

## **Einführung einer neuen Entgeltordnung / sonstige Änderungen in der Anlage 31 AVR zum 01.01.2017**

Der Beschluss der Bundeskommission vom 08. Dezember 2016  
zur Änderung der Anlage 31 AVR -  
Besondere Regelungen für Mitarbeiter im Pflegedienst in Krankenhäusern



### **Handreichung für Mitarbeitervertretungen**

**Fassung vom 14. März 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.diag-mav-muenchen.de](http://www.diag-mav-muenchen.de)  
E-Mail: [diag-b.muenchen@web.de](mailto:diag-b.muenchen@web.de)

## Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung</b> .....	<b>4</b>
<b>1. Die wesentlichen Inhalte der neuen Entgeltordnung der Anlage 31 zu den AVR</b> .....	<b>5</b>
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 .....	8
1.4. Neue Tätigkeits- bzw. Eingruppierungsmerkmale für Beschäftigte in der stationären Krankenpflege – Übersicht .....	9
1.5. Neue Tätigkeits- bzw. Eingruppierungsmerkmale für Beschäftigte in der stationären Krankenpflege – die Vorbemerkungen .....	10
1.6. Die Tätigkeits- bzw. Eingruppierungsmerkmale für Beschäftigte in der stationären Krankenpflege – Entgeltgruppen nach Anhang B der Anlage 31 AVR .....	12
1.7. Die Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen P 4 bis P 9 .....	13
1.8. Die DKG-Empfehlung zur pflegerischen Weiterbildung .....	16
1.9. Die Tätigkeits- bzw. Eingruppierungsmerkmale für Beschäftigte in der stationären Krankenpflege – Entgeltgruppen nach Anhang A der Anlage 31 AVR .....	18
1.10. Leitende Mitarbeiter in der stationären Krankenpflege – die Vorbemerkungen .....	19
1.11. Leitende Mitarbeiter in der stationären Krankenpflege .....	20
1.12. Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen für Beschäftigte in der stationären Krankenpflege – die Hochschulbildung .....	23
1.13. Die neuen „Zulagen-Regelungen“ .....	25

## Inhaltsverzeichnis - Fortsetzung

<b>2.</b>	<b>Die „Überleitung“ vorhandener Beschäftigter in die neue Entgeltordnung .....</b>	<b>26</b>
2.1.	Die „Überleitung“ vorhandener Beschäftigter in die neue Entgeltordnung - besondere Regelungen .....	27
2.2.	Höhergruppierung auf Antrag .....	29
2.3.	Höhergruppierung – die Besonderheiten .....	31
<b>3.</b>	<b>Höhergruppierung – neue Regelungen ab 2017 für die Anlage 31 AVR .....</b>	<b>31</b>
<b>4.</b>	<b>Die Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei der Überleitung / Höhergruppierungen .....</b>	<b>32</b>
<b>5.</b>	<b>Kompensation der Mehrkosten der neuen Entgeltordnung .....</b>	<b>34</b>
<b>6.</b>	<b>Exkurs: Änderungen der Anlage 33 zu den AVR zum 01.01.2017 .....</b>	<b>35</b>
6.1.	Bezugnahme der allgemeinen Entgeltgruppen zu den S-Entgeltgruppen .....	35
6.2.	Höhergruppierung – neue Regelungen ab 2017 für die Anlage 33 AVR .....	36
<b>7.</b>	<b>Glossar: unbestimmte Rechtsbegriffe .....</b>	<b>37</b>

## 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 Engagement 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 oben genannte 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 31 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 31 AVR / zu den Änderungen der Anlage 31 AVR zu beteiligen sind.

