- Die neue Entgelttabelle für die Pflege - die „P-Tabelle“ („P“ für Pflege)
- Änderungen bei Stufenregelungen
- Überarbeitete und teilweise neue Tätigkeits- bzw. Eingruppierungsmerkmale für Beschäftigte in der stationären bzw. ambulanten und teilstationären Altenpflege
- Die „Pflegezulage“
- Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen
- Neue Struktur und Tätigkeits- bzw. Eingruppierungsmerkmale für Führungskräfte in der stationären bzw. ambulanten und teilstationären Altenpflege

1.1. Die neue „P-Tabelle“

Am 1. Januar 2017 **löst die neue P-Tabelle** („P“ für Pflege) die bisherige **Kr-Anwendungstabelle** im Anhang B der Anlage 32 zu den AVR ab.

Die **Entgeltgruppen P 9 bis P 14 im Anhang B der Anlage 32 AVR** werden **um die Stufe 6 ergänzt**.

Für die **P-Entgeltgruppen** gelten **grundsätzlich die regulären Stufenlaufzeiten des § 13 Abs. 3 der Anlage 32 zu den AVR**.

Davon abweichend

- ist in den **Entgeltgruppen P 7 bis P 16 die Eingangsstufe die Stufe 2** – es gibt keine Stufe 1
- wird in den Entgeltgruppen **P 7 und P 8 die Stufenlaufzeit in der Stufe 2 von zwei auf drei Jahre verlängert**

Für **zwei „besondere“ Tätigkeiten** in den **Entgeltgruppen P 7 und P 8** wird die **Stufenlaufzeit in der Stufe 2 nicht verlängert** - diese sind im **Punkt 1.2. der Handreichung** beschrieben.

Für **Pflegehilfskräfte**, die bisher **in der Vergütungsgruppe Kr 3a der Anlage 32 AVR** eingruppiert sind, wird eine **„caritas-spezifische“ Entgeltgruppe P 4 neu geschaffen**.

Die neue P-Tabelle ab 01.01.2017 (incl. Erhöhung um 2,35 Prozent)

Anhang B der Anlage 32 AVR Beschäftigte in der teil-/stationären und ambulanten Altenpflege (gültig ab 01.01.2017) (monatlich in Euro)						
Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16	-	4.050,77 €	4.192,78 €	4.651,31 €	5.185,82 €	5.421,59 €
P 15	-	3.963,78 €	4.093,73 €	4.418,63 €	4.807,47 €	4.955,97 €
P 14	-	3.867,88 €	3.994,70 €	4.311,74 €	4.742,49 €	4.821,09 €
P 13	-	3.771,99 €	3.895,66 €	4.204,83 €	4.428,07 €	4.485,71 €
P 12	-	3.580,18 €	3.697,57 €	3.991,03 €	4.171,29 €	4.255,14 €
P 11	-	3.388,39 €	3.499,49 €	3.777,23 €	3.961,68 €	4.045,53 €
P 10	-	3.196,60 €	3.301,40 €	3.594,86 €	3.736,35 €	3.825,43 €
P 9	-	3.039,39 €	3.196,60 €	3.301,40 €	3.500,53 €	3.584,38 €
P 8*	-	2.796,54 €	2.932,80 €	3.107,51 €	3.248,61 €	3.444,31 €
P 7*	-	2.635,53 €	2.796,54 €	3.044,26 €	3.168,10 €	3.295,68 €
P 6	2.204,53 €	2.363,07 €	2.511,69 €	2.827,51 €	2.908,02 €	3.056,61 €
P 4	2.110,26 €	2.176,96 €	2.222,06 €	2.255,40 €	2.278,94 €	2.314,25 €

* Stufenlaufzeit in Stufe 2: grundsätzlich drei Jahre

1.2. Die Stufenregelungen für die Entgeltgruppen P 7 und P 8 der Anlage 32 AVR

In den **Entgeltgruppen P 7 und P 8** der Anlage 32 AVR wird die **Stufenlaufzeit in der Stufe 2 von zwei auf drei Jahre verlängert.**

☞ Für **Beschäftigte** in den **Entgeltgruppen P 7 und P 8**, die **mindestens zur Hälfte eine oder mehrere der folgenden Tätigkeiten** ausüben, wird **die Stufenlaufzeit in der Stufe 2 nicht verlängert:**

- Erfüllung von Pflegeaufgaben an Patienten von psychiatrischen oder neurologischen Krankenhäusern, die nicht in diesen Krankenhäusern untergebracht sind,
- dem zentralen Sterilisationsdienst vorstehen.

☞ Neufassung Abs. 2 des § 13a der Anlage 32 AVR und entsprechende Anmerkung zu Absatz 2

1.3. Bezugnahme der allgemeinen Entgeltgruppen zu den P-Entgeltgruppen

Die Bezugnahme der allgemeinen Entgeltgruppen zu den P-Entgeltgruppen (u.a. erforderlich für die Bemessung der Jahressonderzahlung) wird, wie folgt, festgelegt:

Die P-Entgeltgruppe entspricht der Entgeltgruppe

P 4	3
P 6	4
P 7	7
P 8	8
P 9, P 10	9a
P 11	9b
P 12	9c
P 13	10
P 14, P 15	11
P 16	12

☞ Neuer Satz 3 in § 12 Abs. 1 der Anlage 32 AVR

1.4. Neue Tätigkeits- bzw. Eingruppierungsmerkmale für Beschäftigte in der stationären bzw. ambulanten und teilstationären Altenpflege - Übersicht

Mit Beschluss der Bundeskommission der AK vom 08.12.2016 werden **zum 01.01.2017 überarbeitete und teilweise neue Tätigkeits- bzw. Eingruppierungsmerkmale** für die Beschäftigten in der stationären bzw. ambulanten und teilstationären Altenpflege der Anlage 32 zu den AVR eingeführt – die **Entgeltgruppen zu den Anhängen A und B der Anlage 32 AVR werden entsprechend geändert.**

Der **Aufbau der Tätigkeitsmerkmale** in den **Entgeltgruppen P 7 bis P 9** wird dahingehend **vereinfacht**, dass nicht mehr eine Vielzahl spezieller Tätigkeiten beschrieben wird, sondern nur noch danach unterschieden wird, ob es sich um eine der **Ausbildung entsprechende Tätigkeit** (Entgeltgruppe P 7), um eine **Tätigkeit, die sich aufgrund besonderer Schwierigkeit erheblich heraushebt** (Entgeltgruppe P 8), oder um eine **einer abgeschlossenen Fachweiterbildung entsprechende Tätigkeit** (Entgeltgruppe P 9) handelt.

Für **leitende Beschäftigte in der Pflege und deren ständige Vertretungen** wird eine vereinfachte und materiell z.T. deutlich verbesserte Struktur eingeführt. Erstmals wird für leitende Pflegekräfte oberhalb der Entgeltgruppe P 16 die Geltung der allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen EG 13 bis EG 15 (Anhang A der Anlage 32 AVR) vereinbart, und somit die bisherige Begrenzung der Eingruppierung auf die Entgeltgruppe Kr 12a aufgehoben.

☞ **In der stationäre Altenpflege gelten für leitende Beschäftigte andere Größenordnungen / Eingruppierungen als für die ambulante und teilstationäre Altenpflege !**

Die Pflegekräfte in der Übersicht:

Pflegehilfe / Krankenpflege:	P 4 Pflegehelfer ohne Ausbildung (bisher Kr 3a) P 6 Pflegehelfer mit einjähriger Ausbildung (Kr 4a)
Examierte Pflege:	P 7 Pfleger mit dreijähriger Ausbildung (Kr 7a) P 8 Pfleger in Spezialbereichen oder mit besonderen Aufgaben (Kr 8a) P 9 Pfleger mit Fachweiterbildung (Kr 9a)
Pflege mit Studium:	EG 9b bis EG 12: Mitarbeiter mit abgeschlossener Hochschulbildung
Leitungskräfte in der Pflege:	P 9 bis P 11 Pfleger als Gruppenleiter (Kr 9a, 9b, 9c) P 12 bis P 13 Pfleger als Stationsleiter (Kr 9d, 10a) P 13 bis P 16 Pfleger als Abteilungs- / Bereichsleiter (Kr 11a, 11b, 12a) EG 13 bis EG 15: Mitarbeiter mit wissenschaftlicher Hochschulbildung

1.5. Neue Tätigkeits- bzw. Eingruppierungsmerkmale für Beschäftigte in der stationären bzw. ambulanten und teilstationären Altenpflege – die Vorbemerkungen

Durch die **Vorbemerkungen** werden einheitliche **Gleichstellungsregelungen** für die unterschiedlichsten Tätigkeiten / Berufsbilder in der **teil-/stationären** und **ambulanten Altenpflege** in der Anlage 32 zu den AVR geschaffen.

