

Infoblatt Entgeltordnung TVöD 2017

Vorbemerkung: Am 29. April 2016 wurde nach langen Verhandlungen ein neuer Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst TVöD¹ vereinbart (für die Pflege relevant ist der TVöD-P). Die damit verknüpfte neue Entgeltordnung tritt ab 01.01.2017 in Kraft, eine neue **P**-Tabelle löst die bisherige **KR**-Tabelle ab (**siehe Anhang**). Damit verbunden sind neue Eingruppierungsmerkmale und eine Vielzahl von Verbesserungen, wie z.B.

- der Einstieg in die Stufe 2 des Grundentgeltes für Berufsanfänger (nur für Pflegefachpersonen)
- eine zusätzliche Stufe 6 in den Entwicklungsstufen
- Verbesserungen der Vergütung für Leitende
- Verbesserung der Vergütungen für Lehrende
- eine höhere Vergütung für hochschulisch qualifizierte Pflegefachpersonen in der direkten Klientenversorgung, die entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt werden.

Von der KR-Tabelle in die P-Tabelle: Ab dem 01.01.2017 sind alle Beschäftigten aus den KR-Tarifen in die P-Tabelle der neuen Entgeltordnung² überführt. Die Überleitung von KR nach P erfolgt stufen- gleich und unter Beibehaltung der bereits zurückgelegten Stufenlaufzeit.

Merke: Akademisch ausgebildete Pflegefachpersonen und Leitungskräfte mit hoher Verantwortung plus entsprechender Tätigkeit werden nicht in die P-Tabelle, sondern nach der Allgemeinen Entgelttabelle s.u. eingruppiert.



Achtung: Es findet kein neuer Eingruppierungsvorgang statt und mit der Überführung in die P-Tabelle kann niemand her- untergruppiert werden. Wichtig ist eine korrekte Eingruppierung. **Eine Höhergruppierung ist nur auf Antrag möglich!** Der Antrag ist **innerhalb des Jahres 2017** zu stellen und gilt rück- wirkend zum 01.01.2017. Vor einer Antragsstellung sollte sich jede beruflich Pflegenden beraten bzw. über einen Gehaltsrechner³ das zu erwartende Gehalt errechnen lassen. Da in der neuen Entgeltordnung einerseits z.B. Stationsleitungszulagen, Sonderentgelte oder Funktionszulagen wegfallen und andererseits die Erhöhung des Pflichtbeitrages zur betrieblichen Zusatzversicherung das Nettogehalt absenkt, sollte **vor** Antragstellung eine Beratung erfolgen. Beratung ist u.a. bei der Personalvertretung möglich⁴.

Die neue P-Tabelle umfasst 12 Entgeltgruppen (EG) von **P 5 bis P 16**. Beginnend bei EG P 5 und P 6 (für Pflegeassistenten) werden in den EG P 7 bis P 9 Pflegefachpersonen mit dreijähriger Ausbildung ein- gruppiert. Eine Höhergruppierung erfolgt je nach **Tätigkeit**; maßgeblich sind hier die *besondere Schwierig- keit*, eine *Tätigkeit in Spezialbereichen*, eine *besondere pflegerische Aufgabe* oder eine *Fachweiterbildung* gemäß DKG-Empfehlung oder die Vertretung von Gruppen- bzw. Teamleitungen⁵.

Die tarifgerechte Eingruppierung: Grundsatz bei der Eingruppierung ist das *Anforderungsprinzip*. Die- ses zieht sich durch die gesamte Eingruppierungslogik. Die Tätigkeit wird nach den Kriterien „*besondere Schwierigkeit einer Tätigkeit*“, „*Verantwortung*“ und „*Bedeutung einer Tätigkeit*“ in die tarifgerechte Entgelt- gruppe eingruppiert. Maßgeblich für die Eingruppierung ist die *Schwierigkeit der übernommenen Aufgabe*, *nicht* der Ausbildungsabschluss oder die Leistung!

Leitungskräfte in der Pflege: Hierfür wurden grundsätzlich neue Eingruppierungsmerkmale geschaffen. Sie sind in den Entgeltgruppen P 10 bis P 16⁶ eingruppiert. Die bislang von Unterstellungsverhältnissen abhängige Eingruppierung gibt es nicht mehr. Unterschieden werden Gruppen- bzw. Teamleitende sowie Stationsleitungen, Bereichsleitungen und Abteilungsleitungen. Maßgeblich auch hier wieder das *höhere Maß von Verantwortlichkeit, Tätigkeiten, die sich durch Umfang und Bedeutung des Aufgabengebietes heraushe- ben sowie große Selbstständigkeit, Schwierigkeit* etc. Die P-Tabelle endet bei P 16. Für eine **höhere Ein- gruppierung** für Leitungskräfte schließt sich die **Allgemeine Entgelttabelle**⁷ mit den Entgeltgruppen EG 13

¹ <http://oeffentlicher-dienst.info/tvoed/tr/2016/> (24.11.2016)

² www.oeffentlichen-dienst.de/entgelttabelle/tvoed-p.html (24.11.2016)

³ Gehaltsrechner unter <http://oeffentlicher-dienst.info/tvoed/p/> (24.11.2016)

⁴ Schulungen zur richtigen Anwendung der neuen Entgeltordnung bieten die Tarifparteien wie Deutscher Beamtenbund, VKA, Ver.di etc. sowie eine Vielzahl von Unternehmensberatungen, Anwaltskanzleien und Bildungsanbieter an.

