



---

## Fragen und Antworten zur neuen Entgeltordnung für die Anlagen 31 und 32 Bundesbeschluss vom 8. Dezember 2016

### I. Jahressonderzahlung - Kompensation

#### Wie funktioniert die Kompensation und wie lange wirkt sie?

Die Kompensation erfolgt über die Absenkung der Bemessungssätze für die Jahressonderzahlung. Hier gibt es zwei Komponenten:

1. „Einfrieren“ der Jahressonderzahlung auf dem Niveau des Jahres 2015 für die Jahre 2017, 2018 und 2019. „Einfrieren“ bedeutet, dass die Bemessungssätze für die Jahressonderzahlung um die Wirkung der linearen Erhöhungen in den drei betroffenen Jahren reduziert werden. Diese Komponente wirkt für drei Jahre.
2. Reduktion der Bemessungssätze um (weitere) 4 Prozentpunkte ab dem Jahr 2017. Diese Komponente wirkt dauerhaft.

Die jeweils gültigen Bemessungssätze müssen nicht berechnet werden. Sie können der Anmerkung zu Absatz 2 des § 16 zu den AVR (bzw. § 15 in der Anlage 33 zu den AVR) entnommen werden.

#### Ändert sich außer den Bemessungssätzen noch etwas?

Nein, die Kompensation erfolgt ausschließlich über die Absenkung der Bemessungssätze. An der Berechnung der Bemessungsgrundlage (durchschnittliches Entgelt der Monate Juli, August und September) ändert sich nichts.

### II. Änderungen in den Anlagen 31 und 32

#### Was hat sich bei den besonderen Stufenregelungen geändert?

Es gibt nur noch zwei besondere Stufenregelungen in § 13a:

- In den Entgeltgruppen P 7 bis P 16 ist die Eingangsstufe die Stufe 2.

- Im Gegenzug beträgt die Stufenlaufzeit in den Entgeltgruppen P 7 und P 8 in der Stufe 2 drei Jahre (statt bisher zwei Jahre).

Ausgenommen von der verlängerten Stufenlaufzeit in der Stufe 2 sind die in der Anmerkung zu Absatz 2 **abschließend** aufgezählten Tätigkeiten. Bei diesen Tätigkeiten gab es nach den am 31.12.2016 gültigen besonderen Stufenregelungen keine Stufe 1.

**Gelten die Ausnahmen von der verlängerten Stufenlaufzeit in der Stufe 2 auch für Operationstechnische Assistenten?**

Nach der Systematik gelten die Ausnahmen von der verlängerten Stufenlaufzeit nur für solche Tätigkeiten, bei denen nach § 13a Abs. 1 Buchstabe c) a.F. Eingangsstufe die Stufe 2 war. Operationstechnische Assistenten waren in der Entgeltgruppe Kr 8a (Vergütungsgruppe 5 mit Aufstieg nach 6) eingruppiert. Dort war Eingangsstufe die Stufe 1. Bereits systematische Gründe sprechen daher gegen eine Anwendung der verkürzten Stufenlaufzeit auf Operationstechnische Assistenten. Auch die in der Anmerkung zu Absatz 2 genannten Tätigkeiten sind nicht einschlägig: Die genannte Tätigkeit „entsprechende Tätigkeiten im Operationsdienst als Operations- bzw. Anästhesiepflegekräfte“ gilt ausweislich des Wortlauts nur für Pflegekräfte und damit nicht für Operationstechnische Assistenten.

**Was hat sich bei Höhergruppierung nach § 14 Abs. 4 geändert?**

Die Höhergruppierung erfolgt künftig stufengleich und nicht mehr betragsmäßig. D.h. der Mitarbeiter wird in der höheren Entgeltgruppe der gleichen Stufe zugeordnet, die er bereits in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht hat. Die Stufenlaufzeit beginnt wie bisher auch mit dem Tag der Höhergruppierung. Garantiebeträge gibt es nicht mehr (Ausnahme: Anlage 33).

Beispiel:

Höhergruppierung nach altem Höhergruppierungsrecht (betragsmäßig):

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>P 8</b>	-	<b>2.732,33 €</b>	2.865,46 €	3.036,16 €	3.174,02 €	3.365,23 €
			↙ mit Garantiebtrag			
<b>P 7</b>	-	2.575,02 €	<b>2.732,33 €</b>	2.974,36 €	3.095,36 €	3.220,01 €

Höhergruppierung nach neuem Höhergruppierungsrecht (stufengleich):

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>P 8</b>	-	2.732,33 €	<b>2.865,46 €</b>	3.036,16 €	3.174,02 €	3.365,23 €
			↑ ohne Garantiebtrag			
<b>P 7</b>	-	2.575,02 €	<b>2.732,33 €</b>	2.974,36 €	3.095,36 €	3.220,01 €

### **Was geschieht mit bereits bestehenden Garantiebeträgen?**

Bereits bestehende Garantiebeträge können, um eine Schlechterstellung von Mitarbeitern zu vermeiden, solange fortgezahlt werden, bis die Voraussetzungen für die Zahlung nach § 14 Abs. 4 a.F. nicht mehr vorliegen. Der Garantiebtrag entfällt daher spätestens, wenn

- ein Stufenaufstieg erfolgt oder
- der Mitarbeiter höhergruppiert wird oder
- wenn aufgrund der neuen P-Tabellen der Differenzbetrag nun höher liegt als der Garantiebtrag.