Vorbemerkung 1:

Die Bezeichnung „Pflegehelfer“ umfasst auch Gesundheits- und Krankenpflegehelfer sowie Altenpflegehelfer. Die Bezeichnung „Pfleger“ umfasst Gesundheits- und Krankenpfleger, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger sowie Altenpfleger in allen Fachrichtungen und Spezialisierungen.

Vorbemerkung 2:

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

Vorbemerkung 3:

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

Vorbemerkung 4:

Altenpfleger, die die Tätigkeiten von Gesundheits- und Krankenpflegern ausüben, sind als Gesundheits- und Krankenpfleger eingruppiert.

Vorbemerkung 5:

Die Bezeichnungen umfassen auch

Gesundheits- und Krankenpflegehelfer	Krankenpflegehelfer
Gesundheits- und Krankenpfleger	Krankenschwestern und Krankenpfleger
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger	Kinderkrankenschwestern und Kinderkrankenpfleger

☞ Abschnitt I. des Anhangs D der Anlage 32 AVR

1.6. Die Tätigkeits- bzw. Eingruppierungsmerkmale für Beschäftigte in der stationären bzw. ambulanten und teilstationären Altenpflege – Entgeltgruppen nach Anhang B der Anlage 32 AVR

Entgeltgruppe P 4

Pflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe P 6

Pflegehelfer mit mindestens einjähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe P 7

Pfleger mit mindestens dreijähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe P 8

- 1 Mitarbeiter der Entgeltgruppe P 7, deren Tätigkeit sich aufgrund besonderer Schwierigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P 7 heraushebt.

Anmerkung 4 zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen P 4 bis P 9 und 9b bis 12:

„Tätigkeiten, die sich aufgrund besonderer Schwierigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P 7 herausheben, sind solche, die besondere, durch eine Weiterbildung erworbene Kenntnisse oder Fähigkeiten erfordern. Die schwierige Tätigkeit muss überwiegend ausgeübt werden. Die Weiterbildung muss einen Gesamtumfang von mindestens 220 Stunden (Theorie und Praxis) haben.“

- 2 Praxisanleiter in der Pflege mit berufspädagogischer Zusatzqualifikation nach bundesrechtlicher Regelung und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe P 9

- 1 Mitarbeiter der Entgeltgruppe P 7 mit abgeschlossener Fachweiterbildung und entsprechender Tätigkeit.

Anmerkung 6 zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen P 4 bis P 9 und 9b bis 12:

„Die Fachweiterbildung muss einer solchen im Sinne von § 1 der DKG-Empfehlung zur pflegerischen Weiterbildung vom 29. September 2015 in der jeweiligen Fassung gleichwertig sein.“

(DKG = Deutsche Krankenhausgesellschaft)

D.h. die jeweilige Weiterbildung umfasst

- mindestens 720 Stunden Theorie (davon können maximal 25 von Hundert in nachgewiesenen Formen von selbstgesteuertem Lernen durchgeführt werden);
 - mindestens 1800 Stunden praktische Weiterbildung, die unter fachkundiger Anleitung (Praxisanleiter) stehen.
- 2 Mitarbeiter der Entgeltgruppe P 7 mit erfolgreich abgeschlossener Fachweiterbildung zur Hygienefachkraft und entsprechender Tätigkeit.

1.7. Die DKG-Empfehlung zur pflegerischen Weiterbildung

- (1) Die Weiterbildung im jeweiligen Fachgebiet wird anerkannt, wenn die/der Teilnehmende den Nachweis erbringt, dass sie/er
 1. die Erlaubnis nach § 1 Abs. 1 Nummer 1 oder 2 des Krankenpflegegesetzes besitzt,
 2. an einer Weiterbildung entsprechend dieser DKG-Empfehlung teilgenommen und
 3. die notwendigen Prüfungen bestanden hat.
- (2) Eine auf der Grundlage einer landesrechtlichen Verordnung erworbene abgeschlossene Weiterbildung wird anerkannt, wenn die Gleichwertigkeit des Weiterbildungsstandes zur DKG-Empfehlung nachgewiesen wird.
- (3) Eine im Ausland erworbene abgeschlossene Weiterbildung kann anerkannt werden, wenn die Gleichwertigkeit des Weiterbildungsstandes zur DKG-Empfehlung nachgewiesen wird. Das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz findet keine Anwendung.
- (4) Die Gleichwertigkeitsprüfung erfolgt durch die DKG. Zur Prüfung der Gleichwertigkeit müssen folgende Unterlagen bei der DKG eingereicht werden:
 1. Erlaubnis zur Führung der Berufsbezeichnung;
 2. Nachweis über den zeitlichen und inhaltlichen Umfang (detaillierte Auflistung) der Weiterbildung in Theorie und Praxis;
 3. Weiterbildungszeugnis (Zeugnis, Diplom, sonstige Fähigkeitsausweise);
 4. ggf. Anerkennung zur Führung der Berufsbezeichnung „Krankenschwester, -pfleger, Kinderkrankenschwester, -pfleger, Gesundheits- und Krankenpflegerin, Gesundheits- und Krankenpfleger, Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger, Altenpflegerin, Altenpfleger“, ausgestellt durch die jeweils zuständige Behörde;
 5. ggf. Arbeitsbescheinigung einer in Deutschland aufgenommenen Tätigkeit als Krankenschwester/-pfleger, Kinderkrankenschwester/-pfleger, Gesundheits- und Krankenpflegerin, Gesundheits- und Krankenpfleger, Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger, (Altenpflegerin/Altenpfleger nur für die Fachgebiete Pflege in der Onkologie, Psychiatrie);
 6. ggf. Arbeitszeugnisse seit Abschluss der Kranken-/Altenpflegeausbildung;
 7. ggf. Heiratsurkunde.

Die Nachweise sind in Form von beglaubigten Fotokopien zu erbringen; darüber hinaus kann verlangt werden, von den Unterlagen sowie allen nachgereichten Unterlagen Übersetzungen in deutscher Sprache zu erbringen. Die Übersetzungen sind von einem öffentlich bestellten oder beeidigten Dolmetscher oder Übersetzer erstellen zu lassen.

1.8. Die „Pflegezulage“

Entsprechend der **Anmerkung 1** zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen P 4 bis P 9 und 9b bis 12 erhalten **„Mitarbeiter der Entgeltgruppen P 4 bis P 9, die die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend bei**

- a) an schweren Infektionskrankheiten erkrankten Patienten (z.B. Tuberkulose-Patientinnen oder -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 und 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, **für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage in Höhe von 46,02 Euro.“**

Gemäß der **Anmerkung 2** zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen P 4 bis P 9 und 9b bis 12 erhalten **„Mitarbeiter der Entgeltgruppen P 4 bis P 9, die zeitlich überwiegend in Einheiten für Intensivmedizin (Stationen für Intensivbehandlungen und Intensivüberwachung sowie Wachstationen, die für Intensivüberwachung eingerichtet sind) Patienten pflegen, für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 46,02 Euro.“**

Bitte beachten:

Gemäß der **Anmerkung 5** zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen P 4 bis P 9 und 9b bis 12 **„finden auf Pfleger in Einrichtungen, die aufgrund Erfüllung der Anforderung der Anmerkung Nr. 4 in Entgeltgruppe P 8 eingruppiert sind,**

- a) **Buchstabe b) der Anmerkung Nr. 1** und
- b) **Abschnitt VIII Absatz e) Nr. 4 Unterabsatz 1 der Anlage 1 zu den AVR**

keine Anwendung.“

Konkret bedeutet dies, dass **Beschäftigte, die die in der Anmerkung 4 (s. S. 10) festgelegte Weiterbildung im Umfang von 220 Stunden absolviert haben und in der Entgeltgruppe P 8 eingruppiert sind, weder Anspruch auf die Zulage von 46,02 € haben noch die Erschwerniszulage von 15,34 € erhalten !**

- ☞ Abschnitt I. des Anhangs D der Anlage 32 AVR für Beschäftigte in der stationären Altenpflege
- ☞ Abschnitt I. des Anhangs E der Anlage 32 AVR für Beschäftigte in der teilstationären und ambulanten Altenpflege

Die „Pflegezulage“ - Fortsetzung

☞ **Wichtig:**

Mit der Neufassung des Anhangs E der Anlage 32 AVR zum 01.01.2017 für Beschäftigte in der teilstationären und ambulanten Altenpflege wird derzeit die Anmerkung 1 des bisherigen Anhangs E der Anlage 32 zu den AVR und damit die Zulage für Grund- und Behandlungspflege in der der häuslichen Pflege außer Kraft gesetzt !!