⁵ Spezialbereiche sind Bereiche, in denen nach DKG-Empfehlung eine Fachweiterbildung **vorgesehen** ist. Diese Regelung erweitert den Anwendungsbereich, z.B. werden Pflegefachpersonen in der Psychiatrie höhergruppiert. Aber die Psychiatrie- Zulage in Höhe von 46,02 € fällt weg.

⁶ In P 9 bis P 14 fällt die Stationsleitungszulage von 46,02 € bzw. 30,00 € weg.

⁷ Entgelttabelle TVöD <http://www.oeffentlichen-dienst.de/entgelttabelle/vka.html> ab 01.01.2017 (09.11.2016)

bis EG 15 an. Es betrifft Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund *gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten* ausüben.

Lehrkräfte in der Pflege werden in der **Allgemeinen Entgelttabelle** EG 10 bis EG 15 eingruppiert. Ab EG 13 ist eine *abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung* vorgesehen. Auch Beschäftigte, die mit *gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten* ausüben, werden in EG 13 (oder höher) eingruppiert.

Eingruppierung von Hochschulabsolventen in der **Allgemeinen Entgelttabelle**: Neu eingeführt wurde die **EG 9b** für primärqualifizierte Pflegefachpersonen mit abgeschlossener **Hochschulbildung** und einer Tätigkeit gemäß § 37 Abs. 3 Satz 2 Entwurf Pflegeberufsgesetz. Dies gilt auch für Beschäftigte, die aufgrund *gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen eine* entsprechende Tätigkeit ausüben. Die **Eingruppierung in die EG 9c, 10, 11 und 12** erfolgt mit zunehmendem Grad an *Schwierigkeit, Bedeutung und Maß der verbundenen Verantwortung*. **Merke**: Hochschulabsolventen werden nicht in der P-Tabelle eingruppiert.

Ausblick: Eine grundsätzliche Aufwertung ist mit der neuen Entgeltordnung nicht verbunden, allerdings wurden einige wichtige Verbesserungen erreicht⁸. Dazu gehören:

- Für Pflegefachpersonen in Funktionsbereichen ohne Fachweiterbildung (Kr. 7a und 8a, jetzt P 7 und P 8) wurde die Stufe 1 gestrichen. Dadurch erhöht sich das Einstiegsgehalt.
- Pflegefachpersonen in der Psychiatrie, Praxisanleitende, Pain Nurses etc. sind in der EG P 8 einzustufen.
- Für Pflegefachpersonen mit Fachweiterbildung oder Leitungsfunktionen in den EG Kr. 9a bis Kr. 11a (jetzt P 9 bis P 14) gibt es in der Entgeltordnung die neue Entwicklungsstufe Stufe 6, also bei längerer Betriebszugehörigkeit mehr Gehalt.
- Es gibt höhere Einstiegsgehälter für Berufsanfänger/innen in P 7, da die Stufe 1 wegfällt.
- Für weitergebildete, langjährig erfahrene Pflegefachpersonen gibt es durch Einführung der Stufe 6 in P 9 bis P 14 mehr Gehalt.
- Wichtig sind die Neuschaffung der EG 9b für akademisch ausgebildete Pflegefachpersonen, und die Eingruppierung der akademisch qualifizierten Leitungskräfte ab EG 13.

Wie die Aktion des DBfK „Mein Recht auf Frei“ zeigt, ist für die beruflich Pflegenden vor allem eine Verbesserung der Rahmenbedingungen und eine bessere Personalausstattung mit einer verlässlichen Dienstplangestaltung und festem Frei wichtig. An den Rahmenbedingungen hat die neue Entgeltordnung nichts geändert.

Trotzdem: ein höheres Gehalt drückt auch eine höhere gesellschaftliche Wertschätzung für die geleistete Arbeit aus. Es ist zu überlegen, wie Pflegefachpersonen „empowert“ werden können, durch aktives Selbstmarketing ihren „Marktwert“ auf dem Arbeitsmarkt zu steigern und entsprechende Gehälter zu verhandeln. (Siehe hierzu auch gute Tipps in der DBfK-Broschüre „Tausche wichtigen gegen guten Arbeitsplatz“).

Infolge des **Personalmangels** gehen Kliniken dazu über, ihre Leistungen einzuschränken, wie z.B. die Verschiebung von Therapien (z.B. Chemotherapien⁹) und elektiven Operationen. Auch ist die Zahlung teilweise erheblicher Prämien, sowohl für Pflege-Berufseinsteiger als auch für fachweitergebildetes Personal (z.B. OP und Anästhesie), inzwischen gang und gäbe. Wechselwillige beruflich Pflegenden sollten daher genau prüfen, für welchen Arbeitgeber sie sich entscheiden und unter welchen Konditionen sie tätig werden wollen.

 **Der DBfK bietet allen Mitgliedern persönliche Beratung zur beruflichen Karriere an.**

Zum Nachlesen weiterer Details siehe Anhang.

⁸ Siehe auch Interview mit Heike von Gradolewski-Ballin, <http://gesundheit-soziales.verdi.de/ueber-uns/nachrichten/++co++cac49b0e-18f3-11e6-80c3-525400ed87ba>

⁹ Notstand auf der Kinderkrebstation, Tagesspiegel, 04.11.2016 <http://www.tagesspiegel.de/berlin/virchow-klinikum-in-berlin-notstand-auf-der-kinderkrebstation/14796960.html>