München, 14. März 2017

Werner Schöndorfer  
Vorsitzender DiAG-MAV-B

Werner Kotter  
stellv. Vorsitzender DiAG-MAV-B

## 1. Die wesentlichen Inhalte der neuen Entgeltordnung der Anlage 31 AVR

Im Folgenden werden die wesentlichen Inhalte der neuen Entgeltordnung der Anlage 31 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 Krankenpflege
- Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen
- Neue Struktur und Tätigkeits- bzw. Eingruppierungsmerkmale für Führungskräfte in der stationären Krankenpflege
- Die neuen „Zulagen-Regelungen“

### 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 31 zu den AVR ab.

Die **Entgeltgruppen P 9 bis P 14 im Anhang B der Anlage 31 AVR** werden **um die Stufe 6 ergänzt**.

Für die **P-Entgeltgruppen** gelten **grundsätzlich die regulären Stufenlaufzeiten des § 13 Abs. 3 der Anlage 31 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 „**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 31 AVR** eingruppiert sind, wird eine „**caritas-spezifische**“ **Entgeltgruppe P 4 neu geschaffen**.

**Die neue P-Tabelle der Anlage 31 AVR ab 01.01.2017**  
 (incl. Erhöhung um 2,35 Prozent)

<b>Anhang B der Anlage 31 AVR</b>						
<b>Beschäftigte in der stationären Krankenpflege</b>						
<b>(gültig ab 01.01.2017)</b>						
<b>(monatlich in Euro)</b>						
<b>Entgelt- gruppe</b>	<b>Grundentgelt</b>		<b>Entwicklungsstufen</b>			
	<b>Stufe 1</b>	<b>Stufe 2</b>	<b>Stufe 3</b>	<b>Stufe 4</b>	<b>Stufe 5</b>	<b>Stufe 6</b>
<b>P 16</b>	-	4.050,77 €	4.192,78 €	4.651,31 €	5.185,82 €	5.421,59 €
<b>P 15</b>	-	3.963,78 €	4.093,73 €	4.418,63 €	4.807,47 €	4.955,97 €
<b>P 14</b>	-	3.867,88 €	3.994,70 €	4.311,74 €	4.742,49 €	4.821,09 €
<b>P 13</b>	-	3.771,99 €	3.895,66 €	4.204,83 €	4.428,07 €	4.485,71 €
<b>P 12</b>	-	3.580,18 €	3.697,57 €	3.991,03 €	4.171,29 €	4.255,14 €
<b>P11</b>	-	3.388,39 €	3.499,49 €	3.777,23 €	3.961,68 €	4.045,53 €
<b>P 10</b>	-	3.196,60 €	3.301,40 €	3.594,86 €	3.736,35 €	3.825,43 €
<b>P 9</b>	-	3.039,39 €	3.196,60 €	3.301,40 €	3.500,53 €	3.584,38 €
<b>P 8*</b>	-	2.796,54 €	2.932,80 €	3.107,51 €	3.248,61 €	3.444,31 €
<b>P 7*</b>	-	2.635,53 €	2.796,54 €	3.044,26 €	3.168,10 €	3.295,68 €
<b>P 6</b>	2.204,53 €	2.363,07 €	2.511,69 €	2.827,51 €	2.908,02 €	3.056,61 €
<b>P 4</b>	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 31 AVR

In den **Entgeltgruppen P 7 und P 8** der Anlage 31 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:**

- Pflege Kranker sowie Bedienung und Überwachung der Geräte in Dialyseeinheiten,
- entsprechende Tätigkeiten in Blutzentralen,
- entsprechende Tätigkeiten in besonderen Behandlungs- und Untersuchungsräumen in mindestens zwei Teilgebieten der Endoskopie,
- entsprechende Tätigkeiten in Polikliniken (Ambulanzbereichen) oder Ambulanzen / Nothilfen,
- entsprechende Tätigkeiten im EEG-Dienst,
- Erfüllung von Pflegeaufgaben an Patienten von psychiatrischen oder neurologischen Krankenhäusern, die nicht in diesen Krankenhäusern untergebracht sind,
- Betreuung von psychisch kranken Patienten bei der Arbeitstherapie in psychiatrischen oder neurologischen Krankenhäusern,
- dem zentralen Sterilisationsdienst vorstehen,
- entsprechende Tätigkeiten im Operationsdienst als Operations- bzw. Anästhesiepflegekräfte,
- entsprechende Tätigkeiten mit Verantwortlichkeit für die fachgerechte Lagerung in der großen Chirurgie,
- vorbereiten der Herz-Lungen-Maschine und herangezogen werden zur Bedienung der Maschine während der Operation,
- entsprechende Tätigkeiten in Einheiten für Intensivmedizin,
- in erheblichem Umfange der Ärztin bzw. dem Arzt bei Herzkatheterisierungen, Dilatationen oder Angiographien unmittelbar assistieren.