Beispiel: Ein Krankenpfleger wurde am 1.8.2016 von der Kr 7a Stufe 4 (2974,36 Euro) in die Kr 8a Stufe 4 (2974,36 Euro) höhergruppiert (Unterschiedsbetrag 0,00 Euro). Es wird ein Garantiebtrag in Höhe von 57,63 Euro gezahlt. Zum 1.1.2017 erfolgt die Zuordnung in die Entgeltgruppe P 8 Stufe 4 (3107,51 Euro gültig ab 1.1.2017). Der Garantiebtrag wird nun auf der Basis der P-Tabelle neu berechnet:

3107,51 Euro (P 8 Stufe 4) – 3044,26 Euro (P 7 Stufe 4) = 63,25 Euro Unterschiedsbetrag

Der Unterschiedsbetrag ist höher als der Garantiebtrag in Höhe von 57,63 Euro (Bundesmittelwert gültig ab 1.1.2017). Der Garantiebtrag entfällt daher.

### **III. Änderungen nur in der Anlage 31**

#### **Wer bekommt die monatliche Zulage nach § 12 Abs. 3?**

Mit dem Beschluss wurden die Entgeltgruppen P 4 bis P 16 in die Zulagenregelung aufgenommen. Die Zulage in Höhe von 25 Euro (Bundesmittelwert) wird daher künftig an alle Mitarbeiter gezahlt, also auch an die Pflegehelfer ohne Ausbildung in der Entgeltgruppe P 4 (früher Kr 3a).

#### **Was ist mit der Stationsleitungszulage nach § 12 Abs. 4?**

Diese Zulage in Höhe von 30 Euro ist entfallen, d.h. sie wird ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung nicht mehr gezahlt.

#### **Wer bekommt die Einmalzahlung nach § 12 Abs. 5?**

Mitarbeiter, die in den Entgeltgruppen 1 bis 4 eingruppiert sind. Nach der Tabelle in § 12 Abs. 1 S. 3 sind dies die Entgeltgruppen P 4 und P 6 (Pflegehelfer mit und ohne Ausbildung). Die Anmerkung zu den Absätzen 3 und 5 ist durch den Beschluss entfallen. Daher erhalten nun auch Pflegehelfer mit einjähriger Ausbildung in der P 6 (früher Kr 4a) die Einmalzahlung.

- Durch die Änderungen erhalten Pflegehelfer mit und ohne Ausbildung in den Entgeltgruppen P 4 und P 6 künftig sowohl die monatliche Zulage nach Abs. 3 in Höhe von 25 Euro (Bundesmittelwert) als auch die Einmalzahlung nach Abs. 5!

### IV. Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen zu den Anlagen 31 und 32

#### Wie werden Hochschulbildung und wissenschaftliche Hochschulbildung definiert?

Die Definitionen finden sich in den Grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen Nr. 1 und Nr. 2.

Unter die Definition der Hochschulbildung fallen Bachelorabschlüsse sowie Diplomgrade mit dem Zusatz FH. Voraussetzung ist immer eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern.

Für eine wissenschaftliche Hochschulbildung muss das Studium entweder

- an einer Universität oder Hochschule (außer Fachhochschule) mit einer ersten Staatsprüfung, Magisterprüfung oder Diplomprüfung beendet worden sein oder
- mit einer Masterprüfung beendet worden sein (auch Fachhochschule).

Voraussetzung ist in beiden Fällen eine Regelstudienzeit von mindestens acht Semestern. Ein Bachelorabschluss erfüllt diese Voraussetzungen nie.

Die Bachelor- und Masterabschlüsse müssen akkreditiert sein.

#### Was bedeutet Akkreditierung?

Im Zuge des Bologna-Prozesses und der Einführung von konsekutiven Studiengängen mit Bachelor- und Masterabschlüssen wurde ein Akkreditierungssystem eingeführt, nach dem die neuen Studiengänge einer Prüfung und Zertifizierung unterzogen werden. Dies geschieht durch private Akkreditierungsagenturen. Auf der Homepage des Akkreditierungsrates können akkreditierte Hochschulen und Studiengänge eingesehen oder entsprechende Listen angefordert werden (<http://www.akkreditierungsrat.de/index.php?id=akkreditierungsdaten>).

#### Was passiert, wenn ein Master – oder Bachelorstudiengang nicht akkreditiert ist?

Absolventen von nicht akkreditierten Studiengängen können nach dem Tätigkeitsmerkmal „sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben“ eingruppiert werden.

Voraussetzung für die Eingruppierung als „sonstiger Mitarbeiter“ ist, dass die betreffenden Mitarbeiter über gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen wie entsprechend ausgebildete Mitarbeiter verfügen und entsprechende Tätigkeiten ausüben haben. Dies kann dann angenommen werden, wenn der nichtakkreditierte Studiengang gleichwertig zu einem akkreditierten Studiengang ist

und im Übrigen die sonstigen Voraussetzungen der Grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen Nr. 1 und Nr. 2 erfüllt werden.

### **Wie ist das Unterstellungsverhältnis zur Eingruppierung der Führungskräfte definiert?**

Inhaltlich hat sich im Vergleich zur alten Definition nichts geändert:

- Für die Anzahl der unterstellten Mitarbeiter ist auf Vollzeitstellen abzustellen. Teilzeitbeschäftigte zählen entsprechend dem Verhältnis ihrer vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten.
- Für die Anzahl der unterstellten Mitarbeiter ist auf den Organisations- und Stellenplan abzustellen. Sind ausgewiesene Stellen nicht besetzt, ist dies unschädlich für die Eingruppierung der Leitung.
- Auszubildende zählen nicht mit. Das ergibt sich aus der Verwendung des Wortes „Arbeitsvertrag“ in der Definition der Unterstellungsverhältnisse.

