

Durchführungshinweise der TdL
vom 22. Oktober 2019 in der für Niedersachsen geltenden Fassung vom 22. 11.2019
zu Teil IV (Pflege)
der Entgeltordnung zum TV-L (Anlage A zum TV-L) –

1.	Einleitung	4
2.	Zu Teil IV Abschnitt 1 (Beschäftigte in der Pflege)	5
2.1	Geltungsbereich.....	5
2.2	Aufbau des Abschnitts 1	5
2.3	Eingruppierung von Pflegehelferinnen	6
2.4	Eingruppierung von Pflegefachkräften (Tätigkeit erfordert keine Hochschulbildung)	6
2.4.1	Ausbildungserfordernis und Minus-Eins-Regelung	7
2.4.2	Grundeingruppierung von Pflegefachkräften (Entgeltgruppe KR 7 Fg. 1).....	7
2.4.3	Eingruppierung von Pflegefachkräften mit besonders schwierigen Tätigkeiten (Entgeltgruppe KR 8 Fg. 1).....	8
2.4.3.1	Tätigkeiten in Spezialbereichen mit bestimmten DKG-Fachweiterbildungen (Protokollerklärung Nr. 5 Buchstabe a)	8
2.4.3.2	Tätigkeiten nach Protokollerklärung Nr. 5 Buchstabe b	9
2.4.3.3	Tätigkeiten im Case- oder Caremanagement (Protokollerklärung Nr. 5 Buchstabe c).....	10
2.4.4	Eingruppierung von Pflegefachkräften mit bestimmten Fachweiterbildungen (Entgeltgruppe KR 9 Fg. 1).....	11
2.4.5	Eingruppierung von Pflegefachkräften mit Fachweiterbildung zur Hygienefachkraft (Entgeltgruppe KR 9 Fg. 2)	11
2.5	Eingruppierung von Pflegefachkräften, deren Tätigkeit eine Hochschulbildung erfordert (Entgeltgruppen 9b, 11 und 12).....	12
2.5.1	Ausbildungserfordernis	12
2.5.2	Aufbau der Tätigkeitsmerkmale	13
2.5.3	Entsprechende Tätigkeit der akademisierten Pflege.....	13
2.5.4	„Sonstige Beschäftigte“	14
2.6	Eingruppierung von Operationstechnischen und Anästhesietechnischen Assistentinnen.....	14
2.7	Kein gesondertes Tätigkeitsmerkmal für Praxisanleiterinnen	15
2.8	Eingruppierung von Hebammen (Entgeltgruppe KR 8 Fg. 2).....	15
3.	Zu Teil IV Abschnitt 2 (leitende Beschäftigte in der Pflege)	15
3.1	Geltungsbereich.....	15

3.2	Aufbau des Abschnitts 2	17
3.3	Eingruppierung von leitenden Pflegerinnen	17
3.3.1	Unterstellte Beschäftigte	18
3.3.2	Begriff der organisatorischen Einheit (Protokollerklärung Nr. 1)	20
3.3.3	Heraushebung durch besondere Leistungen (Protokollerklärung Nr. 2)	20
3.4	Pflegedienstleitungen außerhalb von Universitätskliniken	21
3.5	Ständige Vertreterinnen von leitenden Pflegerinnen.....	21
3.6	Ständige Vertreterin der Pflegedirektorin einer Universitätsklinik.....	22
3.7	Eingruppierung der Leitung des Krankentransportdienstes und des zentralen Sterilisationsdienstes.....	22
4.	Zu Teil IV Abschnitt 3 (Lehrkräfte in der Pflege)	22
4.1	Geltungsbereich.....	22
4.2	Aufbau des Abschnitts 3	23
4.3	Ausbildungserfordernis	23
4.4	Eingruppierung an Pflegeschulen	23
4.5	Eingruppierung an Hebammenschulen.....	25
4.6	Keine Zulagen für Lehrkräfte an Pflegeschulen	25
5.	Neue Entgelttabelle für die Pflege, Zuordnungstabelle	25
6.	Zulagen	27
6.1	Universitätsklinikzulage (Vorbemerkung Nr. 8 zu Abschnitt 1 und Nr. 8 zu Abschnitt 2).....	27
6.2	Pflegezulage für Beschäftigte in der Pflege (Vorbemerkung Nr. 9 zu Abschnitt 1 und Vorbemerkung Nr. 7 zu Abschnitt 2).....	28
6.3	Intensivzulage (Vorbemerkung Nr. 10 zu Abschnitt 1 und Vorbemerkung Nr. 7 zu Abschnitt 2).....	28
6.4	Zulage für die Pflege von Schwerbrandverletzten (Vorbemerkung Nr. 11 zu Abschnitt 1)	29
6.5	Zulage nach § 19 Absatz 5 TV-L i. V .m. Anlage 1 Teil B Nr. 11 TVÜ-Länder sowie den Zulagen-Tarifverträgen (Protokollerklärung Nr. 2 zu Abschnitt 1)	29
6.6	Zulage für Praxisanleiterinnen (Protokollerklärung Nr. 3 zu Abschnitt 1)	30
6.7	Zulage nach § 43 Nr. 8 TV-L.....	31
6.8	Vollzugszulage nach § 19a TV-L	31
7.	Überleitung der Pflegekräfte	31
7.1	Überleitung in die neue Pfl egetabelle (§ 29c Absatz 1 und 2 TVÜ-Länder)	32

7.1.1	Überleitung und Außerkraftsetzen der Tarifautomatik (§ 29c Absatz 1 TVÜ-Länder)	32
7.1.2	Stufenzuordnung (§ 29c Absatz 2 TVÜ-Länder)	33
7.2	Überleitung in die neuen Tätigkeitsmerkmale (§ 29c Absatz 3 und 4 TVÜ-Länder)	35
7.2.1	Antrag (§ 29c Absatz 4 TVÜ-Länder).....	35
7.2.2	Rechtsfolgen des Antrags.....	37
7.2.3	Anrechnung des Höhergruppierungsgewinns auf den Strukturausgleich (§ 12 Absatz 5 TVÜ-Länder).....	38
7.2.4	Überleitung der Operationstechnischen und Anästhesietechnischen Assistentinnen.....	38
7.2.5	Keine Beratungspflicht des Arbeitgebers	38

1. Einleitung

Durch § 1 Nr. 92 des Änderungstarifvertrages Nr. 11 zum TV-L vom 2. März 2019 wurde die Eingruppierung der Beschäftigten in der Pflege in Teil IV der Entgeltordnung zum 1. Januar 2019 vollständig neu gefasst. Teil IV der Entgeltordnung ist weiterhin mit „Beschäftigte im Pflegedienst“ überschrieben.

Im Zuge der Neufassung wurden insbesondere die bisherigen fach- bzw. bereichsspezifischen Differenzierungen bei der Eingruppierung der Pflegekräfte aufgegeben. Damit wird bei der Eingruppierung nunmehr nicht mehr danach unterschieden, ob es sich um Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen oder Altenpflegerinnen handelt. Ebenso wenig wird bei der Eingruppierung noch danach unterschieden, ob es sich um Beschäftigte in Einrichtungen im Sinne von § 43 TV-L handelt oder nicht.

Im neuen Teil IV der Entgeltordnung ist die Eingruppierung der Beschäftigten im Pflegedienst **nur noch in drei Abschnitten** geregelt. Abschnitt 1 regelt die Eingruppierung der „Beschäftigten in der Pflege“, betrifft also insbes. die **sog. Pflege am Bett**, Abschnitt 2 betrifft „**Leitende Beschäftigte in der Pflege**“ und Abschnitt 3 „**Lehrkräfte in der Pflege**“.