☞ Neufassung Abs. 2 des § 13a der Anlage 31 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 31 AVR



#### 1.4. Neue Tätigkeits- bzw. Eingruppierungsmerkmale für Beschäftigte in der stationären Krankenpflege - 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 Krankenpflege der Anlage 31 zu den AVR eingeführt – die **Entgeltgruppen zu den Anhängen A und B der Anlage 31 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 31 AVR) vereinbart, und somit die bisherige Begrenzung der Eingruppierung auf die Entgeltgruppe Kr 12a aufgehoben.

Die Pflegekräfte in der Übersicht:

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

## 1.5. Neue Tätigkeits- bzw. Eingruppierungsmerkmale für Beschäftigte in der stationären Krankenpflege – die Vorbemerkungen

Durch die **Vorbemerkungen** werden einheitliche **Gleichstellungs-** und **grundsätzliche Eingruppierungsregelungen** für die unterschiedlichsten Tätigkeiten / Berufsbilder in der **stationären Krankenpflege** in der Anlage 31 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:**

Nach den Tätigkeitsmerkmalen für Pfleger sind auch Hebammen und Entbindungspfleger, die die Tätigkeit von Gesundheits- und Krankenpflegern oder von Gesundheits- und Kinderkrankenpflegern auszuüben haben, eingruppiert.

### **Vorbemerkung 6:**

Zu der entsprechenden Tätigkeit von Pflegehelfern bzw. von Pflegern gehört auch die Tätigkeit in Ambulanzen, Blutzentralen und Dialyseeinheiten, soweit es sich nicht überwiegend um eine Verwaltungs- oder Empfangstätigkeit handelt.

**Neue Tätigkeits- bzw. Eingruppierungsmerkmale für Beschäftigte in der stationären Krankenpflege – die Vorbemerkungen - Fortsetzung**

**Vorbemerkung 7:**

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 31 AVR

**1.6. Die Tätigkeits- bzw. Eingruppierungsmerkmale für Beschäftigte in der stationären Krankenpflege – Entgeltgruppen nach Anhang B der Anlage 31 AVR**

**Entgeltgruppe P 4**

Pflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit.  
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 3)

**Entgeltgruppe P 6**

Pflegehelfer mit mindestens einjähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.  
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 3)

**Entgeltgruppe P 7**

- 1 Pfleger mit mindestens dreijähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.  
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 3 und 7)
- 2 Operationstechnische Assistenten sowie Anästhesietechnische Assistenten mit abgeschlossener Ausbildung nach der **DKG-Empfehlung vom 17. September 2013** in der jeweiligen Fassung oder nach gleichwertiger landesrechtlicher Regelung und jeweils entsprechender Tätigkeit.  
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 3)

**Download-Möglichkeit der DKG-Empfehlung zur Ausbildung und Prüfung von Operationstechnischen und Anästhesietechnischen Assistentinnen / Assistenten vom 17.09.2013 unter:**  
[http://www.dkgev.de/media/file/15201.DKG-Empfehlung\\_OTA-ATA\\_01-01-2014.pdf](http://www.dkgev.de/media/file/15201.DKG-Empfehlung_OTA-ATA_01-01-2014.pdf)