### **V. Grundeingruppierungen für Pflegekräfte (P4 bis P 7 und EG 9b bis 12) in den Anlagen 31 und 32**

#### **Wie werden Pflegehelfer eingruppiert, die eine Weiterbildung gemacht haben?**

Die neue Entgeltordnung kennt nur noch eine Unterscheidung zwischen Pflegehelfern mit entsprechender Tätigkeit (Entgeltgruppe P 4) und Pflegehelfern mit mindestens einjähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit (Entgeltgruppe P 6). Pflegehelfer ohne einjährige Ausbildung werden daher in die Entgeltgruppe P 4 eingruppiert, auch wenn sie einen Weiterbildungskurs gemacht haben.

#### **Wie sind Mitarbeiter in Ambulanzen eingruppiert?**

Für diese Mitarbeiter gibt es keine speziellen Tätigkeitsmerkmale mehr. Es gelten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für Pflegehelfer bzw. Pfleger. Dies ergibt sich aus der Vorbemerkung Nr. 6. Dort heißt es: „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.“

#### **Wann werden Mitarbeiter in die Entgeltgruppen zu Anhang A (EG 9b bis 12) eingruppiert?**

Die Mitarbeiter müssen zwei Voraussetzungen erfüllen. Erstens müssen sie eine Hochschulbildung (Bachelorabschluss oder Diplomgrad mit dem Zusatz FH) haben. Zweitens müssen sie eine den Anforderungen der Anmerkung Nr. 7 entsprechende Tätigkeit ausüben. In der Anmerkung Nr. 7 ist

definiert zu welchen Tätigkeiten der Hochschulabschluss befähigt. Übt der Mitarbeiter diese Tätigkeiten zu mindestens 50% aus, ist er in den Entgeltgruppen zu Anhang A eingruppiert.

## **VI. Weitere Eingruppierungen für Pflegekräfte (P 7 bis P 9) in der Anlage 31**

### **Wie werden Operationstechnische Assistenten eingruppiert?**

Die Grundeingruppierung von Operationstechnischen Assistenten mit entsprechender Tätigkeit ist in der Entgeltgruppe P 7.

Allerdings gibt es in der Entgeltgruppe P 8 die Heraushebung der schwierigen Tätigkeit. Hierzu heißt es in der Anmerkung Nr. 4: „*Tätigkeiten, die sich aufgrund besonderer Schwierigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P 7 herausheben, sind Tätigkeiten in Spezialbereichen, in denen eine Fachweiterbildung nach der DKG-Empfehlung zur Weiterbildung von Gesundheits- und (Kinder-) Krankenpflegekräften vorgesehen ist*“.

Ein solcher Spezialbereich ist der Operationsdienst (DKG-Fachweiterbildung: Pflege im Operationsdienst). Werden Operationstechnische Assistenten überwiegend im Operationsdienst eingesetzt, erfolgt eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe P 8.

### **Wie werden Chirurgisch-technische Assistenten eingruppiert?**

Chirurgisch-technische Assistenten sind mit den Operationstechnischen Assistenten aufgrund der gleichen Ausbildungsdauer und der Tätigkeit im Operationsdienst vergleichbar. Die Vergütung sollte sich daher an derjenigen für Operationstechnische Assistenten orientieren (Entgeltgruppe P 8).

### **Wann liegt eine schwierige Tätigkeit im Sinne der Entgeltgruppe P 8 vor?**

Ausgelöst wird die schwierige Tätigkeit entweder dadurch, dass die Tätigkeit in einem Spezialbereich erbracht wird oder durch die Übertragung einer besonderen pflegerischen Aufgabe außerhalb von Spezialbereichen.

Spezialbereiche, die die schwierige Tätigkeit auslösen sind Bereiche, in denen nach den Empfehlungen der Deutschen Krankenhausgesellschaft (DKG) eine 720-stündige Fachweiterbildung absolviert werden kann. Hierzu gehören laut der DKG-Empfehlung zur pflegerischen Weiterbildung vom 29.09.2015 folgende Bereiche:

- 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.

**Hinweis:** Da die Anmerkung Nr. 6 explizit auf die DKG-Empfehlung zur pflegerischen Weiterbildung vom 29. September 2015 in der jeweiligen Fassung verweist, lösen andere DKG-Empfehlungen nicht die schwierige Tätigkeit aus. Dies gilt beispielsweise für die am 13. Dezember 2016 verabschiedete DKG-Empfehlung für die Weiterbildung Notfallpflege. Diese neue Empfehlung wird derzeit nicht durch die DKG-Empfehlung vom 29. September 2015 in Bezug genommen.

Als besondere pflegerische Aufgaben werden abschließend genannt:

- Wundmanagerin oder Wundmanager,
- Gefäßassistentin oder Gefäßassistent,
- Breast Nurse/Lactation,
- Painnurse oder
- die Tätigkeit im Case- oder Caremanagement

Die besonderen pflegerischen Aufgaben werden in den AVR nicht definiert. Es obliegt daher dem Dienstgeber zu beurteilen, ob die Qualifikation des Mitarbeiters ausreicht, um ihm eine solche Aufgabe zu übertragen.

### **Wie werden Hebammen und Entbindungspfleger eingruppiert?**

Hebammen und Entbindungspfleger mit mindestens dreijähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit werden in die Entgeltgruppe P 8 eingruppiert.

Allerdings ist die Vorbemerkung Nr. 5 zu beachten: *„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.“* Üben Hebammen und Entbindungspfleger die Tätigkeit von Pflegern aus, sind sie in die Entgeltgruppe P 7 eingruppiert.