Die Entgeltordnung zum TV-L differenziert systematisch weiterhin nach Beschäftigten in Gesundheitsberufen (Teil II Abschnitt 10) und im Pflegedienst (Teil IV). Dagegen ordnet die VKA die Pflege seit 1. Januar 2017 den Gesundheitsberufen zu und hat im Abschnitt XI. „Gesundheitsberufe“ des Teils B der Entgeltordnung zum TVöD/VKA drei Unterabschnitte für die Pflege vorgesehen. Auch wenn die Überschriften dieser drei Unterabschnitte den Abschnittsüberschriften des Teils IV der TdL-Entgeltordnung entsprechen, bestehen inhaltliche Unterschiede. Dies gilt insbesondere im Bereich der Leitungskräfte.

Neben den Pflegekräften und Hebammen, deren Eingruppierung auch bisher schon in Teil IV geregelt war, sind ab 1. Januar 2019 auch die bisher übertariflich eingruppierten Operationstechnischen Assistentinnen und die Anästhesietechnischen Assistentinnen nach Teil IV eingruppiert. Die Beschlüsse der Mitgliederversammlung vom 22. Mai 2012 - bekannt gegeben durch Email vom 3. Juli 2014 - sind insoweit gegenstandslos und haben künftig nur noch Bedeutung für Chirurgisch-Technische-Assistentinnen (vgl. 2.6).

Zusätzlich zu den neuen Tätigkeitsmerkmalen wurde zum 1. Januar 2019 die Entgelttabelle für Pflegekräfte (Anlage C zum TV-L) neugestaltet.

Die bisherigen Pflegezulagen bleiben grds. erhalten. Neu eingeführt wird eine Zulage für Pflegekräfte an Universitätskliniken. Eine weitere neue Zulage wird für Praxisanleiterinnen eingeführt.

Nachstehend werden die wesentlichen Änderungen bei der Eingruppierung der Pflegekräfte zum 1. Januar 2019 und bei den Zulagen dargestellt sowie Hinweise zur Überleitung gegeben. Soweit im Folgenden Berufs- und Tätigkeitsbezeichnungen nur in der weiblichen Form verwendet werden, dient dies allein der besseren Lesbarkeit. Die Hinweise gelten gleichwohl für Beschäftigte aller Geschlechter.

2. Zu Teil IV Abschnitt 1 (Beschäftigte in der Pflege)

2.1 Geltungsbereich

Unter den persönlichen Geltungsbereich des Abschnitts 1 fallen

- Pflegerinnen, also examinierte Pflegefachkräfte (Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen und Altenpflegerinnen),
- mit Inkrafttreten des Pflegeberufgesetzes am 1. Januar 2020 auch die nach dem Pflegeberufgesetz ausgebildeten Pflegefachkräfte,
- Pflegefachkräfte mit abgeschlossener Hochschulbildung,
- Hebammen,
- Operationstechnische bzw. Anästhesietechnische Assistentinnen und
- Pflegehelferinnen.

Nicht unter den Geltungsbereich des Abschnitts 1 fallen dagegen leitende Beschäftigte in der Pflege (vgl. Abschnitt 2), Lehrkräfte in der Pflege (vgl. Abschnitt 3) sowie sonstige „*Pflege*“-Berufe (z. B. Tierpfleger).

Der räumliche Geltungsbereich ist nicht eingeschränkt. Die Geltung des Abschnitts hängt damit nicht von der Tätigkeit in bestimmten Einrichtungen ab.

Ab 1. Januar 2019 wird für die Eingruppierung nicht mehr danach unterschieden, ob es sich um Pflegekräfte in Einrichtungen nach § 43 handelt oder eine Tätigkeit in anderen Einrichtungen z. B. der Behindertenhilfe ausgeübt wird.

2.2 Aufbau des Abschnitts 1

Die Beschäftigten in der Pflege sind in den Entgeltgruppen KR 5 bis KR 9 der Entgelttabelle nach Anlage C zum TV-L sowie in den Entgeltgruppen 9b, 11 und 12 der allgemeinen Entgelttabelle (Anlage B zum TV-L) eingruppiert.

Dabei sind für die Pflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit die Entgeltgruppen KR 5 und KR 6 vorgesehen.

Für examinierte Pflegekräfte mit entsprechender Tätigkeit ist die Entgeltgruppe KR 7 (Fg. 1) die unterste Eingruppierung unter drei aufeinander aufbauenden Entgeltgruppen; es folgen

- die Entgeltgruppe KR 8 (Fg. 1) bei besonders schwierigen Tätigkeiten und
- die Entgeltgruppe KR 9 (Fg. 1) für Pflegekräfte mit bestimmten Fachweiterbildungen.

In den Entgeltgruppen 9b, 11 oder 12 der allgemeinen Entgelttabelle sind die Pflegekräfte eingruppiert, die ein Hochschulstudium abgeschlossen haben und deren Tätigkeit ein solches Studium erfordert.

Operationstechnische und Anästhesietechnische Assistentinnen mit entsprechender Tätigkeit sind in Entgeltgruppe KR 7 (Fg. 2) oder Entgeltgruppe KR 8 (Fg. 3) eingruppiert.

Hebammen mit entsprechender Tätigkeit sind in Entgeltgruppe KR 8 (Fg. 2), Hygienefachkräfte mit Fachweiterbildung und entsprechender Tätigkeit sind in Entgeltgruppe KR 9 (Fg. 2) eingruppiert.

2.3 Eingruppierung von Pflegehelferinnen

Die Eingruppierung der Pflegehelferinnen hat sich durch die Neufassung des Teils IV im Ergebnis grds. nicht geändert.

Pflegehelferinnen unterstützen (examinierte) Pflegekräfte bei ihren Aufgaben in der Pflege von kranken, pflegebedürftigen oder behinderten Menschen, also z. B. bei Nahrungsaufnahme, Lagerung, Toilettengang, Medikamenteneinnahme und Körperhygiene. Die Tätigkeit einer Pflegehelferin hat damit grds. einen unmittelbaren pflegerischen Bezug.

Die Vorbemerkung Nr. 6 zu Abschnitt 1 bestimmt auch die Tätigkeit in Ambulanzen, Blutzentralen, Milchküchen, Frauenmilchsammelstellen und Dialyseeinheiten sowie im zentralen Sterilisationsdienst und im Krankentransportdienst als entsprechende Tätigkeit einer Pflegehelferin, soweit es sich nicht überwiegend um eine Verwaltungs- oder Empfangstätigkeit handelt.

Pflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit ohne eine mindestens einjährige Ausbildung zur Pflegehelferin sind in Entgeltgruppe KR 5 eingruppiert.

Das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe KR 6 setzt zusätzlich den erfolgreichen Abschluss einer mindestens einjährigen landesrechtlichen Ausbildung zur Pflegehelferin voraus. Dabei umfasst der Begriff „Pflegehelferin“ im Sinne des Tätigkeitsmerkmals gemäß Satz 1 der Vorbemerkung Nr. 1 zu Ziffer 1 „auch“ Gesundheits- und Krankenpflegehelferinnen sowie Altenpflegehelferinnen. Es ist daher unerheblich, ob die landesspezifische Berufsbezeichnung tatsächlich „Krankenpflegehelferin“ oder „Altenpflegehelferin“ lautet oder z. B. „Pflegefachhelferin“ oder „Pflegeassistentin“.

2.4 Eingruppierung von Pflegefachkräften (Tätigkeit erfordert keine Hochschulbildung)

Bei der Eingruppierung der examinierten Pflegefachkräfte gibt es zum 1. Januar 2019 umfassende Änderungen.

Für diese Pflegekräfte in der sog. Pflege am Bett sind weiterhin drei Entgeltgruppen (KR 7 bis KR 9) vorgesehen. **Innerhalb dieser drei Entgeltgruppen gibt es jedoch deutliche Aufwertungen einzelner Tätigkeiten von der alten Entgeltgruppe KR 7a**

in die neue Entgeltgruppe KR 8 und von der alten Entgeltgruppe KR 8a in die neue Entgeltgruppe KR 9.