**Entgeltgruppe P 8**

- 1 Mitarbeiter der Entgeltgruppe P 7 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich aufgrund besonderer Schwierigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P 7 Fallgruppe 1 heraushebt.  
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 6)
- 2 Praxisanleiter in der Pflege mit berufspädagogischer Zusatzqualifikation nach bundesrechtlicher Regelung und entsprechender Tätigkeit.  
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 3)
- 3 Hebammen und Entbindungspfleger mit mindestens dreijähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.
- 4 Mitarbeiter der Entgeltgruppe P 7 Fallgruppe 2, deren Tätigkeit sich aufgrund besonderer Schwierigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P 7 Fallgruppe 2 heraushebt.  
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 6)

**Die Tätigkeits- bzw. Eingruppierungsmerkmale für Beschäftigte in der stationären Krankenpflege – Entgeltgruppen nach Anhang B der Anlage 31 AVR**  
- Fortsetzung

**Entgeltgruppe P 9**

- 1 Mitarbeiter der Entgeltgruppe P 7 mit abgeschlossener Fachweiterbildung und entsprechender Tätigkeit.  
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 3 und 6)
- 2 Mitarbeiter der Entgeltgruppe P 7 mit erfolgreich abgeschlossener Fachweiterbildung zur Hygienefachkraft und entsprechender Tätigkeit.

☞ Abschnitt I. des Anhangs D der Anlage 31 AVR

**1.7. Die Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen P 4 bis P 9**

**Anmerkung 1:**

Entsprechend der **Anmerkung 1** zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen P 4 bis P 9 **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.“**

**Anmerkung 2:**

Gemäß der **Anmerkung 2** zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen P 4 bis P 9 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.“**

**Die Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen P 4 bis P 9**  
- Fortsetzung

**Anmerkung 3:**

„Mitarbeiter der Entgeltgruppen P 4 bis P 9, die die Grund- und Behandlungspflege bei schwerbrandverletzten Patienten in Einheiten für Schwerbrandverletzte, denen durch die Einsatzzentrale / Rettungsleitstelle der Feuerwehr Hamburg Schwerbrandverletzte vermittelt werden, ausüben, erhalten eine Zulage in Höhe von 1,80 Euro für jede volle Arbeitsstunde dieser Pfllegetätigkeit.

Eine nach den Anmerkungen Nrn. 1 und 2 zustehende Zulage vermindert sich um den Betrag, der in demselben Kalendermonat nach Satz 1 zusteht.“

Die Einsatzzentrale / Rettungsleitstelle der Feuerwehr Hamburg ist die zentrale Anlaufstelle für die Vermittlung von Krankenhausbetten für Schwerbrandverletzte in ganz Deutschland.

**Anmerkung 4:**

„Tätigkeiten, die sich **aufgrund besonderer Schwierigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P 7 herausheben**, sind

- a) Tätigkeiten in Spezialbereichen, in denen eine Fachweiterbildung nach der DKG-Empfehlung zur Weiterbildung von Gesundheits- und (Kinder-) Krankenpflegekräften (siehe Anmerkung Nr. 6) vorgesehen ist, oder
- b) die Wahrnehmung einer der folgenden besonderen pflegerischen Aufgaben außerhalb von Spezialbereichen nach Buchstabe a:
  - Wundmanagerin oder Wundmanager,  
(**pflegerischer Wundexperte zur Behandlung chronischer Wunden**)
  - Gefäßassistentin oder Gefäßassistent,  
(**übernimmt nicht zwingend ärztliche Aufgaben in der Gefäßchirurgie**)
  - Breast Nurse / Lactation,  
(**Brustschwester, Fachfrau für Brustkrebs-Patientinnen oder Laktationsberaterin**)
  - Painnurse oder  
(**Pflegeexperte in der Schmerztherapie**)
- c) die Tätigkeit im Case- oder Caremanagement.“  
(**Fall-Manager, Fall-Koordinator**)

Definition der Deutschen Gesellschaft für Care- oder Casemanagement:

„Casemanagement ist eine Verfahrensweise in Humandiensten und ihrer Organisation zu dem Zweck, bedarfsentsprechend im Einzelfall eine nötige Unterstützung, Behandlung, Begleitung, Förderung und Versorgung von Menschen angemessen zu bewerkstelligen. Der Handlungsansatz ist zugleich ein Programm, nach dem Leistungsprozesse in einem System der Versorgung und in einzelnen Bereichen des Sozial- und Gesundheitswesens effektiv und effizient gesteuert werden können.“

**Casemanagement** soll professionelle Abstimmung / Koordination über Abteilungsgrenzen hinweg leisten, es sollen u. a. stationäre und ambulante Behandlung vernetzt werden.