Anmerkung 1 Anhang E Anlage 32 AVR, gültig bis 31.12.2016:

„Pflegepersonen der Vergütungsgruppen Kr 1 bis Kr 10, die die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend in der häuslichen Pflege ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 46,02 €.“

1.9. Die Tätigkeits- bzw. Eingruppierungsmerkmale für Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulbildung in der stationären bzw. ambulanten und teilstationären Altenpflege – Entgeltgruppen nach Anhang A der Anlage 32 AVR

Entgeltgruppe 9b

Mitarbeiter mit abgeschlossener Hochschulbildung und einer den Anforderungen der Anmerkung Nr. 7 entsprechenden Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Anmerkung 7 zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen P 4 bis P 9 und 9b bis 12:

„Die hochschulische Ausbildung befähigt darüber hinaus insbesondere

- a. zur Steuerung und Gestaltung hochkomplexer Pflegeprozesse auf der Grundlage wissenschaftsbasierter oder wissenschaftsorientierter Entscheidungen,
- b. vertieftes Wissen über Grundlagen der Pflegewissenschaft, des gesellschaftlich institutionellen Rahmens des pflegerischen Handelns sowie des normativ-institutionellen Systems der Versorgung anzuwenden und die Weiterentwicklung der gesundheitlichen und pflegerischen Versorgung dadurch maßgeblich mitzugestalten,
- c. sich Forschungsgebiete der professionellen Pflege auf dem neuesten Stand der gesicherten Erkenntnisse erschließen und forschungsgestützte Problemlösungen wie auch neue Technologien in das berufliche Handeln übertragen zu können sowie berufsbezogene Fort- und Weiterbildungsbedarfe zu erkennen,
- d. sich kritisch reflexiv und analytisch sowohl mit theoretischem als auch praktischem Wissen auseinandersetzen und wissenschaftsbasiert innovative Lösungsansätze zur Verbesserung im eigenen beruflichen Handlungsfeld entwickeln und implementieren zu können und
- e. an der Entwicklung von Qualitätsmanagementkonzepten, Leitlinien und Expertenstandards mitzuwirken.“

Entgeltgruppe 9c

Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9b heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist.

Entgeltgruppe 10

Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt.

Entgeltgruppe 11

Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt.

Entgeltgruppe 12

Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt.

1.10. Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen für Beschäftigte in der stationären bzw. ambulanten und teilstationären Altenpflege

Sowohl für die Beschäftigten in der stationären als auch in der ambulanten und teilstationären Altenpflege gelten die **grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen des Anhangs D der Anlage 31 zu den AVR** entsprechend:

„1. Wissenschaftliche Hochschulbildung

Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium

- a) an einer Universität, Technischen Hochschule, Pädagogischen Hochschule, Kunsthochschule oder einer anderen nach Landesrecht anerkannten Hochschule (außer Fachhochschulen) mit einer ersten Staatsprüfung, mit einer Magisterprüfung oder mit einer Diplomprüfung beendet worden ist oder
- b) mit einer Masterprüfung beendet worden ist.

Diesen Prüfungen steht eine Promotion oder die Akademische Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung, einer Masterprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist.

Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung im Sinne des Satzes 1 Buchst. a setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wird, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens acht Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. – vorschreibt.

⁴Ein Bachelorstudiengang erfüllt diese Voraussetzung auch dann nicht, wenn mehr als sechs Semester für den Abschluss vorgeschrieben sind. ⁵Der Masterstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. ⁶Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.

2. Hochschulbildung

Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 HRG ein Diplomgrad mit dem Zusatz "Fachhochschule" ("FH"), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. ²Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. – vorschreibt. Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. Nr. 1 Satz 6 gilt entsprechend.

Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen für Beschäftigte in der stationären bzw. ambulanten und teilstationären Altenpflege - Fortsetzung

3. Übergangsregelungen zu in der DDR erworbenen Abschlüssen

Aufgrund des Artikels 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu als gleichwertig festgestellte Abschlüsse, Prüfungen und Befähigungsnachweise stehen ab dem Zeitpunkt ihres Erwerbs den in den Tätigkeitsmerkmalen geforderten entsprechenden Anforderungen gleich. Ist die Gleichwertigkeit erst nach Erfüllung zusätzlicher Erfordernisse festgestellt worden, gilt die Gleichstellung ab der Feststellung.

4. Unterstellungsverhältnisse

Bei der **Zahl der unterstellten oder in der Regel unterstellten bzw. beaufsichtigten oder der in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen** zählen **Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit** zur regelmäßigen Arbeitszeit einer/eines Vollzeitbeschäftigten. Für die **Eingruppierung** ist es **unschädlich**, wenn **im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind**.

5. Ständige Vertreter

Ständige Vertreter sind nicht die Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.“

☞ **Anhang D der Anlage 31** zu den AVR

1.11. Leitende Mitarbeiter in der stationären bzw. ambulanten und teilstationären Altenpflege – die Vorbemerkungen

Sowohl für die leitenden Mitarbeiter in der stationären als auch in der ambulanten und teilstationären Altenpflege gelten einheitlich folgende Vorbemerkungen:

1. Die Mitarbeiter müssen fachlich unterstellt sein.
2. Soweit für vergleichbare organisatorische Einheiten von den nachfolgenden Bezeichnungen abweichende Bezeichnungen verwandt werden, ist dies unbeachtlich.

☞ **Abschnitt II. des Anhangs D der Anlage 32** zu den AVR

1.12. Leitende Mitarbeiter in der stationären Altenpflege

Bitte beachten:

Leitende Mitarbeiter in der stationären Altenpflege werden anders eingruppiert als leitende Mitarbeiter in der ambulanten und teilstationären Altenpflege.

Leitende Mitarbeiter in der stationären Altenpflege sind gem. Abschnitt II des Anhangs D der Anlage 32 AVR unter Berücksichtigung der Vorbemerkungen für leitende Mitarbeiter (s. S. 16), wie folgt, einzugruppiert:

Entgeltgruppe P 9

Mitarbeiter als ständige Vertreter von Wohnbereichs-, Wohngruppen- bzw. Teamleitern der Entgeltgruppe P 10 Fallgruppe 1.

Anmerkung 1 zu leitenden Mitarbeitern in der stationären Altenpflege:

„Diese Mitarbeiter erhalten die Zulage nach den Anmerkungen Nrn. 1 und 2 zu Abschnitt I (des Anhangs D der Anlage 32 AVR) ebenfalls, wenn alle dem Gruppenleiter bzw. dem Teamleiter durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Pflegekräfte Anspruch auf die jeweilige Zulage haben.“

Entgeltgruppe P 10

- 1 Mitarbeiter als Wohnbereichs-, Wohngruppen- bzw. Teamleiter.
- 2 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Wohnbereichs-, Wohngruppen- bzw. Teamleitern der Entgeltgruppe P 11 Fallgruppe 1.

Entgeltgruppe P 11

- 1 Mitarbeiter als Wohnbereichs-, Wohngruppen- bzw. Teamleiter, denen mindestens 12 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Anmerkung 2 zu leitenden Mitarbeitern in der stationären Altenpflege:

„Der Begriff „Pflegepersonen“ ist befristet bis 30.6.2018 und wird danach ersetzt durch den Begriff „Mitarbeiter“.“

- 2 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Pflegedienstleitungen der Entgeltgruppe P 12 Fallgruppe 1.
- 3 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Wohnbereichs-, Wohngruppen- bzw. Teamleitern der Entgeltgruppe P 12 Fallgruppe 2.

Leitende Mitarbeiter in der stationären Altenpflege – Fortsetzung

Entgeltgruppe P 12

- 1 Mitarbeiter als Pflegedienstleitungen
- 2 Mitarbeiter als Wohnbereichs-, Wohngruppen- bzw. Teamleiter, denen mindestens 25 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Anmerkung 2 zu leitenden Mitarbeitern in der stationären Altenpflege
s. Entgeltgruppe P 11 auf Seite 17.

- 3 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Pflegedienstleitungen der Entgeltgruppe P 13 Fallgruppe 1.

Entgeltgruppe P 13

- 1 Mitarbeiter als Pflegedienstleitungen, denen mindestens 50 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Anmerkung 2 zu leitenden Mitarbeitern in der stationären Altenpflege
s. Entgeltgruppe P 11 auf Seite 16.

- 2 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Pflegedienstleitungen der Entgeltgruppe P 14 Fallgruppe 1.

Entgeltgruppe P 14

- 1 Mitarbeiter als Pflegedienstleitungen, denen mindestens 80 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Anmerkung 2 zu leitenden Mitarbeitern in der stationären Altenpflege
s. Entgeltgruppe P 11 auf Seite 16.

- 2 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Pflegedienstleitungen der Entgeltgruppe P 15.

Entgeltgruppe P 15

Mitarbeiter als Pflegedienstleitung, deren Tätigkeit sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes sowie durch große Selbständigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P 14 Fallgruppe 1 heraushebt.

Entgeltgruppe P 16

Mitarbeiter der Entgeltgruppe P 15, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe P 15 heraushebt.

- ☞ Abschnitt II. des Anhangs D der Anlage 32 AVR
- ☞ Entgeltgruppen zu Anhangs B der Anlage 32 AVR

Leitende Mitarbeiter in der stationären Altenpflege – Fortsetzung

Entgeltgruppe 13

- 1 Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
- 2 Mitarbeiter in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.