2.4.1 Ausbildungserfordernis und Minus-Eins-Regelung

„Pflegerinnen“ im Sinne der Tätigkeitsmerkmale für die Pflegefachkräfte sind nur Personen mit einer abgeschlossenen Ausbildung

- nach dem Krankenpflegegesetz oder dem Altenpflegegesetz (für Ausbildungen, die bis 31. Dezember 2019 begonnen wurden),
- den gesetzlichen Vorgängerregelungen (vgl. dazu z. B. Vorbemerkung Nr. 7 zu Abschnitt 1) oder
- nach dem Pflegeberufegesetz (für Ausbildungen, die ab 1. Januar 2020 beginnen) sowie
- Beschäftigte mit einer als gleichwertig anerkannten ausländischen Ausbildung.

Nach der Vorbemerkung Nr. 5 sind auch Hebammen sowie Operationstechnische und Anästhesietechnische Assistentinnen Pflegerinnen im Sinne des Abschnitts 1, wenn sie überwiegend pflegende Tätigkeiten in den Bereichen Krankenpflege und Kinderkrankenpflege ausüben, nicht jedoch in der Altenpflege.

Die sog. Minus-Eins-Regelung in der Vorbemerkung Nr. 1 Absatz 4 zu allen Teilen der Entgeltordnung gilt nicht für Teil IV, sondern nur für die Teile I und II der Entgeltordnung. Soweit Beschäftigte in der Pflege ohne entsprechende oder gleichgestellte Ausbildung mit Tätigkeiten von Pflegerinnen eingesetzt werden, ist eine tarifliche Eingruppierung nicht vorgesehen. Es handelt sich hierbei um eine bewusste Regelungslücke. Eine analoge Anwendung der Minus-Eins-Regelung scheidet aus, da diese Pflegekräfte in der Regel nicht vollumfänglich einsetzbar sind wie entsprechend ausgebildete Pflegekräfte. Diese Beschäftigten sind daher wie Pflegehelferinnen eingruppiert. Dies gilt insbesondere für ausländische Pflegekräfte vor der Anerkennung.

2.4.2 Grundeingruppierung von Pflegefachkräften (Entgeltgruppe KR 7 Fg. 1)

Pflegerinnen mit entsprechender Tätigkeit sind in Entgeltgruppe KR 7 Fg. 1 eingruppiert, sofern sich nachstehend keine Eingruppierung in einer höheren Entgeltgruppe ergibt.

Die früheren Differenzierungen nach bestimmten Fachrichtungen oder Bereichen entfallen.

Die Vorbemerkung Nr. 6 zu Abschnitt 1 bestimmt auch die Tätigkeit in Ambulanzen, Blutzentralen, Milchküchen, Frauenmilchsammelstellen und Dialyseeinheiten sowie im zentralen Sterilisationsdienst und im Krankentransportdienst als entsprechende Tätigkeit einer Pflegerin, soweit es sich nicht überwiegend um eine Verwaltungs- oder Empfangstätigkeit handelt.

2.4.3 Eingruppierung von Pflegefachkräften mit besonders schwierigen Tätigkeiten (Entgeltgruppe KR 8 Fg. 1)

Pflegefachkräfte, deren Tätigkeit sich aufgrund einer besonderen Schwierigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe KR 7 Fg. 1 heraushebt, sind in Entgeltgruppe KR 8 Fg. 1 eingruppiert.

Welche Tätigkeiten sich als besonders schwierig erheblich aus der Entgeltgruppe KR 7 Fg. 1 herausheben, **bestimmt die Protokollerklärung Nr. 5 abschließend**. Das bedeutet, Tätigkeiten, die nicht explizit in der Protokollerklärung Nr. 5 aufgeführt sind, können nicht zu einer Eingruppierung in Entgeltgruppe KR 8 führen. **Eine eigenständige Auslegung** der unbestimmten Rechtsbegriffe „besondere Schwierigkeit“ und „erheblich herausheben“ **ist** wegen der abschließenden Aufzählung der besonders schwierigen Tätigkeiten **ausgeschlossen**.

Nach der Protokollerklärung Nr. 5 heben sich nur folgende Tätigkeiten als besonders schwierig erheblich aus der Entgeltgruppe KR 7 Fg. 1 heraus:

- a) Tätigkeiten in Spezialbereichen, in denen bestimmte DKG-Fachweiterbildungen vorgesehen sind (siehe nachstehend 2.4.3.1),
- b) außerhalb dieser Bereiche Tätigkeiten als Wundmanagerin, Gefäßassistentin, Breast Nurse / Lactation, Assistenz bei Herzkatheterisierungen, Dilatationen oder Angiographien, Palliativpflegerin sowie Painnurse (siehe nachstehend 2.4.3.2),
- c) Tätigkeiten im Case- oder Caremanagement (siehe nachstehend 2.4.3.3).

2.4.3.1 Tätigkeiten in Spezialbereichen mit bestimmten DKG-Fachweiterbildungen (Protokollerklärung Nr. 5 Buchstabe a)

Für die Eingruppierung in Entgeltgruppe KR 8 Fg. 1 muss die Tätigkeit in einem oder mehreren der sich aus der Protokollerklärung Nr. 4 ergebenden Spezialbereiche ausüben sein. Danach sind nur Spezialbereiche eingruppierungsrelevant, in denen eine Fachweiterbildung nach

- § 1 der DKG-Empfehlung zur pflegerischen Weiterbildung v. 29. September 2015 in der jeweiligen Fassung oder
- § 1 der DKG-Empfehlung für die Weiterbildung Notfallpflege v. 29. November 2016

(jeweils abrufbar unter www.dkgev.de) vorgesehen ist. Damit führen nur Tätigkeiten in folgenden Spezialbereichen zur Eingruppierung in die Entgeltgruppe KR 8 Fg. 1:

- 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,
- Notfallpflege.

Für die Eingruppierung ist nicht erforderlich, dass die Pflegefachkraft die entsprechende Fachweiterbildung selbst absolviert hat. Es genügt, wenn Pfl egetätigkeiten in einem der vorgenannten Bereiche gemäß § 12 Absatz 1 Satz 4 TV-L zeitlich mindestens zur Hälfte ausgeübt werden.

Die Tätigkeit in einem Bereich, dessen Bezeichnung nicht mit den vorgenannten Bezeichnungen übereinstimmt, erfüllt nur dann das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe KR 8 Fg. 1, wenn es sich um ein Teilgebiet handelt, das diesen Spezialbereichen nach der jeweiligen DKG-Empfehlung zugeordnet ist.

Beispiel:

Einheiten in Teilgebieten der Nephrologie sind z. B. chronische Hämodialyse, nephrologische und/oder diabetologische Ambulanz, Transplantationsabteilung, pädiatrische Nephrologie, Abteilung für Akutdialyse und/oder Sonderverfahren.

Tätigkeiten in sonstigen Bereichen erfüllen die Anforderungen der Entgeltgruppe KR 8 Fg. 1 nicht. Dies gilt auch für Spezialbereiche im Sinne anderer DKG-Empfehlungen (z. B. DKG-Empfehlung für die Weiterbildung Intermediate Care Pflege [IMC] v. 29. November 2016).

Die Tätigkeit muss mindestens zur Hälfte tatsächlich in dem Spezialbereich auszuüben sein. Besteht eine Abteilung z. B. überwiegend aus Stationen von Spezialbereichen i. S. der Entgeltgruppe KR 8 Fg. 1 und zu einem kleinen Teil aus sonstigen Stationen, sind die Pflegefachkräfte in diesen sonstigen Stationen nicht deshalb in Entgeltgruppe KR 8 Fg. 1 eingruppiert, weil sie einer Abteilung organisatorisch zugeordnet sind, die überwiegend aus entsprechenden Spezialbereichen besteht.