**Die Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen P 4 bis P 9**  
- Fortsetzung

**Anmerkung 5**

Auf Pfleger in Psychiatrien und psychiatrischen Krankenhäusern oder Einrichtungen, die aufgrund Erfüllung der Anforderung des Buchstaben a) der Anmerkung Nr. 4 in Entgeltgruppe P 8 eingruppiert sind, finden

- 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 6 festgelegte Fachweiterbildung im Umfang von 720 Stunden (Theorie) 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 !**

**Anmerkung 6:**

Bei der Fachweiterbildung muss es sich um eine Fachweiterbildung nach § 1 der **DKG-Empfehlung zur pflegerischen Weiterbildung vom 29. September 2015** in der jeweiligen Fassung oder um eine gleichwertige Weiterbildung nach § 21 der DKG-Empfehlung handeln. (DKG = Deutsche Krankenhausgesellschaft)

## 1.8. Die DKG-Empfehlung zur pflegerischen Weiterbildung vom 29. September 2015

Die DKG-Empfehlung regelt die Weiterbildung und Prüfung von Pflegenden in folgenden Fachgebieten:

- Pflege in der Endoskopie
- Intensiv- und Anästhesiepflege
- Pflege in der Nephrologie
- Pflege in der Onkologie
- Pflege im Operationsdienst
- Pädiatrische Intensiv- und Anästhesiepflege
- Pflege in der Psychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie

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, und
- die jeweiligen Prüfungen (Modulprüfungen, praktische Leistungsnachweise sowie die praktische und mündliche Abschlussprüfung).

Download-Möglichkeit der **DKG-Empfehlung vom 29.09.2015 für die Weiterbildung in den pflegerischen Berufen** unter:

[http://www.dkgev.de/dkg.php/cat/314/aid/14004/title/Empfehlung\\_mit\\_Erlaeuterungen\\_und\\_Materialien](http://www.dkgev.de/dkg.php/cat/314/aid/14004/title/Empfehlung_mit_Erlaeuterungen_und_Materialien)



**Die DKG-Empfehlung zur pflegerischen Weiterbildung vom 29. September 2015**  
- Fortsetzung

- (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.

## 1.9. Die Tätigkeits- bzw. Eingruppierungsmerkmale für Beschäftigte in der stationären Krankenpflege - Entgeltgruppen nach Anhang A der Anlage 31 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.

### 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.

☞ Abschnitt I. des Anhangs D der Anlage 31 AVR

**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.“

### 1.10. Leitende Mitarbeiter in der stationären Krankenpflege – die Vorbemerkungen

Dem Aufbau der Tätigkeitsmerkmale für Leitungskräfte in der Pflege wird folgende regelmäßige Organisationsstruktur zu Grunde gelegt:

- a) Die **Gruppen- bzw. Teamleitung** stellt die unterste Leitungsebene dar. Einer Gruppen- bzw. einer Teamleitung sind **in der Regel nicht mehr als neun Mitarbeiter** unterstellt.
- b) Die **Station** ist die kleinste organisatorische Einheit. Einer Stationsleitung sind **in der Regel nicht mehr als zwölf Mitarbeiter** unterstellt.
- c) Ein **Bereich bzw. eine Abteilung** umfasst in der Regel mehrere Stationen. Einer Bereichs- bzw. Abteilungsleitung sind **in der Regel nicht mehr als 48 Mitarbeiter** unterstellt.