Entgeltgruppe 14

- 1 Mitarbeiter der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel
 - durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder
 - durch das Erfordernis hochwertiger Leistungen bei besonders schwierigen Aufgabenaus der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 heraushebt.
- 2 Mitarbeiter in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.

Entgeltgruppe 15

- 1 Mitarbeiter der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich
 - durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung sowie
 - erheblich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortungaus der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 heraushebt.
- 2 Mitarbeiter in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.

- ☞ Abschnitt II. des Anhangs D der Anlage 32 AVR
- ☞ Entgeltgruppen zu Anhang A der Anlage 32 AVR

1.13. Leitende Mitarbeiter in der ambulanten und teilstationären Altenpflege

Bitte beachten:

Leitende Mitarbeiter in der ambulanten und teilstationären Altenpflege werden anders eingruppiert als leitende Mitarbeiter in der stationären Altenpflege.

Leitende Mitarbeiter in der ambulanten und teilstationären Altenpflege sind gem. Abschnitt II des Anhangs E der Anlage 32 AVR unter Berücksichtigung der Vorbemerkungen für leitende Mitarbeiter (s. S. 16), wie folgt, einzugruppieren:

Entgeltgruppe P 8

Mitarbeiter als ständige Vertreter von Gruppenleitern bzw. Teamleitern der Entgeltgruppe P 9 Fallgruppe 1.

Anmerkung zu leitenden Mitarbeitern in der ambulanten und teilstationären Altenpflege: „Diese Mitarbeiter erhalten die Zulage nach den Anmerkungen Nrn. 1 und 2 zu Abschnitt I des Anhangs D ebenfalls, wenn alle dem Gruppenleiter bzw. dem Teamleiter durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Pflegekräfte Anspruch auf die jeweilige Zulage haben.“

Entgeltgruppe P 9

1 Mitarbeiter als Gruppenleiter bzw. Teamleiter.

Anmerkung zu leitenden Mitarbeitern in der ambulanten und teilstationären Altenpflege: siehe oben

2 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Pflegedienstleitungen der Entgeltgruppe P 10 Fallgruppe 1.

Anmerkung zu leitenden Mitarbeitern in der ambulanten und teilstationären Altenpflege: siehe oben

3 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Gruppenleitern bzw. Teamleitern der Entgeltgruppe P 10 Fallgruppe 3.

Anmerkung zu leitenden Mitarbeitern in der ambulanten und teilstationären Altenpflege: siehe oben

Entgeltgruppe P 10

1 Mitarbeiter als Pflegedienstleitung.

2 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Pflegedienstleitungen der Entgeltgruppe P 11 Fallgruppe 1.

3 Mitarbeiter als Gruppenleiter bzw. Teamleiter, denen mindestens 6 Mitarbeiter oder 4 Pflegefachkräfte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

4 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Gruppenleitern bzw. Teamleitern der Entgeltgruppe P 11 Fallgruppe 3.

Leitende Mitarbeiter in der ambulanten und teilstationären Altenpflege - Fortsetzung

Entgeltgruppe P 11

- 1 Mitarbeiter als Pflegedienstleitung, denen mindestens 10 Mitarbeiter oder 6 Pflegefachkräfte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
- 2 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Pflegedienstleitungen der Entgeltgruppe P 12 Fallgruppe 1.
- 3 Mitarbeiter als Gruppenleiter bzw. Teamleiter, denen mindestens 12 Mitarbeiter oder 8 Pflegefachkräfte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Entgeltgruppe P 12

- 1 Mitarbeiter als Pflegedienstleitung, denen mindestens 25 Mitarbeiter oder 10 Pflegefachkräfte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
- 2 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Pflegedienstleitungen der Entgeltgruppe P 13 Fallgruppe 1.

Entgeltgruppe P 13

- 1 Mitarbeiter als Pflegedienstleitung, denen mindestens 50 Mitarbeiter oder 23 Pflegefachkräfte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
- 2 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Pflegedienstleitungen der Entgeltgruppe P 14 Fallgruppe 1.

Entgeltgruppe P 14

- 1 Mitarbeiter als Pflegedienstleitung, denen mindestens 75 Mitarbeiter oder 39 Pflegefachkräfte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
- 2 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Pflegedienstleitungen der Entgeltgruppe P 15.

Entgeltgruppe P 15

Mitarbeiter als Pflegedienstleitung, deren Tätigkeit sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes sowie durch große Selbständigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P 14 Fallgruppe 1 heraushebt.

Entgeltgruppe P 16

Mitarbeiter der Entgeltgruppe P 15, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe P 15 heraushebt.

- ☞ Abschnitt II. des Anhangs E der Anlage 32 AVR
- ☞ Entgeltgruppen zu Anhang B der Anlage 32 AVR

2. Die „Überleitung“ vorhandener Beschäftigter in die neue Entgeltordnung der Anlage 32 AVR

Zum 01.01.2017 löst die **neue P-Tabelle** (Pflege-Tabelle) die bisherige Kr-Anwendungstabelle in der Anlage zu den 32 AVR ab.

Mitarbeitende, die

- am **31.12.2016** in einem Dienstverhältnis stehen, das
- am **01.01.2017** fortbesteht,

werden aus der Kr-Tabelle **zum 01.01.2017 automatisch** in die P-Tabelle **übergeleitet**; Unterbrechungen von bis zu einem Monat sind für die Überleitung unschädlich.

Die **Überleitung** in die neue Entgeltordnung erfolgt in

- der **Zuweisung** einer neuen **P-Entgeltgruppe** und
- der **Zuweisung** einer (neuen) **Entwicklungsstufe**.

Die **Überleitung vorhandener Beschäftigter** erfolgt **grundsätzlich stufengleich** und **unter Beibehaltung der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit** nach folgender **Zuordnungstabelle**:

Kr-Anwendungstabelle	Pflege-Tabelle
Kr 12a	P 16
Kr 11b	P 15
Kr 11a	P 14
Kr 10a	P 13
Kr 9d	P 12
Kr 9c	P 11
Kr 9b	P 10
Kr 9a	P 9
Kr 8a	P 8
Kr 7a	P 7
Kr 4a	P 6
Kr 3a	P 4

☞ § 1 Anhang G der Anlage 32 AVR

2.1. Die „Überleitung“ vorhandener Beschäftigter in die neue Entgeltordnung - besondere Stufenregelungen

Für folgende Entgeltgruppen gelten bei der Überleitung abweichende Regelungen hinsichtlich der Stufenlaufzeiten:

- **Entgeltgruppen Kr 7a (in P 7) und Kr 8a (in P8)**
 - a. die **Überleitung aus der Stufe 1 in die Stufe 2** erfolgt unter **Mitnahme** der **in der Stufe 1 zurückgelegten Stufenlaufzeit** → **Stufenlaufzeit in Stufe 2 verkürzt sich.**
 - b. die **Überleitung aus der Stufe 2 in die Stufe 2** erfolgt ebenfalls unter **Mitnahme** der **in der Stufe 1 zurückgelegten Stufenlaufzeit** → **Stufenlaufzeit in Stufe 2 verkürzt sich.**

- **Verkürzung der Stufenlaufzeit**

Ist **durch eine Verkürzung der Stufenlaufzeit** am Tag des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung **die Stufenlaufzeit zum Erreichen der nächsthöheren Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe erfüllt**, **beginnt in der nächsthöheren Stufe die Stufenlaufzeit neu** → evtl. „überzählige“ **Stufenlaufzeiten verfallen.**

Beispiel:

MA in der Entgeltgruppe Kr 9a ist seit 4 Jahren und 9 Monaten in der Stufe 3.

Für den Aufstieg in Stufe 4 waren bisher 5 Jahre in Stufe 3 erforderlich.

In der Entgeltgruppe P 9 wird die Stufe 4 bereits nach 3 Jahren in Stufe 3 erreicht

→ durch die Verkürzung der Stufenlaufzeit „verfallen“ die überzähligen
21 Monate Stufenlaufzeit

- **Neue Stufe 6 in den Entgeltgruppen Kr 9a bis Kr 11a**

Mitarbeiter in den **Entgeltgruppen Kr 9a bis Kr 11a**, die **am 31.12.2016 mindestens 5 Jahre in der Stufe 5 zurückgelegt** haben, **werden der Stufe 6 der neuen Entgeltgruppe zugeordnet.**

- **Entgeltgruppe Kr 2 Ziffer 3** (Mitarbeiter in der Pflege ohne entsprechende Ausbildung nach Ableistung eines qualifizierenden Kurses, die vor dem **13.11.2014** eingestellt wurden)

Für **Mitarbeiter der Entgeltgruppe Kr 2 Ziffer 3**, die am 01.01.2017 **in die Entgeltgruppe P 6 übergeleitet** werden, ist die **Stufe 3 die Endstufe.**

☞ § 2 Anhang G der Anlage 32 AVR

2.2. Höhergruppierung auf Antrag

Wenn sich für die Tätigkeit nach der neuen Entgeltordnung eine höhere Entgeltgruppe ergibt:

- kann jede/r Mitarbeiter/in einen Antrag auf Höhergruppierung
- innerhalb eines Jahres bis 31.12.2017 stellen.