2.4.3.2 Tätigkeiten nach Protokollerklärung Nr. 5 Buchstabe b

Neben den Beschäftigten mit Tätigkeiten in Spezialbereichen i. S. d. Protokollerklärung Nr. 5 Buchstabe a sind auch die Beschäftigten in Entgeltgruppe KR 8 Fg. 1 eingruppiert, die zeitlich mindestens zur Hälfte die in Buchstabe b der Protokollerklärung Nr. 5 aufgeführten Aufgaben wahrzunehmen haben. Die Wahrnehmung dieser besonderen pflegerischen Aufgaben muss der Pflegefachkraft von der für Personalangelegenheiten zuständigen Stelle des Arbeitgebers entsprechend übertragen bzw. zugewiesen sein.

Nach der Protokollerklärung Nr. 5 Buchstabe b führen folgende Tätigkeiten zur Eingruppierung in Entgeltgruppe KR 8 Fg. 1:

- Wundmanagerin: Aufgabe einer Wundmanagerin ist insbes. die Versorgung chronischer Wunden. Allein die moderne und phasengerechte Versorgung chronischer Wunden erfüllt jedoch nicht die besonderen pflegerischen Aufgaben einer Wundmanagerin. Zum Tätigkeitsbild einer Wundmanagerin zählen außerdem die sachgerechte Beurteilung, Dokumentation und Beratung.

- Gefäßassistentin: Diese Beschäftigten sind üblicherweise dem Operationsdienst zugewiesen und bereits aufgrund von Buchstabe a der Protokollerklärung in Entgeltgruppe KR 8 Fg. 1 eingruppiert. Soweit sie nicht im Operationsdienst eingesetzt sein sollten, sind sie aufgrund von Buchstabe b der Protokollerklärung Nr. 5 in Entgeltgruppe KR 8 eingruppiert.
- Breast Nurse / Lactation: Zu den Aufgaben einer „Breast Nurse“ oder auch „Breast Care Nurse“ gehört insbesondere die fachliche Begleitung und Unterstützung von an Brustkrebs erkrankten Frauen. Wegen des starken onkologischen Bezugs sind sie auch dann in Entgeltgruppe KR 8 eingruppiert, wenn sie nicht in einem onkologischen Spezialbereich (Protokollerklärung Nr. 5 Buchstabe a) eingesetzt sind, sondern z. B. auf einer gynäkologischen Station. Der Bereich „Lactation“ meint insbesondere Stillberatungen bei komplexen Stillproblemen; da es sich bei der Entgeltgruppe KR 8 Fg. 1 um besonders schwierige Pfl egetätigkeiten handelt, muss es sich für eine entsprechende Eingruppierung überwiegend um besonders komplizierte Beratungssituationen handeln.
- Assistenz bei Herzkatheterisierungen, Dilatationen oder Angiographien: Die Heraushebung dieser Pflegefachkräfte entspricht inhaltlich der bis 31. Dezember 2018 geltenden Heraushebung in Entgeltgruppe KR 8a Fg. 1 Buchstabe e in Teil IV Abschnitt 1 Unterabschnitt 6 der Entgeltordnung.
- Palliativpflege: Bei der Palliativpflege geht es um die Verbesserung der Lebensqualität von Pflegebedürftigen mit unheilbaren, lebensbedrohlichen und insbes. präfinalen Erkrankungen, vor allem auch um das Lindern und Behandeln von Schmerzen.
- Painnurse: Painnurses sind Fachkräfte im sog. Schmerzmanagement. Zu ihren Aufgaben gehört üblicherweise die Betreuung von Patientinnen im Rahmen der Akutschmerztherapie (z. B. bei Einsatz von Schmerzpumpen), die Beratung über den Umgang mit Schmerzmedikamenten und Information über nichtmedikamentöse Maßnahmen zur Schmerzreduktion, Mitarbeit bei der Errichtung und Sicherstellung klinikinterner Standards der Schmerztherapie sowie die regelmäßige Fortbildung anderer Pflegekräfte.

2.4.3.3 Tätigkeiten im Case- oder Caremanagement (Protokollerklärung Nr. 5 Buchstabe c)

Neben den Beschäftigten nach der Protokollerklärung Nr. 5 Buchstabe a und b sind Beschäftigte auch dann in Entgeltgruppe KR 8 Fg. 1 eingruppiert, wenn sie zeitlich mindestens zur Hälfte Tätigkeiten im Case- oder Caremanagement auszuüben haben. Die Wahrnehmung dieser Aufgaben muss der Pflegefachkraft von der für Personalangelegenheiten zuständigen Stelle des Arbeitgebers entsprechend übertragen bzw. zugewiesen sein.

Die Begriffe Casemanagement und Caremanagement sind nicht allgemeingültig definiert. Im Ergebnis geht es darum, die Versorgung von Menschen mit besonders komplexen, i.d.R. fachgebiets- bzw. bereichs-/einheitsübergreifenden Pflegesituationen zu koordinieren und sowohl pflegerisch/medizinisch als auch wirtschaftlich zu optimieren.

2.4.4 Eingruppierung von Pflegefachkräften mit bestimmten Fachweiterbildungen (Entgeltgruppe KR 9 Fg. 1)

In Entgeltgruppe KR 9 Fg. 1 sind Pflegefachkräfte eingruppiert, die eine der in Protokollerklärung Nr. 4 aufgeführten DKG-Fachweiterbildungen erfolgreich abgeschlossen haben und zeitlich mindestens zur Hälfte entsprechende Tätigkeiten ausüben. Dies betrifft die DKG-Fachweiterbildungen in den Bereichen

- 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,
- Notfallpflege.

Neben einer DKG-Fachweiterbildung kann auch eine nach § 21 der jeweiligen DKG-Empfehlungen als gleichwertig anerkannte Weiterbildung zur Eingruppierung in Entgeltgruppe 9 Fg. 1 führen. Der Nachweis der Gleichwertigkeit ist nicht vom Arbeitgeber zu erbringen, sondern von der Pflegefachkraft selbst; dies ergibt sich aus § 21 der jeweiligen DKG-Empfehlungen.

Erfolgt die Weiterbildung auf Grundlage einer landesrechtlichen Verordnung, führt dies bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen nicht automatisch zur Eingruppierung in Entgeltgruppe KR 9 Fg. 1. Vielmehr muss auch in diesen Fällen die Gleichwertigkeit zu einer DKG-Empfehlung gegeben sein.

Bei unklarer Rechtslage ist das Niedersächsische Finanzministerium zu beteiligen und die Zustimmung einzuholen.

2.4.5 Eingruppierung von Pflegefachkräften mit Fachweiterbildung zur Hygienefachkraft (Entgeltgruppe KR 9 Fg. 2)

In Entgeltgruppe KR 9 Fg. 2 sind Pflegefachkräfte eingruppiert, die eine Fachweiterbildung zur Hygienefachkraft erfolgreich abgeschlossen haben und zeitlich überwiegend entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Eine (Fach-)Weiterbildung zur Hygienebeauftragten erfüllt die Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals u.a. wegen des üblicherweise deutlich geringeren Stundenumfangs nicht.

Das Tätigkeitsmerkmal gilt nur für Pflegefachkräfte, die zeitlich mindestens zur Hälfte als Hygienefachkräfte „in der Pflege“ tätig sind. Sind sie dagegen überwiegend in nicht-pflegerischen Bereichen tätig (z. B. Küche), ist die Eingruppierung in Entgeltgruppe KR 9 Fg. 1 ausgeschlossen.