### **Setzt die Eingruppierung von Praxisanleitern in die Entgeltgruppe P 8 voraus, dass diese Tätigkeit überwiegend ausgeübt wird?**

Für alle Eingruppierungen gilt der Abschnitt I Abs. b) der Anlage 1 zu den AVR. Die Tätigkeit als Praxisanleiter muss daher zu mindestens 50% ausgeübt werden.

Allerdings ist noch nicht absehbar, wie die Rechtsprechung das neue Tätigkeitsmerkmal auslegen wird. Sollte die Rechtsprechung die Übertragung der Praxisanleitung unabhängig von dem prozen-

tualen Anteil der Tätigkeit an der Gesamttätigkeit des Mitarbeiters als einen Arbeitsvorgang definieren, wäre stets die Entgeltgruppe P 8 einschlägig.

## **VII. Weitere Eingruppierungen für Pflegekräfte (P 7 bis P 9) in der Anlage 32**

### **Wie werden Unterrichtspfleger ohne pädagogische Zusatzqualifikation eingruppiert?**

Bestandsmitarbeiter (Kr 6 Ziffer 22 mit Aufstieg nach Kr 7 Ziffer 15) die gemäß der Kr-Anwendungstabelle der Entgeltgruppe Kr 9b zugeordnet sind, werden im Rahmen der in Anhang G zur Anlage 32 geregelten Überleitung der Entgeltgruppe P 10 zugeordnet. Dort bleiben diese Mitarbeiter (ohne Zuordnung zu einem konkreten Tätigkeitsmerkmal) bis sie ausscheiden.

### **In der Anlage 31 gibt es Tätigkeiten in „schwierigen Bereichen“, die automatisch zu einer Eingruppierung in die Entgeltgruppe P 8 führen. Gibt es diese auch im Bereich der Anlage 32?**

Nein. In der Anlage 32 ist die schwierige Tätigkeit, die zu einer Eingruppierung in die Entgeltgruppe P 8 führt, abweichend von Anlage 31 definiert.

Die Definition der schwierigen Tätigkeit findet sich in der Anmerkung Nr. 4. Danach ist Voraussetzung für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe P 8 in der Anlage 32 eine erfolgreich abgeschlossene Weiterbildung mit einem Gesamtumfang von mindestens 220 Stunden (Theorie und Praxis) und eine der Weiterbildung entsprechende Tätigkeit. Diese Tätigkeit muss zudem überwiegend ausgeübt werden.

Daraus folgt: Die Tätigkeit muss sich von den Tätigkeiten, die „normale“ Pflegekräfte erbringen, qualitativ unterscheiden. Erbringt der Mitarbeiter die gleiche Arbeit wie Pflegekräfte ohne Weiterbildung, besteht kein Anspruch auf eine Eingruppierung in P 8. Dies gilt auch dann, wenn die Weiterbildung des Mitarbeiters für seine Tätigkeit zwar förderlich, jedoch nicht erforderlich ist. Der Stellenbeschreibung kommt hierbei erhebliche Bedeutung zu. Zudem ist die Erforderlichkeit der Weiterbildung zu bejahen, wenn in Vergütungsvereinbarungen mit Kostenträgern entsprechende Fachkraftquoten vereinbart sind und der Mitarbeiter zur Erfüllung dieser Quote eingestellt wird.

### **Hat die Entgeltgruppe P 9 Fallgruppe 1 (Mitarbeiter mit abgeschlossener Fachweiterbildung und entsprechender Tätigkeit) in der Altenhilfe einen Anwendungsbereich?**

Einige der in der DKG-Empfehlung genannten Weiterbildungen sind auch für Altenpfleger geöffnet. So heißt es in § 4 der Empfehlung:

*„Für die Weiterbildungen Pflege in der Onkologie und Pflege in der Psychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie wird außerdem zugelassen, wer die Erlaubnis nach § 1 Altenpflegegesetz*

*(2003) besitzt und nachweist, dass er nach Erteilung der Erlaubnis nach § 1 Altenpflegegesetz mindestens sechs Monate im jeweiligen Fachgebiet der Weiterbildung tätig war.“* D.h. auch Altenpfleger können die Weiterbildung für die Pflege in der Psychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie (mit 720 Stunden Theorie und 1.800 Stunden Praxis) absolvieren („große gerontopsychiatrische Weiterbildung“).

Spezielle Weiterbildungen, die nur für Altenpfleger geöffnet sind, gibt es bisher keine.

## **VIII. Eingruppierung von Leitungskräften in der Anlage 31**

### **Was bedeutet fachliche Unterstellung?**

Fachlich unterstellt bedeutet, dass die Leitungskraft den unterstellten Mitarbeitern Weisungen hinsichtlich der Art und Weise der Aufgabenerledigung erteilt. Nicht notwendig ist, dass die Leitungskraft befugt ist, Urlaubsanträge zu genehmigen oder Fehlverhalten der unterstellten Mitarbeiter zu sanktionieren (disziplinarische Unterstellung).

### **Gibt es eine klare Abgrenzung was normale bzw. große Teams, Stationen bzw. Abteilungen sind?**

Nein, eine klare Abgrenzung findet sich in der neuen Entgeltordnung der Anlage 31 zu den AVR nicht. Es wird auf die unbestimmte Formulierung „**in der Regel nicht mehr als ... Mitarbeiter**“ zurückgegriffen. Eine Unterscheidung zwischen „normal“ und „groß“ erfolgt an dieser Stelle nicht. In den Tätigkeitsmerkmalen tauchen die Organisationseinheiten dann aber tatsächlich in zwei Ausprägungen in unterschiedlichen Entgeltgruppen auf. So findet man z.B. die Stationsleitung in den Entgeltgruppen P 12 und P 13:

- **Entgeltgruppe P 12:** Mitarbeiter als **Stationsleiter**.
- **Entgeltgruppe P 13:** Mitarbeiter als **Stationsleiter mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit oder von großen Stationen**.