Der Antrag auf Höhergruppierung wirkt zurück auf den 01.01.2017.

Wer innerhalb der Ausschlussfrist keinen Antrag stellt, verbleibt für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit in der bisherigen Entgeltgruppe.

Ruht das Dienstverhältnis am 01.01.2017 (z.B. wegen Elternzeit), beginnt die Jahresfrist mit Wiederaufnahme der Tätigkeit.

Wichtig:

Die **Stufenzuordnung** in der **höheren Entgeltgruppe** richtet sich nach den **Regelungen für Höhergruppierungen nach § 14 Abs. 4 der Anlage 32 zu den AVR in der am 31.12.2016 gültigen Fassung:**

- ☞ Zuordnung in der höheren Entgeltgruppe derjenigen Stufe, in der mindestens das bisherige Tabellenentgelt erzielt wird,
- ☞ anschließend Prüfung des Garantiebetrages.

Fallen am Tag des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung **ein Stufenaufstieg und die Höhergruppierung zusammen, erfolgt erst der Stufenaufstieg und anschließend die Höhergruppierung.**

- ☞ § 3 Abs. 1 und 2 des Anhangs G der Anlage 32 AVR

Höhergruppierung auf Antrag - Fortsetzung

Bei einer ggf. möglichen höheren Eingruppierung ist **ein Antrag auf Höhergruppierung** für die Beschäftigten **grundsätzlich - aber nicht in jedem Fall von Vorteil**.

Die **Entscheidung** über eine Antragsstellung und die „**Risikoabwägung**“ liegt **ausschließlich bei den Beschäftigten**, eine **Beratungspflicht des Arbeitgebers besteht nicht**.

Folgende Fragestellungen sollten daher in jedem **Einzelfall vor einer Antragstellung überlegt** und in der **Personalverwaltung abgefragt** werden:

- Wirkt sich bei einem **in Kürze bevorstehenden Stufenaufstieg in der jetzigen (niedrigeren) Entgeltgruppe** die **nach einer Höhergruppierung** grundsätzlich **neu beginnende Stufenlaufzeit** (ab Stufe 2) bei einer Gesamtbetrachtung über mehrere Jahre hinweg möglicherweise **nachteilig** aus ?
- Beschränkt sich der **Höhergruppierungsgewinn** eventuell nur auf den **Garantiebtrag nach § 14 Abs. 4 Anlage 32 AVR** ?
(57,63 Euro bei Höhergruppierungen in den Entgeltgruppen P 4 bis P 8 bzw.
92,22 Euro bei Höhergruppierungen in den Entgeltgruppen P 9 bis P 16)
- Führt eine **Höhergruppierung** zu einer **Verringerung des Bemessungssatzes für die Jahressonderzahlung** und ist das Ergebnis dadurch möglicherweise **insgesamt negativ** ?

2.3. Höhergruppierung – die Besonderheiten

Für **Pflegekräfte in geschlossenen oder halbgeschlossenen psychiatrischen Abteilungen oder Stationen** werden folgende Sonderregelungen eingeführt:

Wer aus den **Stufen 3, 4 oder 5 der Entgeltgruppe P 7 in die Entgeltgruppe P 8 höhergruppiert** wird, erhält zusätzlich zum Tabellenentgelt der Entgeltgruppe P 8:

- für die **Dauer des Verbleibs in Stufe 2 der EG P 8 bei Höhergruppierung aus der Stufe 3 der EG P 7,**
- für die **Dauer des Verbleibs in Stufe 4 der EG P 8 bei Höhergruppierung aus der Stufe 4 der EG P 7,**
- für die **Dauer des Verbleibs in Stufe 5 der EG P 8 bei Höhergruppierung aus der Stufe 5 der EG P 7,**

eine **monatliche Zulage in Höhe von 46,02 Euro.**

Für die **Dauer des Verbleibs in Stufe 5** im Anschluss an die Stufenlaufzeit der Stufe 4 der Entgeltgruppe P 8 **bei Höhergruppierung aus Stufe 4 der Entgeltgruppe P 7** erhalten diese Pflegekräfte eine **monatliche Zulage in Höhe von 23,01 Euro.**

Voraussetzung für den Erhalt der Zulagen ist, dass **diese Pflegekräfte nach der Anmerkung Nr. 1 Absatz 1 Buchstabe b) des Anhangs D der Anlage 31 zu den AVR in der Fassung vom 31.12.2016 einen Anspruch auf eine monatliche Zulage gehabt hätten.**

☞ § 3 Abs. 3 des Anhangs G der Anlage 32 AVR

3. Höhergruppierung – neue Regelungen ab 2017 für die Anlage 32 AVR

Zum **01.01.2017** werden durch die **Neufassung des § 14 Abs. 4 für die Anlage 32 AVR neue Regelungen zur Höhergruppierung** eingeführt:

„Bei **Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe** werden die **Mitarbeiter der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben.** Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung.“

Dies bedeutet, dass

- **Höhergruppierungen nun stufengleich** erfolgen,
- die neue Höhergruppierungsregelung entsprechend **auch bei Höhergruppierungen über mehrere Entgeltgruppen** anzuwenden ist,
- der **Garantiebetrag entfällt.**

Wichtig:

Diese Regelung gilt nicht für die Überleitung in die neue Entgeltordnung !

4. Die Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei der Überleitung / Höhergruppierungen

Die Überleitung vorhandener Beschäftigter in die neue Entgeltordnung der Anlage 32 AVR – sowohl die Zuordnung zu den Entgeltgruppen als auch die Stufenzuordnung - unterliegt zweifelsfrei der Zustimmung der Mitarbeitervertretung nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO !

Gemäß § 35 Abs. 1 Nr. MAVO unterliegt die „Umgruppierung“ als Spezialfall der Eingruppierung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung.
Zur Umgruppierung zählt auch die „Überleitung in ein neues Entgeltgruppensystem einer neuen Vergütungsordnung. ... Bei der Überleitung in die neue Vergütungsordnung besteht das Zustimmungsrecht der Mitarbeitervertretung wie auch sonst in Fällen der Eingruppierung in einem Recht auf Mitbeurteilung der Rechtslage.“

(Thiel / Fuhrmann / Jüngst, Rn 20 zu § 35 MAVO)

Ebenso unterliegen **Höhergruppierungen** gemäß **§ 35 Abs. 1 Nr. 2 MAVO** der **Zustimmung der Mitarbeitervertretung !**

Fragen Sie bei Ihrem Dienstgeber nach, wann er die vorhandenen Beschäftigten in die neue Entgeltordnung der Anlage 32 zu den AVR überleiten wird.

Weisen Sie Ihren Dienstgeber rechtzeitig auf das Zustimmungserfordernis der Mitarbeitervertretung hin und fordern Sie die entsprechenden Informationen bei Ihrem Dienstgeber an, damit Sie Ihrem Beteiligungsrecht ordnungsgemäß und sachgerecht nachkommen können.

Folgende Informationen / Angaben ihres Dienstgebers können zur Wahrnehmung des Zustimmungsrechtes der Mitarbeitervertretung wichtig sein:

- In welcher Entgeltgruppe und Fallziffer sind betroffene MitarbeiterInnen zum 31.12.2016 in der Anlage 32 AVR eingruppiert ?
- In welcher Entgeltstufe sind betroffene MitarbeiterInnen zum 31.12.2016 eingruppiert ?
- Welche Stufenlaufzeiten haben die betroffenen MitarbeiterInnen am 31.12.2016 in ihrer Entgeltstufe zurückgelegt ?
- Welche eingruppierungsrelevanten Qualifikationen und / oder Zusatzqualifikationen haben die betroffenen MitarbeiterInnen bis zum 31.12.2016 erworben ?
- In welche Entgeltgruppe und Fallziffer werden die betroffenen MitarbeiterInnen zum 01.01.2017 in die Anlage 32 AVR übergeleitet / eingruppiert ?

Die Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei der Überleitung / Höhergruppierungen - Fortsetzung

- Welche Stufenlaufzeiten haben die betroffenen MitarbeiterInnen am 01.01.2017 ?
- Bei welchen MitarbeiterInnen werden die Stufenlaufzeiten verkürzt bzw. „gekappt“ ?
- Welcher Stufe werden die MitarbeiterInnen zugeordnet ?
- Überlegenswert: wann erfolgt der nächste Stufenaufstieg ?
- Handelt es sich bei den MitarbeiterInnen, die Höhergruppierungen beantragen, um MitarbeiterInnen im Sinne der MAVO ?
- Wenn ja, benötigen Sie alle relevanten Unterlagen, die bei einer Höhergruppierung auf Antrag die Eingruppierung in die höhere Entgeltgruppe, die Stufenzuordnung, evtl. Errechnung des Garantiebetrages usw. für die Mitarbeitervertretung nachvollziehbar / überprüfbar machen.
- ...