2.5 Eingruppierung von Pflegefachkräften, deren Tätigkeit eine Hochschulbildung erfordert (Entgeltgruppen 9b, 11 und 12)

Teil IV der Entgeltordnung **enthält seit 1. Januar 2019 in den Entgeltgruppen 9b, 11 und 12 der allgemeinen Entgelttabelle (Anlage A zum TV-L) erstmals Tätigkeitsmerkmale für Pflegefachkräfte, deren Tätigkeit eine Hochschulbildung erfordert.** Damit tragen die Tarifvertragsparteien der zunehmenden Akademisierung der Pflegeberufe Rechnung. Gesetzliche Grundlage der akademischen Pflegeausbildung sind die §§ 37 ff. PflBG, die am 1. Januar 2020 in Kraft treten.

2.5.1 Ausbildungserfordernis

Die abgeschlossene Hochschulbildung ist subjektive Voraussetzung für die Eingruppierung in eine der Entgeltgruppen 9b, 11 oder 12.

Wann eine abgeschlossene Hochschulbildung im Sinne der Tätigkeitsmerkmale vorliegt, ergibt sich aus der Vorbemerkung Nr. 12 zu Abschnitt 1.

Die abgeschlossene Hochschulbildung erfordert danach insbes. die Verleihung eines Bachelorgrades, eines Diplomgrades mit dem Zusatz „Fachhochschule“ („FH“) oder eines nach § 18 HRG gleichwertigen Abschlussgrades.

Soweit es sich um einen abgeschlossenen Bachelorstudiengang handelt, muss dieser nach den Regelungen des Akkreditierungsrates akkreditiert sein. Abschlüsse in akkreditierten Studiengängen an Berufsakademien sind dem Bachelorabschluss gleichgestellt.

Der zum Hochschulabschluss führende Studiengang muss als Zugangsvoraussetzung mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung erfordern. Zudem muss eine Mindeststudienzeit von sechs Semestern vorgesehen sein, in die etwaige Praxissemester, Prüfungssemester oder Ähnliches nicht eingerechnet sind.

Abschlüsse an einer ausländischen Hochschule gelten als abgeschlossene Hochschulbildung im Sinne der Tätigkeitsmerkmale, wenn sie von der zuständigen Landesbehörde dem deutschen Hochschulabschluss gleichgestellt bzw. ab dem 1. Januar 2020 durch die staatliche Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurden.

2.5.2 Aufbau der Tätigkeitsmerkmale

Für Pflegefachkräfte mit Hochschulstudium sieht Teil IV Abschnitt 1 vier aufeinander aufbauende Entgeltgruppen vor, von denen die Entgeltgruppe 9b Fg. 2 die unterste Eingruppierung darstellt; es folgen unter Steigerung der Anforderungen an die Tätigkeit

- die Entgeltgruppe 9b Fg. 1 mit besonders verantwortungsvoller Tätigkeit,
- die Entgeltgruppe 11 mit besonders verantwortungsvoller Tätigkeit und mindestens zur Hälfte besonderer Schwierigkeit und Bedeutung und
- die Entgeltgruppe 12 mit besonders verantwortungsvoller Tätigkeit, mindestens zur Hälfte besonderer Schwierigkeit und Bedeutung und einem erheblichen Herausheben durch das Maß der Verantwortung.

Die vorgenannte Struktur entspricht im Übrigen grds. den Eingruppierungsregelungen - Entgeltgruppen und Heraushebungskriterien - in Teil I (Verwaltungsdienst) der Entgeltordnung. Die hierzu und zu den Vorläuferregelungen in der Anlage 1a zum BAT bestehenden Auslegungsgrundsätze sowie die hierzu ergangene Rechtsprechung kann deshalb herangezogen werden.

2.5.3 Entsprechende Tätigkeit der akademisierten Pflege

Das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 9b Fg. 2 verweist hinsichtlich der entsprechenden Tätigkeiten auf die Protokollerklärung Nr. 1 (Satz 1) Buchstaben a bis e, die wiederum § 37 Absatz 3 Satz 2 Nrn. 1 bis 5 PflBG entsprechen.

Entsprechende Tätigkeiten im Sinne der Tätigkeitsmerkmale können daher nur Tätigkeiten sein, für die ein abgeschlossenes Hochschulstudium der Pflegewissenschaften gemäß § 37 Absatz 3 Satz 2 Nrn. 1 bis 5 PflBG erforderlich ist.

Welche Tätigkeiten dies im Einzelnen sind, bleibt der Entwicklung in der hochschulischen Pflegeausbildung vorbehalten. Nach § 37 Absatz 3 PflBG soll die hochschulische Pflegeausbildung über die mit der schulischen Pflegeausbildung vermittelten Kompetenzen hinaus insbes. Kompetenzen vermitteln bei/in der

- wissenschaftsbasierten Qualifizierung für Leitungs-/Managementaufgaben,
- wissenschaftlichen Pflegeforschung und
- Pflegepädagogik.

§ 37 Absatz 4 PflBG, der den Hochschulen erlaubt, im Rahmen der ihnen obliegenden Ausgestaltung der Studiengänge die Vermittlung zusätzlicher Kompetenzen vorzusehen, wurde in die Protokollerklärung nicht aufgenommen. Solche Tätigkeiten sind damit im Tarifsinn keine entsprechenden Tätigkeiten.

Dies ergibt sich auch aus Satz 2 der Protokollerklärung Nr. 1 zu Abschnitt 1, der in diesem Sinne u.a. klargestellt, dass für Pflegefachkräfte mit Tätigkeiten von Pflegefachkräften mit Fachweiterbildung ausschließlich die KR-Entgeltgruppen gelten. **Damit schließen die Tarifvertragsparteien aus, dass die sog. „Pflege am Bett“ über die**

Akademisierung der Pflege zu einer höheren Eingruppierung als in die Entgeltgruppe KR 9 führt.

Beispiel:

Eine Hochschule bietet einen Studiengang an, der Pflegefachkräften die Fähigkeiten und Kompetenzen der DKG-Fachweiterbildung Intensiv- und Anästhesiepflege vermittelt. Eine Pflegefachkraft wird nach erfolgreichem Abschluss dieses Studiengangs auf einer Intensivstation eingesetzt und mit Aufgaben betraut, die überwiegend auch eine Pflegefachkraft mit entsprechender Fachweiterbildung ausüben könnte. Das Studium ist nicht eingruppierungsrelevant, die Eingruppierung erfolgt - vorausgesetzt eine Vergleichbarkeit mit der DKG-Fachweiterbildung ist tatsächlich gegeben (siehe dazu oben) - in Entgeltgruppe KR 9 Fg. 1, ansonsten in Entgeltgruppe KR 8 Fg. 1.

2.5.4 „Sonstige Beschäftigte“

Die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 9b, 11 und 12 gelten auch für sonstige Beschäftigte, die ohne abgeschlossenes Hochschulstudium aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. Auf die Rechtsprechung und die Auslegungsgrundsätze zu den „sonstigen Beschäftigten“ kann hier zurückgegriffen werden. In Zweifelsfällen wird um Beteiligung und Zustimmung des Niedersächsischen Finanzministeriums gebeten.

2.6 Eingruppierung von Operationstechnischen und Anästhesietechnischen Assistentinnen

Die Tätigkeitmerkmale für Operationstechnische Assistentinnen und Anästhesietechnische Assistentinnen sind erstmals in Teil IV der Entgeltordnung aufgenommen. Bis 31. Dezember 2018 erfolgte die Eingruppierung der Operationstechnischen und Anästhesietechnischen Assistentinnen in der Regel auf der Grundlage von Beschlüssen der Mitgliederversammlung der TdL in Entgeltgruppe KR 8a.

Diese Beschlüsse wurden von der 4./2019 Mitgliederversammlung der TdL vom 14. bis 16. Mai 2019 neu gefasst; sie betreffen seitdem nur noch die Chirurgisch-Technischen-Assistentinnen.