Bei der Organisationsstruktur geht es im Allgemeinen um **unterstellte Mitarbeiter** und nicht ausdrücklich um unterstellte Pflegepersonen !

- Die **Mitarbeiter** müssen **fachlich unterstellt** sein.
- Bei der Zahl der unterstellten bzw. beaufsichtigten oder der in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen **zählen Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihres Beschäftigungsumfanges**.
- Für die Eingruppierung ist es **unschädlich**, wenn **im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt** sind.
- Soweit für vergleichbare organisatorische Einheiten von den nachfolgenden Bezeichnungen **abweichende Bezeichnungen** verwandt werden, ist dies **unbeachtlich**.
- **Ständige Vertreter sind nicht die Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen**.
- Diese Regelungen gelten **auch für Leitungskräfte in der Entbindungspflege**.

- ☞ Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen im Anhang D der Anlage 31 zu den AVR
- ☞ Abschnitt II. des Anhangs D der Anlage 31 zu den AVR

## 1.11. Leitende Mitarbeiter in der stationären Krankenpflege

### Entgeltgruppe P 9

Mitarbeiter als ständige Vertreter von Gruppen- oder Teamleitern.

**Anmerkung** zu leitenden Mitarbeitern in der stationären Krankenpflege:

„Diese Mitarbeiter erhalten die Zulage nach den Anmerkungen Nrn. 1 und 2 zu Abschnitt I (des Anhangs D der Anlage 31 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 Gruppen- oder Teamleiter.
- 2 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Gruppen- oder Teamleitern der Entgeltgruppe P 11 Fallgruppe 1.

### Entgeltgruppe P 11

- 1 Mitarbeiter als Gruppen- oder Teamleiter mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit oder von großen Gruppen oder Teams.
- 2 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Stationsleitern.

### Entgeltgruppe P 12

- 1 Mitarbeiter als Stationsleiter.
- 2 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Stationsleitern der Entgeltgruppe P 13 oder von Bereichsleitern oder Abteilungsleitern.

### Entgeltgruppe P 13

Mitarbeiter als Stationsleiter mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit oder von großen Stationen.

### Entgeltgruppe P 14

- 1 Mitarbeiter als Bereichsleiter oder als Abteilungsleiter.
- 2 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Bereichsleitern der Entgeltgruppe P 15.

## **Leitende Mitarbeiter in der stationären Krankenpflege - Fortsetzung**

### **Entgeltgruppe P 15**

Mitarbeiter als Bereichsleiter oder als Abteilungsleiter, deren Tätigkeit sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes sowie durch große Selbständigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P 14 heraushebt oder von großen Bereichen bzw. Abteilungen.

### **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.

**Gruppen / Teamleitungen** sind künftig **grundsätzlich** in der **Entgeltgruppe P 10** eingruppiert mit der **Möglichkeit** der Heraushebung in die **Entgeltgruppe P 11** aufgrund einer **höheren Verantwortung oder von großen Gruppen / Teams mit mehr als neun unterstellten Mitarbeitern.**

**Stationsleitungen** sind künftig **grundsätzlich** in der **Entgeltgruppe P 12** eingruppiert mit der **Möglichkeit** der Heraushebung in die **Entgeltgruppe P 13** aufgrund einer **höheren Verantwortung oder einer großen Station mit mehr als zwölf unterstellten Mitarbeitern.**

**Bereichs- bzw. Abteilungsleitungen** sind künftig **grundsätzlich** in der **Entgeltgruppe P 14** eingruppiert mit der **Möglichkeit** der Heraushebung in die **Entgeltgruppe P 15** aufgrund einer **höheren Verantwortung / Selbständigkeit oder von großen Bereichen / Abteilungen mit mehr als 48 unterstellten Mitarbeitern.**

- ☞ Abschnitt II. des Anhangs D der Anlage 31 AVR
- ☞ Entgeltgruppen zu Anhang B der Anlage 31 AVR

## Leitende Mitarbeiter in der stationären Krankenpflege – 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 31 AVR
- ☞ Entgeltgruppen zu Anhang A der Anlage 31 AVR