5. Kompensation der Mehrkosten der neuen Entgeltordnung

Zur Teilkompensation der Mehrkosten durch das Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung sowie für die Aufwertung im Sozial- und Erziehungsdienst wird die Jahressonderzahlung für die Anlagen 31, 32 und 33 AVR, wie folgt, vermindert:

- Für die **Beschäftigten in den Anlagen 31, 32 und 33 zu den AVR** wird die **Jahressonderzahlung** für die **Jahre 2017, 2018 und 2019** auf dem **materiellen Niveau des Jahres 2015 eingefroren**.
- Darüber hinaus wird die **Jahressonderzahlung ab dem 01.01.2017** in den **Anlagen 31, 32 und 33 AVR** um **4 Prozentpunkte gemindert**.
- **Ab dem Jahr 2020** gelten dann wieder die **in den Anlagen 31 bis 33 AVR ausgewiesenen Bemessungssätze für die Jahressonderzahlung**.

Für das **Kalenderjahr 2017** beträgt somit der **Bemessungssatz für die Jahressonderzahlung der Anlagen 31 bis 33 zu den AVR**:

- in den **Entgeltgruppen 1 bis 8** (Entgeltgruppen **P 4 bis P 8**) **82,05 v.H.**,
- in den **Entgeltgruppen 9a bis 12** (Entgeltgruppen **P 9 bis P 16**) **72,52 v.H.**,
- in den **Entgeltgruppen 13 bis 15** **53,43 v.H.**

Für das **Kalenderjahr 2018** ist der **Bemessungssatz für die Jahressonderzahlung der Anlagen 31 bis 33 AVR nach folgender Formel zu errechnen**:

- in den **Entgeltgruppen 1 bis 8** **82,05 v.H. : [(100 + x) : 100]**,
- in den **Entgeltgruppen 9a bis 12** **72,52 v.H. : [(100 + x) : 100]**,
- in den **Entgeltgruppen 13 bis 15** **53,43 v.H. : [(100 + x) : 100]**,

(x = Tariferhöhung 2018)

Für das **Kalenderjahr 2019** ist der **Bemessungssatz für die Jahressonderzahlung analog nach der Formel für das Kalenderjahr 2018 zu errechnen**:

- *jeweiliger Bemessungssatz 2018* : [(100 + x) : 100]

(x = Tariferhöhung 2019)

Ab dem **Kalenderjahr 2020** beträgt der **Bemessungssatz für die Jahressonderzahlung** in den Anlagen 31 bis 33 AVR:

- in den **Entgeltgruppen 1 bis 8** (Entgeltgruppen **P 4 bis P 8**) **86 v.H.**,
- in den **Entgeltgruppen 9a bis 12** (Entgeltgruppen **P 9 bis P 16**) **76 v.H.**,
- in den **Entgeltgruppen 13 bis 15** **56 v.H.**

6. Exkurs: Änderungen der Anlage 33 AVR zum 01.01.2017

In der Sitzung der Bundeskommission am 08.12.2016 wurde ebenfalls noch Änderungen an der Anlage 33 AVR – Besondere Regelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst vorgenommen.

Die wesentlichen Änderungen werden im Folgenden dargestellt.

6.1. Bezugnahme der allgemeinen Entgeltgruppen zu den S-Entgeltgruppen

Die Bezugnahme der allgemeinen Entgeltgruppen zu den S-Entgeltgruppen (u.a. erforderlich für die Bemessung der Jahressonderzahlung) wird, wie folgt, festgelegt:

Die S-Entgeltgruppe entspricht der Entgeltgruppe

S 2	2
S 3	4
S 4	5
S 5	6
S 6 bis S 8b	8
S 9 bis 11a	9a
S 11b bis S 13	9b
S 14	9c
S 15 und S 16	10
S 17	11
S 18	12

☞ Neufassung § 11 Abs. 3 der Anlage 33 AVR

☞ Bitte beachten: Gemäß § 15 Abs. 2a der Anlage 33 AVR beträgt für MitarbeiterInnen in der Entgeltgruppe S 9 der Bemessungssatz für die Jahressonderzahlung 90 v.H. !

6.2. Höhergruppierung – neue Regelungen ab 2017 für die Anlage 33 AVR

Zum **01.01.2017** werden durch die **Neufassung des § 13 Abs. 4 für die Anlage 33 AVR neue Regelungen zur Höhergruppierung** eingeführt:

„Bei **Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe** werden die **Mitarbeiter der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben**. Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung.“

Dies bedeutet, dass

- **Höhergruppierungen nun stufengleich** erfolgen,
- die **neue Höhergruppierungsregelung** entsprechend **auch bei Höhergruppierungen über mehrere Entgeltgruppen** anzuwenden ist,
- die Regelung des **Garantiebetrages**
 - EG S 2 bis S 8b mindestens 58,98 Euro (ab 1.1.2017)
 - EG S 9 bis S 18 mindestens 94,39 Euro (ab 1.1.2017)**bestehen bleibt.**

7. Glossar: unbestimmte Rechtsbegriffe

Die neue Entgeltordnung in der Anlage 32 AVR enthält als Heraushebungsmerkmale für Eingruppierungstatbestände eine Vielzahl von unbestimmten Rechtsbegriffen.

Dieses Glossar soll als erste Orientierungshilfe dienen und wurde von B.Kastenholz und W.Bartels, Rechtsberater der Mitarbeiterseite der AK, erstellt.

1. Mitarbeiter in der Pflege „mit entsprechender Tätigkeit“

Eine **entsprechende Tätigkeit** liegt vor, wenn die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter überwiegend (also mit mindestens 50 % seiner Gesamttätigkeit) mit **pflegerischen Leistungen** befasst ist. Dabei ist nicht auf die Einzeltätigkeit (Fahren eines PKW, Dokumentation, Gespräche mit Angehörigen und einzelne Pflegeleistungen etc.), sondern auf komplette Arbeitsvorgänge (Fahren mit dem PKW zur Aufnahme der Pflegeleistung, Dokumentation der Pflegeleistung für die Abrechnung, Gespräche mit Angehörigen zur Planung und konkreten Durchführung einer Pflegeleistung) abzustellen. Pflegerische Leistungen umfassen das gesamte Spektrum (Grund-, Behandlungs- und Intensivpflege) pflegerischen Handelns. Während bei der Grundpflege die Unterstützung und Hilfestellung bei Tätigkeiten des täglichen Lebens im Vordergrund steht, schließt die ärztliche verordnete Behandlungspflege auch Maßnahmen wie Injektionen, Verbände, Medikamentengabe und Infusionen mit ein. Die Intensivpflege widmet sich insbesondere der Betreuung schwerstkranker Patienten mit bedrohten oder stark beeinträchtigten Vitalfunktionen. Die im Rahmen der häuslichen Pflege erbrachte hauswirtschaftliche Versorgung wird ebenfalls als pflegerische Leistung angesehen.

2. „... deren Tätigkeit sich aufgrund besonderer Schwierigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P (...) heraushebt“

Eine **besondere Schwierigkeit** liegt vor, wenn die auszuübende Tätigkeit einen ungewöhnlich hohen Stand an Fachwissen erfordert, bei der der Mitarbeiter weitgehend auf sich selbst gestellt ist und erneut bis dahin nicht verfügbare Lösungen sucht. In erster Linie ist auf die Anforderungen in der Tätigkeit abzustellen, nicht zuvorderst auf die persönliche Qualifikation des Mitarbeiters, wenn diese von der Tätigkeit nicht erfordert wird.

Andererseits kann eine beim Mitarbeiter vorhandene zusätzliche außergewöhnliche Qualifikation, die zur ordnungsgemäßen Aufgabenerledigung unbedingt zur Anwendung gelangen muss, zur Rechtfertigung der besonderen Schwierigkeit herangezogen werden. Das Merkmal "**besondere**" stellt bei der Aufgabenwahrnehmung hohe qualitative Anforderungen.

Glossar: unbestimmte Rechtsbegriffe - Fortsetzung

„... deren Tätigkeit sich aufgrund besonderer Schwierigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P (...) heraushebt“ - Fortsetzung

Die besondere Schwierigkeit muss sich unmittelbar aus der Tätigkeit ergeben. Eine Tätigkeit ist nicht schon deshalb besonders schwierig, weil sie unter ungünstigen Umständen oder in sonstiger Weise unangenehmen äußeren Bedingungen geleistet werden muss.