Operationstechnische und Anästhesietechnische Assistentinnen mit einer Ausbildung nach der DKG-Empfehlung v. 17. September 2013 in der jeweiligen Fassung (abrufbar unter www.dkgev.de) oder nach einer gleichwertigen landesrechtlichen Regelung und zeitlich mindestens zur Hälfte ausübender entsprechender Tätigkeit sind ab 1. Januar 2019 in Entgeltgruppe KR 7 (Fg. 2) oder KR 8 (Fg. 3) eingruppiert.

Dabei dürfte aufgrund der vergleichsweise geringen Anforderungen der Entgeltgruppe KR 8 Fg. 3 die Entgeltgruppe KR 7 Fg. 2 weitgehend leerlaufen, denn die Tätigkeit von Operationstechnischen und Anästhesietechnischen Assistentinnen dürfte wegen des Bezugs zum Operationsdienst üblicherweise in einem der Fortbildungsbereiche der

Protokollerklärungen Nr. 4 und 5 stattfinden, auf die in dem Klammerzusatz des Tätigkeitsmerkmals der Entgeltgruppe KR 8 Fg. 3 hingewiesen wird. Die Entgeltgruppe KR 7 Fg. 2 dürfte dagegen zur Anwendung kommen bei der (zeitlich mindestens zur Hälfte auszuübenden) Betreuung von Patientinnen vor und nach Operationen zum Beispiel in einem Aufwachraum auf Station.

2.7 Kein gesondertes Tätigkeitsmerkmal für Praxisanleiterinnen

Praxisanleiterinnen sind im Bereich der VKA in Entgeltgruppe P 8 Fg. 2 eingruppiert. Im Bereich der TdL wurde auf ein entsprechendes Tätigkeitsmerkmal verzichtet. Stattdessen erhalten Praxisanleiterinnen im Bereich der TdL eine Zulage nach Anlage F Abschnitt IV Nr. 9 zum TV-L (siehe dazu 6.6).

2.8 Eingruppierung von Hebammen (Entgeltgruppe KR 8 Fg. 2)

Hebammen mit mindestens dreijähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit sind in Entgeltgruppe KR 8 Fg. 2 eingruppiert. Eine Heraushebung in Entgeltgruppe KR 9 ist nicht vorgesehen.

3. Zu Teil IV Abschnitt 2 (leitende Beschäftigte in der Pflege)

Die Eingruppierung der Leitungskräfte in der Pflege wurde ebenfalls umfassend geändert. Insbesondere wird ab 1. Januar 2019 weitestgehend nicht mehr danach unterschieden, in welchem Bereich die Leitung eingesetzt ist und was für eine organisatorische Einheit (Team, Station, Abteilung) sie leitet.

Eingruppierungsrelevant ist vielmehr allein die Zahl der (auch mittelbar) ständig unterstellten Beschäftigten und die Frage, ob die konkrete Leitungstätigkeit besondere Leistungen erfordert.

Durch die neue Struktur der Tätigkeitsmerkmale werden sich in der Regel deutliche Verbesserungen bei der Eingruppierung ergeben.

3.1 Geltungsbereich

Unter den persönlichen Geltungsbereich des Abschnitts 2 fallen

- Pflegerinnen, also examinierte Pflegefachkräfte nach Satz 2 der Vorbemerkung Nr. 1 zu Abschnitt 1 (Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen und Altenpflegerinnen),

- mit Inkrafttreten des Pflegeberufegesetzes am 1. Januar 2020 auch die nach dem Pflegeberufegesetz ausgebildeten Pflegefachkräfte,
- Pflegefachkräfte mit (wissenschaftlicher) Hochschulbildung.

Außerdem fallen Operationstechnische und Anästhesietechnische Assistentinnen, Hebammen, Medizinische Fachangestellte, Zahnmedizinische Fachangestellte sowie Erzieherinnen unter den Geltungsbereich des Abschnitts 2, wenn sie eine „Leitungsfunktion in der Pflege“ haben, also eine organisatorische Einheit im Sinne des Abschnitts 2 leiten.

Die Aufzählung der den Pflegerinnen gleichgestellten Berufe / Qualifizierungen **ist abschließend**. Danach können insbes. Pflegehelferinnen keine Leitungskräfte im Sinne des Abschnitts 2 sein. Beschäftigte mit einer anderen Ausbildung / Qualifizierung sind ebenfalls nicht entsprechend eingruppiert.

Leitende Kranken- bzw. Altenpflegerinnen und Hebammen (Pflegedirektorinnen; Pflegedienstleitungen), die Mitglied der Krankenhausbetriebsleitung sind, sind ebenfalls nach Abschnitt 2 eingruppiert. Da ständige Vertreterinnen von Pflegedirektorinnen an einer Universitätsklinik in Fallgruppe 3 der höchsten Entgeltgruppe (KR 17) eingruppiert sind, werden im Umkehrschluss Pflegedirektorinnen an einer Universitätsklinik nicht von Abschnitt 2 erfasst. Die Arbeitsbedingungen der Pflegedirektorinnen sind außertariflich mit Zustimmung des Niedersächsischen Finanzministeriums zu regeln.

Die Tätigkeitsmerkmale stellen auf die Leitung des Pflegepersonals ab. Damit wird der pflegerische Bezug der Leitungstätigkeit betont. Pflegepersonal in diesem Sinne sind die Beschäftigten in der Pflege, die nach Abschnitt 1 des Teils IV eingruppiert sind. Sofern einer Leitungskraft nicht nur Pflegepersonal unterstellt ist, sondern auch sonstige Beschäftigte, kommen die Tätigkeitsmerkmale des Abschnitts 2 nur zur Anwendung, wenn die pflegerischen Tätigkeiten der Einheit insgesamt das Gepräge geben.

Dementsprechend sind Leitungskräfte von (überwiegend) technischen Einheiten (z. B. Blutzentralen) grds. nicht nach Abschnitt 2 eingruppiert. Es gelten folgende Ausnahmen:

- Die Leitungen von eher technischen Einheiten, die unmittelbar einer Fachweiterbildung im Sinne der Protokollerklärung Nr. 5 Buchstabe a zu Abschnitt 1 entsprechen (z. B. Endoskopie), sind
- Aus dem gleichen Grund gilt Abschnitt 2 zudem für Leitungskräfte in der Entbindungspflege sowie für die Leitungen von ggf. bestehenden speziellen organisatorischen Einheiten (z. B. Teams) für Operationstechnische oder Anästhesietechnische Assistentinnen mit entsprechender Tätigkeit.
- Die Geltung des Abschnitts 2 für die Leitungen des Krankentransportdienstes und des zentralen Sterilisationsdienstes ergibt sich unmittelbar aus den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen KR 9 und KR 10 Fg. 3 des Abschnitts 2.

Für leitende Beschäftigte, deren Tätigkeit eine Hochschulbildung oder eine wissenschaftliche Hochschulbildung erfordert, gilt nach der Vorbemerkung Nr. 5 zu Abschnitt 2 der Teil I der Entgeltordnung. Die Leitung organisatorischer Einheiten im Sinne des Abschnitts 2 „erfordert“ im Tarifsinn grds. keine Hochschulbildung oder

wissenschaftliche Hochschulbildung. Dies gilt auch für Studiengänge im Sinne des am 1. Januar 2020 in Kraft tretenden § 37 PflBG.

Abschnitt 2 in der ab 1. Januar 2019 geltenden Fassung differenziert nicht mehr danach, ob es sich um leitende Beschäftigte in Einrichtungen nach § 43 handelt oder in anderen Einrichtungen. Der Abschnitt gilt damit für Leitungskräfte in der Pflege im gesamten räumlichen Geltungsbereich des TV-L.