In den Vorbemerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen wird jedoch nur die Station definiert. Dort heißt es: Einer Stationsleitung sind **in der Regel nicht mehr als 12 Mitarbeiter** unterstellt.

Aufgrund der einschränkenden Formulierung „**in der Regel nicht mehr als**“ wäre es nun nicht korrekt, die genannte Grenze (im Beispiel 12 Mitarbeiter) als Obergrenze zu definieren. Die Zahl der unterstellten Mitarbeiter stellt vielmehr eine Richtgröße dar. Diese gilt es anhand der Situation vor Ort zu mit Inhalt zu füllen.

**Wie ist ein Mitarbeiter einzugruppiert, dessen Leitungstätigkeit laut Stellenbeschreibung nur einen Anteil von 30% der Gesamttätigkeit ausmacht?**

Bei Leitungstätigkeiten ist die Rechtsprechung eindeutig (z.B. BAG, Urteil vom 18.02.1998 - 4 AZR 552/96): Leitungstätigkeit ist die Verbindung von Aufsicht und Weisungsbefugnis. Besteht eine Fachaufsicht über unterstellte Mitarbeiter, wird diese während der gesamten Arbeitszeit ausgeübt. Das gilt auch dann, wenn die Leitungskraft mit anderen Aufgaben beschäftigt ist. Es kommt nicht darauf an, wann und wie oft die Leitungskraft in dieser Hinsicht tätig wird, wenn sie nur jederzeit und sofort in der Lage ist, aktiv durch Erteilung der erforderlichen Anordnungen und fachlichen Weisungen einzugreifen.

Insoweit kommt es auf den prozentualen Anteil an der Gesamttätigkeit nicht an.

**IX. Eingruppierung von Leitungskräften in der Anlage 32**

**Welche Auswirkungen hat die Befristung des Begriffs „Pflegepersonen“ in Anlage 32 Anhang D (stationäre Pflege)?**

Gemäß der Anmerkung 2 zu den Tätigkeitsmerkmalen ist der Begriff „Pflegepersonen“ befristet bis 30.6.2018 und wird danach durch den Begriff „Mitarbeiter“ ersetzt. Diese Änderung der Abgrenzung kann, je nach Organisation vor Ort dazu führen, dass sich die Zahl der unterstellten Personen verändert. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn die zusätzlichen Betreuungskräfte (§ 87b) der Wohnbereichs- oder Pflegedienstleitung fachlich unterstellt sind. Diese Beschäftigten zählen zur Gruppe der Mitarbeiter, nicht aber zur Gruppe der Pflegepersonen.

Mit der Ersetzung des Begriffs „Pflegepersonen“ durch „Mitarbeiter“ ändern sich die Tätigkeitsmerkmale für Leitungskräfte ab dem 1.7.2018, d.h. die Eingruppierung der Leitungskräfte muss überprüft werden.

**X. Überleitung**

**§ 1 Geltungsbereich**

**Findet die Überleitungsregelung bei einem Dienstgeberwechsel zum 1.1.2017 Anwendung?**

Voraussetzung für die Anwendung der Überleitungsregel ist, dass das Dienstverhältnis bereits am 31.12.2016 bestanden hat und am 1.1.2017 bei demselben Dienstgeber fortbesteht. Bei einem Dienstgeberwechsel zum 1.1.2017 findet die Überleitungsregelung daher keine Anwendung.

## **§ 2 Überleitung**

### **Wie werden Bestandsmitarbeiter in die neuen P-Entgeltgruppen übergeleitet?**

Die Überleitung erfolgt über eine Zuordnungstabelle. In dieser Zuordnungstabelle ist jede Kr-Vergütungsgruppe einer P-Entgeltgruppe zugeordnet. Die Zuordnung erfolgt unabhängig davon, ob der Mitarbeiter das Tätigkeitsmerkmal der zugeordneten Entgeltgruppe erfüllt. Aus diesem Grund werden die Mitarbeiter keiner bestimmten Fallgruppe zugeordnet. Eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierung findet im Rahmen der Zuordnung nicht statt. Erfüllt ein Mitarbeiter das Tätigkeitsmerkmal einer höheren Entgeltgruppe, ist er nicht automatisch in die höhere Entgeltgruppe eingruppiert. Vielmehr muss der Mitarbeiter einen Antrag auf Höhergruppierung stellen (siehe hierzu § 3 Höhergruppierung).

### **Welcher Stufe werden Mitarbeiter im Rahmen der Überleitung zugeordnet?**

Die Überleitung erfolgt grundsätzlich stufengleich unter Mitnahme der bereits zurückgelegten Stufenlaufzeit (Abs. 1). In Abs. 2 sind jedoch einige Ausnahmeregelungen von diesem Grundsatz enthalten. Diese tragen dem Umstand Rechnung, dass sich die Tabellenstruktur und die besonderen Stufenregelungen in § 13a geändert haben.