Diese besondere Schwierigkeit muss in einem zweiten Schritt immer mit den „normalen Schwierigkeiten“ verglichen werden, die im Grundtatbestand eines entsprechend eingruppierten Mitarbeiters üblich sind. Wenn die festgestellten Besonderheiten im Schwierigkeitsgrad auch in der Grundeingruppierung normal sind, liegt keine Heraushebung vor.

Die Heraushebung muss dann auch noch „erheblich“ sein. Es muss also nach Art und Umfang der besonderen über der Grundeingruppierung liegenden Merkmale ein Unterschied und eine gewisse Häufigkeit gegeben sein, damit auch dieser letzte Punkt erfüllt ist.

3. „... und einer den Anforderungen der Anmerkung (...) entsprechenden Tätigkeit“

Die Bezugnahme auf Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen schließt die Prüfung mit ein, ob die durch die Anmerkung erweiterten Voraussetzungen auch erfüllt sind. Dieser unbestimmte Rechtsbegriff wird z.B. bei einer Eingruppierung nach der Entgeltgruppe EG 9b eingesetzt und verweist insoweit auf Anmerkung 7, wonach durch den Tatbestand der Hochschulbildung die Fähigkeit zur Steuerung hochkomplexer Pflegeprozesse und vertieftes Wissen über die Grundlagen der Pflegewissenschaft gegeben und auch praktisch eingesetzt (entsprechende Tätigkeit) werden müssen.

Glossar: unbestimmte Rechtsbegriffe - Fortsetzung

4. „Mitarbeiter, die aufgrund ihrer Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben“

Die Eingruppierung setzt voraus:

1. gleichwertige Fähigkeiten eines entsprechend ausgebildeten Beschäftigten,
2. Erfahrungen eines entsprechend ausgebildeten Beschäftigten **und**
3. entsprechende Tätigkeiten eines entsprechend ausgebildeten Beschäftigten.

Eine Gleichstellung erfordert das Vorhandensein von Fähigkeiten und Erfahrungen, die denen der Beschäftigten mit der vorgeschriebenen Vor- und Ausbildung entsprechen. Das BAG verlangt jedoch nicht ein Wissen und Können, wie es durch die vorausgesetzte Vor- und Ausbildung erworben wird. Andererseits genügt es nicht, dass der sonstige Beschäftigte nur in einem begrenzten Teilarbeitsgebiet Leistungen erbringt, die denen eines Beschäftigten mit der entsprechenden Vor- und Ausbildung gleichwertig sind. Ein derart eingegrenztes Teilgebiet belegt nur begrenzte Fähigkeiten und Erfahrungen. Dies ist nicht ausreichend. Zu fordern ist vielmehr eine der Vor- und Ausbildung ähnlich gründliche Beherrschung eines vom Umfang her entsprechenden Wissensgebiets. Erst wenn feststeht, dass der Beschäftigte ebenso vielfältig einsatzfähig ist wie ein entsprechend ausgebildeter Beschäftigter, können gleichwertige Fähigkeiten bejaht werden.

Glossar: unbestimmte Rechtsbegriffe - Fortsetzung

5. „... Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist“

Grundsätzlich kommt es bei diesen Eingruppierungsmerkmal nicht auf die Qualität der auszuübenden Tätigkeit an.

Verantwortung im allgemeinen Sprachgebrauch bedeutet die Verpflichtung des Mitarbeiters, dafür einstehen zu müssen, dass die in dem ihm übertragenen Dienst- oder Arbeitsbereich auch von anderen Bediensteten zu erledigenden Aufgaben sachgerecht, pünktlich und vorschriftsmäßig ausgeführt werden. Mitverantwortung ist ausreichend, die Unterstellung eines Beschäftigten unter Vorgesetzte steht der herausgehobenen Verantwortung nicht entgegen. Auch auf Fragen der Unterschriftsbefugnis kommt es dabei nicht entscheidend an.

Diese "formale Seite" der Verantwortung reicht aber nicht aus. Abzustellen ist ferner auf die Auswirkungen der Tätigkeit eines Beschäftigten.

Das BAG hat dazu als Kriterien entwickelt, dass

1. vom Beschäftigten fachlich schwierige Entscheidungen von großer finanzieller Auswirkung zu treffen sind,
2. besonders schwierige Entscheidungsvorlagen von grundsätzlicher Bedeutung für die Gesamtverwaltung oder die Lebensverhältnisse Dritter zu erwarten sind und
3. erhebliche ideelle oder materielle Belange des Dienstgebers berührt sind. Unter "ideellen Belangen des Arbeitgebers" kann z. B. die Auswirkung einer Tätigkeit auf die Öffentlichkeit verstanden werden.

Glossar: unbestimmte Rechtsbegriffe - Fortsetzung

6. „... deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe (...) heraushebt“

Beide Heraushebungsmerkmale **müssen erfüllt** sein. Weder der Schwierigkeitsgrad der Tätigkeit noch das Ausmaß Bedeutung rechtfertigen **für sich allein** eine höhere Eingruppierung. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts kann allein aus dem Schwierigkeitsgrad der Aufgaben nichts für deren Bedeutung im tariflichen Sinne hergeleitet werden. Schwierigkeit und Bedeutung der Tätigkeit wurden ausdrücklich als besondere Anspruchselemente unterschieden. Sie stehen selbständig nebeneinander. Die Schwierigkeit der Tätigkeit betrifft die vom Mitarbeiter einzusetzende gesteigerte fachliche Qualifikation (Anforderung an fachliches Wissen und Können des Mitarbeiters). Die auszuübende Tätigkeit muss einen ungewöhnlich hohen Stand an Fachwissen erfordern, bei der der Mitarbeiter weitgehend auf sich selbst gestellt ist und erneut bis dahin nicht verfügbare Lösungen sucht. In erster Linie ist auf die Anforderungen in der Tätigkeit ist abzustellen, nicht zuvorderst auf die persönliche Qualifikation des Mitarbeiters, wenn diese von der Tätigkeit nicht erfordert wird. Andererseits kann eine beim Mitarbeiter vorhandene zusätzliche außergewöhnliche Qualifikation, die zur ordnungsgemäßen Aufgabenerledigung unbedingt zur Anwendung gelangen muss, zur Rechtfertigung der besonderen Schwierigkeit herangezogen werden.

Das Merkmal "**besondere**" stellt bei der Aufgabenwahrnehmung hohe qualitative Anforderungen.

Die besondere Schwierigkeit muss sich **unmittelbar aus der Tätigkeit** ergeben. Eine Tätigkeit ist nicht schon deshalb besonders schwierig, weil sie unter ungünstigen Umständen oder in sonstiger Weise unangenehmen äußeren Bedingungen geleistet werden muss.

Für die herausgehobene „**Bedeutung**“ entscheidet die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. u.a. BAG Urteil vom 29.01.1986 - 4 AZR 465/84), dass die Bedeutung wird ohne das steigernde Adjektiv „besondere“ zu verwenden ist. Die „Bedeutung“ bezieht sich auf die Auswirkungen der Tätigkeit.

Die „Bedeutung“ kann sich ergeben:

- aus der Größe des Aufgabenbereiches,
- der außerordentlichen Bedeutung der zu bearbeitenden Materie,
- den Auswirkungen der Tätigkeit auf den innerdienstlichen Bereich und auf die Allgemeinheit,
- durch die Besonderheiten der Menschenführung und des Personaleinsatzes,
- durch die Bearbeitung besonders wichtiger oder grundsätzlicher Fachbereiche,
- durch die finanzielle Verantwortung,
- durch die richtungsweisende Bedeutung der Aufgabenstellung für nachgeordnete Behörden, etwa durch die Behandlung von Grundsatzfragen mit Auswirkungen (über das Normalmaß hinausgehende Folgewirkungen) auf Teile der Bevölkerung,
- durch ideelle oder materielle Belange der Verwaltung bzw. durch die Auswirkungen auf die Allgemeinheit oder auf Lebensverhältnisse Dritter.

Glossar: unbestimmte Rechtsbegriffe - Fortsetzung

7. „... deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe (...) heraushebt“

Vorliegend handelt es sich um ein sogenanntes Drittel-Heraushebungsmerkmal. Zu den Merkmalen „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“ siehe oben.

Es ist es ausreichend, wenn der Mitarbeiter mit ein Drittel seiner Gesamtarbeitszeit ausmachenden Arbeitsvorgängen die tariflichen Anforderungen der besonderen Schwierigkeit und Bedeutung der Tätigkeit in rechtserheblichem Ausmaß erfüllt (vgl. BAG, AP Nr. 116 zu §§ 22, 23 BAT 1975 - unter 6). In welcher Weise diese quantitativ beschränkte Heraushebung rechtlich zu realisieren ist, wird im Tariftext nicht näher bestimmt. Das Bundesarbeitsgericht hat es für ausreichend erklärt, wenn Arbeitsvorgänge, die ein Drittel der Gesamtarbeitszeit des Mitarbeiters ausmachen, ihrerseits die Anforderungen der besonderen Schwierigkeit und Bedeutung der Tätigkeit überhaupt in rechtserheblichem Ausmaß erfüllen.