## 1.12. Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen für Beschäftigte in der stationären Krankenpflege – die Hochschulbildung

Entsprechend den **grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen des Anhangs D der Anlage 31 zu den AVR** wird eine **abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung** bzw. **eine abgeschlossene Hochschulbildung**, wie folgt, definiert:

### „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. Ein Bachelorstudiengang erfüllt diese Voraussetzung auch dann nicht, wenn mehr als sechs Semester für den Abschluss vorgeschrieben sind. Der Masterstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. Ein 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. <sup>2</sup>Die 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 Krankenpflege – die Hochschulbildung - 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



### 1.13. Die neuen „Zulagen-Regelungen“

**Zusätzlich zu den in den Anmerkungen 1 bis 5 zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen P 4 bis P 9 und 9b bis 12** beschriebenen Zulagenregelungen (s. Seiten 13 bis 15), ergeben sich durch die Änderungen der Anlage 31 zu den AVR noch **folgende neue Regelungen für die bisherigen Zulagen:**

- **Monatliche Zulage von 25 Euro auch für die Entgeltgruppen P 4 bis P 16**  
§ 12 Abs. 3 der Anlage 31 AVR wird dahingehend verändert, dass auch die **Beschäftigten der Entgeltgruppen P 4 bis P 16 ab 01.01.2017** eine **monatliche Zulage von 25 Euro** erhalten.  
Bisher haben nur Beschäftigte in den (allgemeinen) Entgeltgruppen 5 bis 15 diese Zulage erhalten.  
  
☞ Änderung des § 12 Abs. 3 der Anlage 31 zu den AVR
- **Wegfall der Zulage Stationsleitung**  
Zum 01.01.2017 wird § 12 Abs. 4 der Anlage 31 AVR gestrichen.  
Damit **fällt für Beschäftigte, denen die Leitung einer Station übertragen war, zum 01.01.2017 die Funktionszulage (Zulage Stationsleitung) von monatlich 30 Euro weg.**  
  
☞ Streichung des § 12 Abs. 4 der Anlage 31 zu den AVR
- **Einmalzahlung in Höhe von 8,4 v.H. für Pflegehelfer**  
Durch die **Streichung der Anmerkung zu den Absätzen 3 und 5 des § 12 Anlage 31 AVR** erhalten **Beschäftigte in den Entgeltgruppen 1 bis 4 (Entgeltgruppen P 4 und P 6) zusätzlich zur monatlichen Zulage von 25 Euro (s. oben) ab 01.01.2017 „einmalig im Kalenderjahr“ eine Einmalzahlung in Höhe von 8,4 v.H. der Stufe 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe im Auszahlungsmonat.**  
Die Einmalzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für den **Monat Juli ausbezahlt.**  
  
☞ Streichung der Anmerkung zu den Absätzen 3 und 5 des § 12 der Anlage 31 zu den AVR

## 2. Die „Überleitung“ vorhandener Beschäftigter in die neue Entgeltordnung der Anlage 31 AVR

Zum 01.01.2017 löst die **neue P-Tabelle** (Pflege-Tabelle) die bisherige Kr-Anwendungstabelle in der Anlage zu den 31 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 und § 2 Abs. 1 des Anhangs G der Anlage 31 AVR

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

Für nachfolgende Vergütungs- bzw. Entgeltgruppen gelten bei der Überleitung besondere Regelungen:

- **Entgeltgruppen Kr 7a (in P 7) und Kr 8a (in P8) Anlage 31 zu den AVR**
  - 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 der Anlage 31 AVR 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** der Anlage 31 AVR, die **am 31.12.2016 mindestens 5 Jahre in der Stufe 5 zurückgelegt** haben, werden der **Stufe 6 der neuen Entgeltgruppe zugeordnet.**