### **Welche besonderen Stufenregelungen gibt es?**

Es gibt folgende Sonderfälle:

- Überleitung aus der **Stufe 1** der Entgeltgruppen **Kr 7a** und **Kr 8a**  
Mitarbeiter der Entgeltgruppen Kr 7a und Kr 8a, die aus der Stufe 1 übergeleitet werden, werden direkt der Stufe 2 zugeordnet. Zusätzlich wird die Stufenlaufzeit aus der Stufe 1 auf die Stufenlaufzeit der Stufe 2 angerechnet.
- Überleitung aus der **Stufe 2** der Entgeltgruppen **Kr 7a** und **Kr 8a**  
Bei Mitarbeitern der Entgeltgruppen Kr 7a und Kr 8a, die aus der Stufe 2 übergeleitet werden, wird die Stufenlaufzeit aus der Stufe 1 auf die Stufenlaufzeit der Stufe 2 angerechnet
- Überleitung aus den **Stufen 3 und 4** der Entgeltgruppen **Kr 9a** und **Kr 9b**  
Mitarbeiter, die bereits mindestens drei Jahre in der Stufe 3 verbracht haben, werden direkt der Stufe 4 zugeordnet. Mitarbeiter, die bereits mindestens vier Jahre in Stufe 4 verbracht haben, werden direkt der Stufe 5 zugeordnet. In beiden Fällen beginnt die Stufenlaufzeit in der höheren Stufe neu.
- Überleitung aus der **Stufe 4** der Entgeltgruppen **Kr 9c** und **Kr 11a**  
Mitarbeiter, die bereits mindestens vier Jahre in der Stufe 4 verbracht haben, werden direkt der Stufe 5 zugeordnet. Die Stufenlaufzeit beginnt in der höheren Stufe neu.

- Überleitung aus der **Stufe 5** der Entgeltgruppen **Kr 9a** bis **Kr 11a**  
Mitarbeiter, die bereits mindestens fünf Jahre in der Stufe 5 verbracht haben, werden direkt der Stufe 6 zugeordnet.

**Hinweis:** Es gab einen Fehler in der Kr-Anwendungstabelle. Der Wortlaut des § 13a a.F. und die Kr-Anwendungstabelle stimmten nicht überein. Nach § 13a Abs. 1 Buchstabe a) a.F. war Eingangsstufe in den Entgeltgruppen Kr 9c und Kr 9d die Stufe 4. In der Kr-Anwendungstabelle begannen diese Entgeltgruppen in der Stufe 3. Viele Einrichtungen haben sich an der Kr-Anwendungstabelle orientiert und nicht am Tariftext. Auch in diesem Fall gilt die Überleitungsregelung nach § 2 Abs. 2 Satz 3.

D.h. Mitarbeiter in den Entgeltgruppen Kr 9c und Kr 9d, die mindestens drei Jahre in der Stufe 3 verbracht haben, werden direkt der Stufe 4 zugeordnet. Die Stufenlaufzeit beginnt neu.

### **Wird die Stufenlaufzeit der Stufe 1 bei Überleitung aus der Kr 7a und Kr 8a immer auf die Stufe 2 angerechnet oder gibt es Ausnahmen?**

Eine Anrechnung der Stufenlaufzeit aus der Stufe 1 unterbleibt in Fällen, in denen nach § 13a Abs. 1 Buchstabe d) in der Fassung vom 31.12.2016 Eingangsstufe die Stufe 2 war. Dies betrifft folgende Vergütungsgruppen:

- Kr 5a mit Aufstieg nach Kr 6
- Kr 5 mit Aufstieg nach Kr 5a und weiterem Aufstieg nach Kr 6
- Kr 5 mit Aufstieg nach Kr 5a

Eine Stufenlaufzeit in Stufe 1 gibt es in diesen Fällen nicht. Deshalb kann keine Anrechnung erfolgen.

### **Gibt es eine Sonderregelung für Pflegehelfer mit qualifizierendem Kurs?**

Für Pflegehelfer mit qualifizierendem Kurs, die in der Vergütungsgruppe Kr 2 Ziffer 3 eingruppiert sind, ist gemäß § 13a Abs. 2 Buchstabe b) der Anlagen 31 und 32 zu den AVR (alte Fassung) die Stufe 3 die Endstufe. Die Stufe 3 als Endstufe bleibt gemäß § 2 Abs. 4 auch nach der Überleitung in die P-Tabelle erhalten.

### **Sind Mitarbeiter, die sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden überzuleiten?**

Die Zuordnungstabelle gemäß § 2 gilt für alle Bestandsmitarbeiter. Daher sind auch Mitarbeiter, die sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden, entsprechend der Zuordnungstabelle in die neue Entgeltordnung zu überführen.

### **Ist die MAV im Rahmen der Überleitung zu beteiligen?**

Die Frage der Beteiligung der Mitarbeitervertretung im Rahmen der Neuzuordnung zu den P-Gruppen ist nicht rechtssicher zu beantworten. Es gibt ein Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs vom 31.08.2012 - M 08/12, in welchem ein Mitbestimmungsrecht der MAV im Rahmen der Überleitung bejaht wurde. Dieses Urteil betrifft allerdings die Überleitung im Rahmen der Einführung der Anlagen 30 bis 33. Diese Überleitung war vollkommen anders ausgestaltet als die Überleitung in die neue Entgeltordnung zum 1.1.2017. Im Rahmen der Überleitung 2011 erfolgte für jeden Mitarbeiter eine Umgruppierung in die neuen Tätigkeitsmerkmale. Daher musste für jeden einzelnen Mitarbeiter die einschlägige Entgeltgruppe entsprechend der ausgeübten Tätigkeit bestimmt werden.