3.2 Aufbau des Abschnitts 2

Abschnitt 2 sieht Tätigkeitmerkmale für die Leiterinnen organisatorischer Einheiten in der Pflege (leitende Pflegekräfte) vor sowie besondere Tätigkeitsmerkmale für die Eingruppierung

- der Leiterinnen des Krankentransportdienstes und des zentralen Sterilisationsdienstes,
- der ständigen Vertreterin der Pflegedirektorin an einer Universitätsklinik.

In den Entgeltgruppen KR 10 bis KR 17 sind leitende Pflegekräfte sowie deren ständige Vertreterinnen eingruppiert. Dabei ist Grundeingruppierung die Entgeltgruppe KR 10 (Fg. 1) für die Leitung einer organisatorischen Einheit mit mindestens zwei unterstellten Beschäftigten. Mit zunehmender Zahl der unterstellten Beschäftigten werden die leitenden Pflegekräfte den Entgeltgruppen KR 11 bis KR 17 zugewiesen, wobei hinsichtlich der Unterstellungszahlen in den einzelnen Entgeltgruppen danach differenziert wird, ob die Leitung der Einheit besondere Leistungen erfordert (Fallgruppe 2) oder nicht (Fallgruppe 1).

Die Leitung des Krankentransportdienstes oder des zentralen Sterilisationsdienstes ist in Entgeltgruppe KR 9 eingruppiert. Sind diesen Leitungen mindestens 20 Beschäftigte ständig unterstellt, erfolgt die Eingruppierung in Entgeltgruppe KR 10 (Fg. 3).

Die ständige Vertreterin der Pflegedirektorin an einer Universitätsklinik ist in Entgeltgruppe KR 17 Fg. 3 eingruppiert.

Im Gegensatz zur Entgeltordnung der VKA bauen die Tätigkeitsmerkmale für die leitenden Beschäftigten in der Pflege nicht auf einer unterstellten hierarchischen Struktur über drei Entgeltgruppen auf.

3.3 Eingruppierung von leitenden Pflegerinnen

Die leitenden Pflegerinnen sind der Entgeltgruppe KR 10 Fg. 1 oder einer der Fallgruppen 1 oder 2 der Entgeltgruppen KR 11 bis KR 17 zugeordnet. Die Leitung muss der Pflegekraft durch ausdrückliche Anordnung übertragen worden sein. Die Eingruppierung ist davon abhängig, wie viele Beschäftigte (3.3.1) der Leitung ständig unterstellt sind und ob die Leitung der organisatorischen Einheit (3.3.2) in fachlicher Hinsicht besondere Leistungen (3.3.3) erfordert.

Danach ergibt sich folgende Eingruppierungsstruktur für die leitenden Beschäftigten in der Pflege:

Entgeltgruppe	Mindestens unterstellte Beschäftigte; Leitung erfordert keine „besonderen Leistungen“ (Fallgruppe 1)	Mindestens unterstellte Beschäftigte; Leitung erfordert „besondere Leistungen“ (Fallgruppe 2)
KR 17	320	160
KR 16	160	80
KR 15	80	40
KR 14	40	20
KR 13	20	10
KR 12	10	5
KR 11	5	2
KR 10	2	-

3.3.1 Unterstellte Beschäftigte

Zu den unterstellten Beschäftigten zählt nicht nur das unterstellte Pflegepersonal, sondern grds. alle der Leitung ständig unterstellten Beschäftigten. Zu den Unterstellten zählen damit auch die nichtpflegerisch tätigen Beschäftigten der jeweiligen organisatorischen Einheit, wie z. B. Stationshilfen, Sitzwachen, medizinische Fachangestellte etc. Wer der Leitung im Einzelnen unterstellt ist, ergibt sich in der Regel aus dem Stellen- und Organisationsplan.

Schülerinnen in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Gesundheits- und Krankenpflegehilfe und Entbindungspflege sowie Personen, die sich in einer Ausbildung in der Altenpflege befinden, zählen nach der Vorbemerkung Nr. 6 Buchstabe b zu Abschnitt 2 nicht zu den unterstellten Beschäftigten. Entsprechendes gilt ab dem 1. Januar 2020 für Personen, die sich in der Ausbildung zur Pflegefachfrau nach dem Pflegeberufegesetz befinden. Für die Berücksichtigung von Stellen, auf die Schülerinnen angerechnet werden, gilt unverändert Satz 3 der Nr. 6 der Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung.

Beschäftigte anderer Einheiten, die lediglich im Bereich der Einheit arbeiten (z. B. als Reinigungs- oder Hauswirtschaftskräfte), ohne der Leitung unterstellt zu sein, bleiben unberücksichtigt.

Die Eingruppierung ist jeweils von einer Mindestzahl der hiernach unterstellten Beschäftigten abhängig. Es handelt sich dabei um sog. „harte“ Unterstellungszahlen, das bedeutet: Wird die in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Zahl an unterstellten Beschäftigten auch nur geringfügig unterschritten, sind die Voraussetzungen für eine entsprechende Eingruppierung nicht erfüllt.

Es gilt die Vorbemerkung Nr. 6 zu allen Teilen der Entgeltordnung unter Berücksichtigung der Maßgaben der Vorbemerkung Nr. 6 zu Abschnitt 2. Inhaltlich hat sich die Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten damit zum 1. Januar 2019 nicht geändert. Teilzeitbeschäftigte sind demnach weiterhin insbes. nur entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit zur Arbeitszeit einer entsprechenden Vollbeschäftigten zu berücksichtigen (Vollzeitäquivalente) und nicht je Person (Kopfzahlen).

Es sind die „insgesamt“ unterstellten Beschäftigten zu berücksichtigen; dies ist insbes. von Bedeutung, wenn mehrere Einheiten geleitet werden.

Die Vorbemerkungen Nr. 3 und Nr. 6 Buchstabe a zu Abschnitt 2 regeln die Berücksichtigung von Beschäftigten, die gleichzeitig mehreren Einheiten bzw. Leitungen unterstellt sind. Beide Vorbemerkungen sollen gewährleisten, dass Beschäftigte, die einer Leitung nur zu einem Teil unterstellt sind, auch jeweils nur mit diesem zeitlichen Anteil als unterstellte Beschäftigte zählen.

Wird eine organisatorische Einheit von mehreren Pflegekräften gemeinsam geleitet (sog. Jobsharing), ist nach der Vorbemerkung Nr. 4 zu Abschnitt 2 danach zu unterscheiden, ob ihnen jeweils alle Beschäftigten der Einheit gemeinsam unterstellt sind (Satz 1 der Vorbemerkung Nr. 4) oder ob ihnen innerhalb der gemeinsam geleiteten Einheiten jeweils nur ein Teil der Beschäftigten zugewiesen ist (Satz 2 der Vorbemerkung Nr. 4). Die Regelung soll in den Fällen des Jobsharings gewährleisten, dass bei der Eingruppierung immer nur die Beschäftigten berücksichtigt werden, die der jeweiligen Pflegekraft tatsächlich unterstellt sind. Die Vorbemerkungen Nr. 3 und Nr. 6 Buchstabe a des Abschnitts 2 sind auch in den Fällen des Jobsharings zu beachten.

Der Leitung einer im Organisationsgefüge übergeordneten Einheit (z. B. Abteilung) sind in der Regel auch die Beschäftigten als unterstellt zuzurechnen, die in den untergeordneten Einheiten (z. B. Stationen, Teams) beschäftigt sind und die bereits für die Eingruppierung der entsprechenden Team-/Stationsleitungen berücksichtigt wurden. Voraussetzung ist jedoch, dass die ausdrückliche Anordnung der Leitung der übergeordneten Einheit diese untergeordneten Einheiten und Beschäftigten mit umfasst (sog. Unterstellungskaskade). Damit sind z. B. einer Abteilungsleitung nicht nur die ihr unmittelbar unterstellten Stationsleitungen etc. zuzurechnen, sondern grds. auch die diesen unterstellten Beschäftigten.