- **Vergütungsgruppe Kr 5a Ziffer 9**

**Hebammen / Entbindungspfleger**, die bis zum 31.12.2016 **als VorsteherInnen des Kreißsaals** in der Vergütungsgruppe Kr 5a Ziffer 9 der Anlage 31 AVR eingruppiert waren, werden **zum 01.01.2017 stufengleich** und **unter Beibehaltung** der **in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit** in die **Entgeltgruppe P 8** der Anlage 31 AVR **übergeleitet.**

- **Entgeltgruppe Kr 2 Ziffer 3 Anlage 31 AVR**

(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.**

**Die „Überleitung“ vorhandener Beschäftigter in die neue Entgeltordnung  
- besondere Regelungen - Fortsetzung**

- **Vergütungsgruppe Kr 13 Ziffern 2 und 3 der Anlage 2a zu den AVR**  
**Leitende Krankenpfleger**, die der Krankenhausleitung angehören, in denen **mindestens 600 (Ziffer 2) bzw. mindestens 900 Pflegepersonen (Ziffer 3)** beschäftigt sind und bis 31.12.2016 in der **Vergütungsgruppe Kr 13 Ziffer 2 bzw. Ziffer 3** der Anlage 2a zu den AVR **eingruppiert** waren, werden **zum 01.01.2017 in die Entgeltgruppe P 16 übergeleitet.**
- **Vergütungsgruppe Kr 14 der Anlage 2a zu den AVR**  
**Leitende Krankenpfleger** der Vergütungsgruppe Kr 13 Ziffern 2 und 3 der Anlage 31 mit Bewährungsaufstieg bzw. leitende Krankenpfleger mit Weiterbildung, die bis 31.12.2016 in der **Vergütungsgruppe Kr 14 der Anlage 2a zu den AVR eingruppiert** waren, werden **zum 01.01.2017 in die (allgemeine !) Entgeltgruppe 13 übergeleitet.**

**Wichtig:**

**Die Überleitung der Beschäftigten in den Vergütungsgruppen Kr. 13 Ziffern 2 und 3 sowie der Vergütungsgruppe Kr 14 der Anlage 2a zu den AVR in die neue Entgeltordnung der Anlage 31 AVR hat nach den Überleitungs- und Besitzstandsregelungen des Anhangs E der Anlage 31 AVR vom 01.01.2011 zu erfolgen !**

**Konkret bedeutet dies, dass**

- die **bisherige Stufenlaufzeit** entsprechend des § 2 des Anhangs E der Anlage 31 AVR zunächst **errechnet werden muss**,
- anschließend **aus der errechneten Jahreszahl die neue Stufenzuordnung / Stufenlaufzeit** gem. § 13 Abs. 3 der Anlage 31 AVR **festgelegt werden muss**,
- für die **Ermittlung eines evtl. Besitzstandes** entsprechend des § 3 des Anhangs E der Anlage 31 AVR eine „**Vergleichsjahresvergütung**“ sowie ein „**Vergleichsjahresentgelt**“ **errechnet werden müssen.**

☞ § 2 Abs. 2 bis 5 des Anhangs G der Anlage 31 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 dieser gesonderten 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 31 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, 2 und 4 des Anhangs G der Anlage 31 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 31 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 31 AVR

### 3. Höhergruppierung – neue Regelungen ab 2017 für die Anlage 31 AVR

Zum **01.01.2017** werden durch die **Neufassung des § 14 Abs. 4 für die Anlage 31 zu den 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 31 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. 1 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 31 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 31 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 ?
- Wie werden für die Beschäftigten der Vergütungsgruppen Kr 13 und Kr 14 der Anlage 2a zu den AVR die Stufenlaufzeiten sowie die Vergleichsjahresvergütung und das Vergleichsjahresentgelt berechnet ?
- In welche Entgeltgruppe und Fallziffer werden die betroffenen MitarbeiterInnen zum 01.01.2017 in die Anlage 31 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.  
(Angaben zu unbesetzten Stellen, unterstellten Mitarbeiterinnen usw. beispielsweise im Stellenplan)
- ...

## 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 31 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.)