Dies ist bei der Überleitung in die neue Entgeltordnung zum 1.1.2017 anders. Für die Mitarbeiter ändert sich durch die Zuordnungstabelle lediglich die Bezeichnung der Entgeltgruppe. Für die Zuordnung kommt es nur auf die bisherige Entgeltgruppe an. Eine Neufeststellung und Bewertung der Tätigkeit entfällt daher. Aus diesem Grund kann man die Auffassung vertreten, dass es sich bei dieser Zuordnung nicht um einen Fall der Umgruppierung handelt. Denn eine Umgruppierung liegt nur dann vor, wenn eine Feststellung dahingehend getroffen wird, dass die Tätigkeit des Mitarbeiters nicht oder nicht mehr den Merkmalen der Vergütungsgruppe entspricht, nach der er bisher eingruppiert ist, sondern denen einer anderen (BAG, Urteil vom 27.11.2008 – 4 ABR 14/08). Diese Feststellung wird im Rahmen der Zuordnung nicht getroffen. Der Mitarbeiter wird nicht in die neue Entgeltordnung „eingruppiert“, da die Zuordnung unabhängig von der Tätigkeit des Mitarbeiters erfolgt.

Allerdings enthält die Überleitungsregelung neben der reinen „Umbenennung“ der Entgeltgruppen auch eine Regelung zur Stufenzuordnung. In den meisten Fällen ändert sich für die Mitarbeiter nichts, d.h. die Stufe und Stufenlaufzeit werden einfach fortgeschrieben. Allerdings gibt es auch einige Sonderregelungen, nach denen eine abweichende Stufenzuordnung erfolgt. Diese Sonderregelungen könnten ein Mitbestimmungsrecht der MAV im Sinne einer Richtigkeitskontrolle auslösen.

Es wird daher empfohlen, dass Dienstgeber mit ihrer MAV vorab über die Überleitung sprechen und dabei ausloten, ob die MAV auf einem Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Überleitung jedes einzelnen Mitarbeiters besteht.

Die Höhergruppierung auf Antrag ist eine Umgruppierung. Hier ist die MAV unstreitig zu beteiligen.

### **§ 3 Höhergruppierung**

#### **Ist für den Antrag des Mitarbeiters eine bestimmte Form vorgeschrieben?**

Für den Antrag ist keine bestimmte Form vorgeschrieben. Es empfiehlt sich jedoch eine schriftliche Antragstellung (bessere Nachweisbarkeit).

Wichtig ist, dass der Antrag des Mitarbeiters hinreichend bestimmt sein muss. Der Mitarbeiter muss daher angeben, in welche Entgeltgruppe er höhergruppiert werden möchte. Ein Globalantrag auf Überprüfung der Eingruppierung genügt diesen Anforderungen nicht.

#### **Kann der Mitarbeiter einen bereits gestellten Antrag zurücknehmen?**

Nein. Es handelt sich um eine einseitig empfangsbedürftige Willenserklärung. Eine solche Willenserklärung kann nur mit Zustimmung des Dienstgebers zurückgenommen werden.

#### **Welche Ausschlussfristen hat der Mitarbeiter zu beachten?**

Der Antrag muss innerhalb einer einjährigen Ausschlussfrist gestellt werden. Diese einjährige Ausschlussfrist beginnt mit dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung.

Ruht das Dienstverhältnis am Tag des Inkrafttretens, beginnt die einjährige Ausschlussfrist mit dem Tag der Wiederaufnahme der Tätigkeit. Beginnt das Ruhen erst nach dem Tag des Inkrafttretens, beginnt die Ausschlussfrist trotzdem mit dem Tag des Inkrafttretens. Der Beginn der Ausschlussfrist wird in diesem Fall nicht nach hinten verschoben.

#### **Was passiert, wenn der Mitarbeiter keinen (fristgerechten) Antrag stellt?**

Stellt der Mitarbeiter keinen Antrag oder versäumt er die einjährige Ausschlussfrist, verbleibt er solange in der nach § 2 zugeordneten Entgeltgruppe bis sich seine Tätigkeit ändert.

#### **Wie wirkt der Antrag des Mitarbeiters?**

Der Antrag des Mitarbeiters wirkt auf den Tag des Inkrafttretens der Entgeltordnung zurück. Für die Begründetheit des Antrags sind daher die Verhältnisse am Tag des Inkrafttretens maßgeblich. Spätere Änderungen der Tätigkeit sind unbeachtlich, da diese nur für die Zukunft wirken. Nach dem Inkrafttreten erfolgte Stufenaufstiege sind ebenfalls unbeachtlich. Maßgeblich für die Höhergruppierung ist die Stufe, welcher der Mitarbeiter am Tag des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung zugeordnet ist. Fallen am Tag des Inkrafttretens ein Stufenaufstieg und die Höhergruppierung zusammen, wird jedoch erst der Stufenaufstieg und dann die Höhergruppierung vollzogen.

**Wie erfolgt die Stufenzuordnung im Rahmen der Höhergruppierung?**

Die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe richtet sich nach den Regelungen für Höhergruppierungen in der am 31.12.2016 geltenden Fassung (§ 14 Abs. 4 der Anlagen 31 und 32 zu den AVR a. F.). Die Höhergruppierung auf Antrag erfolgt daher nicht stufengleich, sondern betragsmäßig und evtl. mit Entstehung eines Garantiebetrages.

**Hinweis:** Der Verweis auf § 14 Abs. 4 a.F. erfasst auch die Anmerkung zu Absatz 4 Satz 2 („Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil“). Aufgrund der linearen Steigerung von 2,35 v.H. zum 1.1.2017 erhöhen sich die Garantiebeträge wie folgt (Bundesmittelwerte):

in den Entgeltgruppen 1 bis 8 ab 1. Januar 2017                      58,98 Euro,

in den Entgeltgruppen 9a bis 15 ab 1. Januar 2017                      94,39 Euro.

Diese Garantiebeträge sind in den Überleitungsregelungen nun explizit ausgewiesen (Anlage 31 Anhang F / Anlage 32 Anhang G)

**Welche Mitarbeiter erhalten die Psychiatriepflegezulage fortgezahlt?**

die Psychiatriepflegezulage nur für solche Mitarbeiter fortgezahlt, die auf Antrag aus der Entgeltgruppe P 7 Stufe 3, 4 oder 5 in die Entgeltgruppe P 8 höhergruppiert werden. Die Fortzahlung der Zulage ist in der Dauer begrenzt.