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter muss das genannte Kriterium der „besonderen Schwierigkeit und Bedeutung“ nicht „überwiegend“ (also mindestens mit der Hälfte aller Arbeitsvorgänge) erfüllen. Es reicht für die entsprechende Eingruppierung bereits aus, wenn 33 % aller Arbeitsvorgänge das genannte Merkmal erfüllen. Enthalten Arbeitsvorgänge, die mindestens ein Drittel der gesamten Arbeitszeit des Mitarbeiters in Anspruch nehmen, Tätigkeiten von besonderer Schwierigkeit und Bedeutung, ist das Drittel-Heraushebungsmerkmal in der Regel erfüllt. Auf den Umfang der Tätigkeiten von besonderer Schwierigkeit und Bedeutung innerhalb des einzelnen Arbeitsvorganges kommt es dann nicht mehr an.

Glossar: unbestimmte Rechtsbegriffe - Fortsetzung

8. „... deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe (...) heraushebt“

Unter Verantwortung ist die Verpflichtung des Mitarbeiters zu verstehen, dafür einstehen zu müssen, dass im übertragenen Aufgabenbereich die dort – auch von anderen Mitarbeitern – zu erledigenden Aufgaben sachgerecht, pünktlich und vorschriftsgemäß ausgeführt werden. Dabei kann Mitverantwortung ausreichen und Unterstellung unter einen Vorgesetzten unschädlich sein. (BAG Urteil vom 26.01.2005 - 4 AZR 6/04). Allgemeine Verantwortlichkeit, wie sie für jeden Mitarbeiter gilt, genügt jedoch nicht. Nicht jede Form der Verantwortung oder jede Form von Leitungsaufgaben hebt sich erheblich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung heraus. Bereits in der Normaltätigkeit liegt eine gewisse Form der Verantwortung. Jeder Mitarbeiter trägt Verantwortung. Das allein reicht aber nicht aus für das Heraushebungsmerkmal „Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich heraus hebt“.

In Betracht kommt z.B. eine Tätigkeit mit Weisungs- und Aufsichtsfunktion in großen Arbeitsbereichen, bei der dem Mitarbeiter nicht noch eine weitere Person vorgesetzt ist, die über entsprechende fachliche Kenntnisse verfügt. Das Handeln des fachlich weitgehend allein kompetenten Mitarbeiters ist dann bestimmend für die Organisation bzw. Einrichtung. Mitverantwortung kann im Einzelfall aber auch ausreichend und die Unterstellung des Mitarbeiters unter andere Mitarbeiter unschädlich sein (BAG Urteil vom 11.09.1985 - 4 AZR 271/84).

Glossar: unbestimmte Rechtsbegriffe - Fortsetzung

9. „... ständige Vertreter“

„Ständige Vertreter“ sind **nicht die Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen**. In diesen Konstellationen spricht man von einem "ständigen **Abwesenheits**vertreter". Hier ist zu prüfen, ob der Tatbestand der vorübergehenden Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit gem. Abschnitt Ib der Anlage 1 zu den AVR erfüllt ist.

Das Eingruppierungsmerkmal "ständiger Vertreter" setzt voraus, dass der Mitarbeiter vom Dienstgeber **auf Dauer und zur Gesamtvertretung** bestellt ist. Eine besondere Form der Bestellung ist nicht vorgeschrieben.

Mit der ständigen Vertretung sind auch Aufgaben des Vertretenen **während dessen Anwesenheit** erfasst. Die Aufgabe/n wird bzw. werden während der **gesamten Arbeitszeit** ausgeübt. Das heißt andererseits aber nicht, dass der ständige Vertreter z.B. sämtliche Leitungsaufgaben tatsächlich wahrnimmt. Ist der Vertretene anwesend, ist die dauerhafte Übertragung maßgebender Führungs- und Leitungsaufgaben im Sinne einer Zuständigkeitsregelung ausreichend. Es ist also unschädlich, wenn der „ständige Vertreter“ gerade mit anderen als mit den Leitungsaufgaben befasst ist. Es kommt nicht darauf an, wann und wie oft er die Führungs- und Leitungsaufgaben tatsächlich ausübt. Der „ständige Vertreter“ muss jedoch jederzeit und sofort in der Lage sein, aktiv durch Erteilung der erforderlichen Anordnungen und fachlichen Weisungen einzugreifen.

10. „... mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit“

Die „Verantwortlichkeit“ stellt grundsätzlich auf die Auswirkungen der Tätigkeit ab. Auch bei diesem Heraushebungsmerkmal kommt es wieder auf die Umstände des Einzelfalles an. Die erhöhte Verantwortlichkeit kann sich auch aus der Bedeutung des Arbeitsbereichs ergeben. Sie kann also mit der herausgehobenen Bedeutung des Arbeitsbereichs gemeinsam festgestellt werden. Nach der ständigen Rechtsprechung des 4. Senats des Bundesarbeitsgerichts wäre „ein besonderes Maß an Verantwortlichkeit“ unter anderem gegeben, wenn die Tätigkeit Auswirkungen auf materielle und ideelle Belange des Dienstgebers hat.

Fast jede Tätigkeit beinhaltet ein gewisses Maß an Verantwortlichkeit. Hier wird aber ein „höheres Maß“ gefordert. Das heißt also ein „höheres Maß an Verantwortlichkeit“ in Abgrenzung zu. Dazu wird auf die Tätigkeit der darunter liegenden Entgeltgruppe (Normaltätigkeit) abgestellt. Zu prüfen ist, ob gegenüber der Normaltätigkeit eine Heraushebung durch ein „höheres Maß von Verantwortlichkeit“ vorliegt. Hierbei ist ein wertender Vergleich mit den Tätigkeiten der niedrigeren Entgeltgruppe (Normaltätigkeit) und der Heraushebungs-Entgeltgruppe vorzunehmen. Anhand dessen ist festzustellen, ob eine herausgehobene Verantwortlichkeit vorliegt oder nicht.

Glossar: unbestimmte Rechtsbegriffe - Fortsetzung

11. „... deren Tätigkeit sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes sowie durch große Selbständigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe (...) heraushebt“

Es liegt sogar eine dreifache Heraushebung vor. Und zwar durch

- den Umfang **und**
- die Bedeutung des Aufgabengebietes **und**
- die große Selbständigkeit

In allen drei Punkten muss die Heraushebung erheblich sein.

Der „**Umfang des Aufgabengebietes**“ meint ein quantitativ besonders breites Aufgabengebiet. Das Bundesarbeitsgericht hat klargestellt, dass es außergewöhnlich umfangreich und vielfältig sein, somit eine außergewöhnliche Vielzahl von Aufgaben umfassen muss (vgl. BAG, Urteil vom 16.03.1983, 4 AZR 354/80).

Die „**Bedeutung des Aufgabengebietes**“ zielt auf die Auswirkungen der Tätigkeit ab.

Beispiel: Durch herausgehobene mögliche Folgewirkungen auf Belange des Arbeitgebers oder aber auch auf Belange Dritter kann die Bedeutung begründet sein.

„**Selbständigkeit**“ bedeutet eine im Rahmen des Aufgabenkreises gewisse eigene Entscheidungsbefugnis über den zur Erbringung der Arbeitsleistung einzuschlagenden Weg und das zu findende Ergebnis (vgl. BAG Urteil vom 19.04.1978, 4 AZR 721/76). Umgekehrt schließt aber der Begriff der selbständigen Tätigkeiten nicht grundsätzlich aus, dass der Mitarbeiter dabei Weisungen von einem Vorgesetzten erhält.

Bei dem Eingruppierungsmerkmal wird eine „**große Selbständigkeit**“ gefordert. Das heißt, es muss über die „normale“ Selbständigkeit hinausgehen. Fast jede Berufsgruppe übt in ihrer Tätigkeit ein gewisses Maß an Selbständigkeit aus. Eine „große“, also sehr weitreichende Selbständigkeit könnte z.B. sein eine außergewöhnliche Weisungsfreiheit und Dispositionsfreiheit (vgl. BAG Urteil vom 16.05.1979 - 4 AZR 607/77). Jedoch darf vollkommene Weisungsungebundenheit dabei nicht gefordert werden.

Beispiel: Ist die Vorgesetzte – weil z.B. fachfremd – nicht in der Lage der Bereichsleiterin im Krankenhaus fachliche Weisungen im Detail zu erteilen, ist sie sogar in erster Linie auf die fachliche Expertise der unterstellten Bereichsleiterin angewiesen, so spricht das für eine große Selbständigkeit.

(Weitere Voraussetzung ist natürlich, dass die übrigen Heraushebungsmerkmale - Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes - erfüllt werden.

Ist das zu bejahen, ist die Entgeltgruppe P 15 der Anlage 31 zu den AVR einschlägig.)