<b>Ausgangseingruppierung</b>	<b>Höhergruppierung</b>	<b>Dauer der Fortzahlung</b>
Entgeltgruppe P 7 Stufe 3	Entgeltgruppe P 8 Stufe 2	46,02 Euro für die Dauer des Verbleibs in der Stufe 2 der Entgeltgruppe P 8.
Entgeltgruppe P 7 Stufe 4	Entgeltgruppe P 8 Stufe 4	46,02 Euro für die Dauer des Verbleibs in der Stufe 4 der Entgeltgruppe P 8 und 23,01 Euro nach Stufenaufstieg in die Stufe 5 für die Dauer des Verbleibs in der Stufe 5 der Entgeltgruppe P 8.
Entgeltgruppe P 7 Stufe 5	Entgeltgruppe P 8 Stufe 5	46,02 Euro für die Dauer des Verbleibs in der Stufe 5 der Entgeltgruppe P 8.

**Inwieweit besteht eine Aufklärungspflicht des Dienstgebers gegenüber den Mitarbeitern?**

Der Dienstgeber hat den Mitarbeiter darauf hinzuweisen, dass für die Höhergruppierung ein Antrag erforderlich ist und dass für diesen Antrag eine einjährige Ausschlussfrist besteht. Zudem sollte der Dienstgeber dem Mitarbeiter auf Nachfrage mitteilen, in welcher Entgeltgruppe er derzeit eingrup-

piert ist, welche Stufenlaufzeit bislang zurückgelegt wurde und wann der nächste Stufenaufstieg erfolgen würde.

Dienstgeber sind nicht verpflichtet, die Mitarbeiter dahingehend zu beraten, ob ein Höhergruppierungsantrag gestellt werden sollte oder nicht. Dies zu beurteilen ist Sache des einzelnen Mitarbeiters und hängt von der individuellen Situation und Lebensplanung des Mitarbeiters ab. Um Haftungsrisiken zu vermeiden, sollten Dienstgeber keine entsprechenden Empfehlungen an die Mitarbeiter abgeben.

### **Wie ist zu verfahren, wenn sich die Tätigkeit des Mitarbeiters am Stichtag 1.1.2017 ändert?**

Beispiel: Ein Krankenpfleger der Entgeltgruppe Kr 7a wird am 1.1.2017 in die Entgeltgruppe P 7 übergeleitet. Gleichzeitig wird ihm ab dem 1.1.2017 eine Tätigkeit als Teamleiter (Entgeltgruppe P 10) übertragen.

Die Überleitung erfolgt immer auf der Grundlage der Tätigkeit, die der Mitarbeiter am 31.12.2016 ausgeübt hat, so dass die Zuordnung zu der Entgeltgruppe P 7 korrekt ist.

Der Mitarbeiter muss jedoch keinen Antrag für die Höhergruppierung in die Entgeltgruppe P 10 stellen. Die Übertragung der höherwertigen Tätigkeit erfolgt bereits unter der Geltung der neuen Entgeltordnung, so dass diese Höhergruppierung nicht der Überleitungsregelung unterfällt. Vielmehr gilt die Eingruppierungsautomatik nach Abschnitt I Absatz b) der Anlage 1. Die Höhergruppierung erfolgt daher nach § 14 Abs. 4 in der Fassung ab dem 1.1.2017 und somit stufengleich und ohne Garantiebetrag.

### **Besteht ein Anspruch auf Höhergruppierung der stellvertretenden PDL nur dann, wenn auch die PDL einen Antrag auf Höhergruppierung stellt?**

Nein! Die Eingruppierungen sind nicht voneinander abhängig.

Beispiel: Die Pflegedienstleitung wurde am 1.1.2017 der Entgeltgruppe P 11 zugeordnet. Sie entscheidet sich aus persönlichen Gründen gegen einen Antrag auf Höhergruppierung. Die stellvertretende Pflegedienstleitung wurde zum 1.1.2017 der Entgeltgruppe P 10 zugeordnet. Sie stellt am 1.2.2017 einen Antrag auf Höhergruppierung in die Entgeltgruppe P 11.

Der Antrag ist begründet. Die stellvertretende Pflegedienstleitung hat einen Anspruch auf Eingruppierung in die Entgeltgruppe P 11 Fallgruppe 2. Sie erfüllt das Tätigkeitsmerkmal „Mitarbeiter als ständige Vertreter von Pflegedienstleitungen der Entgeltgruppe P 12 Fallgruppe 1“. Denn bei Anwendung der Eingruppierungsautomatik wäre die Pflegedienstleitung in die Entgeltgruppe P 12 Fallgruppe 1 eingruppiert. Der Umstand, dass die Pflegedienstleitung aufgrund persönlicher Entscheidung keinen Antrag auf Höhergruppierung gestellt hat, geht nicht zu Lasten der Stellvertretung.

**Was geschieht mit bestehenden Besitzständen, die im Rahmen der Überleitung 2011 entstanden sind?**

Diese Besitzstände werden fortgezahlt. Es gibt keine Regelung auf Bundesebene, die eine Anrechnung der Besitzstände bei Höhergruppierung gestattet.

**Rechtlicher Hinweis:** Im vorliegenden Manuskript wird die Rechtsauffassung der Verfasser dargestellt. Eine Haftung der Verfasser für die Richtigkeit der Darlegungen und der zitierten Vorschriften ist ausgeschlossen.