Ändert sich die Zahl der unterstellten Beschäftigten z. B. aufgrund einer Neustrukturierung oder Umorganisation und werden dadurch die Schwellenwerte (Unterstellungszahlen) der einzelnen Tätigkeitsmerkmale über- oder auch nur geringfügig unterschritten, ändert sich die Eingruppierung entsprechend.

3.3.2 Begriff der organisatorischen Einheit (Protokollerklärung Nr. 1)

Nach der Protokollerklärung Nr. 1 sind organisatorische Einheiten im Sinne des Abschnitts 2 die krankenhaustypischen Einheiten wie Teams, Gruppen, Stationen, Bereiche und Abteilungen. Durch den Einschub „z. B.“ sind abweichende Bezeichnungen für entsprechende organisatorische Einheiten unschädlich.

Organisatorische Einheiten in der Pflege können aber z. B. auch mit entsprechenden unterstellten Beschäftigten ausgestattete Stabsstellen sein, wenn diese einen überwiegenden pflegerischem Bezug (z. B. Qualitätsmanagement in der Pflege, Pflegecontrolling, Versorgungsmanagement, Pflegemethodik/Entwicklung, Personalentwicklung Pflege, hochaufwendige Pflege und Koordination der Praxisanleitung) haben.

3.3.3 Heraushebung durch besondere Leistungen (Protokollerklärung Nr. 2)

Leitende Pflegekräfte, deren Tätigkeiten sich dadurch herausheben, dass sie besondere Leistungen erbringen, sind grds. eine Entgeltgruppe höher eingruppiert als die Leitungskräfte mit „Normaltätigkeit“ und gleicher Zahl an unterstellten Beschäftigten.

Besondere Leistungen erfordern nach der Protokollerklärung Nr. 2 zu Abschnitt 2 die Leitung einer organisatorischen Einheit, die sich in fachlicher Hinsicht durch besondere Komplexität aus der normalen Leitung einer vergleichbaren Einheit heraushebt.

Das bedeutet, dass sich die fachliche Komplexität in besonderer Weise aus einer im Tarifsinne normalen fachlichen Komplexität herausheben muss. Ein einfaches Herausheben erfüllt diese Anforderungen nicht.

Die Tätigkeitsmerkmale des Abschnitts 2 sind auf die Verhältnisse an den Universitätskliniken zugeschnitten, die den mit Abstand überwiegenden Teil der Pflege im Bereich der TdL ausmachen. Vergleichsmaßstab für die Frage der besonderen Komplexität ist daher das für die Leitung einer entsprechenden Einheit **an einer Universitätsklinik übliche Normalmaß an Komplexität**. Vergleichsmaßstab kann dagegen weder das Normalmaß an Komplexität in der Einrichtung selbst sein noch das Normalmaß z. B. an einem kommunalen Krankenhaus.

Der Begriff „Komplexität“ ist von anderen Heraushebungsmerkmalen abzugrenzen wie z. B. „kompliziert“, „Schwierigkeit“ oder „Verantwortung“, die im Abschnitt 2 nicht eingruppierungsrelevant sind. Die Komplexität einer Aufgabe wird nicht durch das bloße Bestehen mehrerer verschiedener, üblicherweise auch komplizierter, schwieriger oder sonstiger herausgehobener Merkmale, Anforderungen oder Tätigkeiten definiert, sondern vor allem durch deren gegenseitige Interaktion und Beeinflussung untereinander und die sich daraus ergebenden, teilweise nur bedingt vorhersehbaren wechselseitigen Wirkungen und Veränderungen.

Der Begriff „fachlich“ stellt die Komplexität zudem in einen fachlichen Zusammenhang mit den Aufgaben der Leitung selbst.

In dem nicht abschließenden Beispielskatalog der Protokollerklärung Nr. 2 haben die Tarifvertragsparteien explizit die Leitung einer Einheit für Intensivmedizin sowie die

Leitung des Operationsdienstes, des Anästhesiedienstes oder einer onkologischen Einheit als eine Tätigkeit angesehen, die besondere Leistungen erfordert.

Der Katalog der Protokollerklärung Nr. 2 umfasst nur einen Teil der Fachweiterbildungsbereiche nach der Protokollerklärung Nr. 5 zu Abschnitt 1. Bei den nicht erwähnten Fachweiterbildungsbereichen und auch in allen sonstigen Einheiten ist, sofern nicht besondere Umstände hinzutreten, daher grds. davon auszugehen, dass sich die Leitung dieser Einheiten nicht durch eine fachlich besondere Komplexität heraushebt.

Leiten Beschäftigte mehrere Einheiten, von denen nur einige besondere Leistungen im Sinne der Protokollerklärung Nr. 2 erfordern, kommt es für die Frage der Eingruppierung darauf an, ob die höherwertige Leitungstätigkeit zeitlich mindestens zur Hälfte vorliegt.

Besteht eine übergeordnete Einheit (z. B. Abteilung) aus untergeordneten Einheiten, bei denen nur ein Teil der Leitungen besondere Leistungen erbringt, erbringt die übergeordnete Leitung nicht bereits deshalb ebenfalls besondere Leistungen. Bei der Leitung einer Einheit mit mehreren nachgeordneten Einheiten ist bzgl. der Frage der Komplexität vielmehr auf die Leitung allein der übergeordneten Einheiten selbst abzustellen.

3.4 Pflegedienstleitungen außerhalb von Universitätskliniken

Die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen KR 10 bis KR 17 gelten grds. auch für die Pflegedienstleitungen (Pflegedirektoren) von Einrichtungen, die keine Universitätskliniken sind.

3.5 Ständige Vertreterinnen von leitenden Pflegerinnen

Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von leitenden Pflegerinnen bestellt sind, sind eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert als die zu vertretende Leitungskraft. Hinsichtlich der "ständigen Vertretung" wird auf die Vorbemerkung Nr. 7 zu allen Teilen der Entgeltordnung hingewiesen, wonach ständige Vertreterinnen nicht die Vertreterinnen in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen sind.

Für ständige Vertreterinnen von leitenden Pflegerinnen in Entgeltgruppe KR 10 Fg. 1 ist kein Tätigkeitsmerkmal vereinbart, die Eingruppierung für diese Beschäftigten richtet sich nach den von ihnen im Übrigen (mindestens zur Hälfte) auszuübenden Tätigkeiten und führt mithin üblicherweise in eine der Entgeltgruppen KR 7 bis KR 9 des Abschnitts 1.

3.6 Ständige Vertreterin der Pflegedirektorin einer Universitätsklinik

Pflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung zur ständigen Vertreterin der Pflegedirektorin einer Universitätsklinik bestellt worden sind, sind in Entgeltgruppe KR 17 Fg. 3 eingruppiert. Das Tätigkeitsmerkmal gilt nicht für die ständige Vertreterin der Pflegedirektorin in Einrichtungen, die keine Universitätsklinik sind.

3.7 Eingruppierung der Leitung des Krankentransportdienstes und des zentralen Sterilisationsdienstes

Beschäftigte, denen durch ausdrückliche Anordnung die Leitung des Krankentransportdienstes oder des zentralen Sterilisationsdienstes übertragen wurde, sind nach Abschnitt 2 in Entgeltgruppe KR 9 eingruppiert. Sind ihnen mindestens 20 Beschäftigte ständig unterstellt, sind sie in Entgeltgruppe KR 10 Fg. 3 eingruppiert (zur Zahl der ständig unterstellten Beschäftigten siehe 3.3.1).

Die Aufzählung (Krankentransportdienst, zentraler Sterilisationsdienst) ist abschließend. Die Leitungen anderer überwiegend technischer Einheiten, wie die Leitungen von Blutzentralen oder dezentralen Sterilisationseinheiten, sind nicht nach Abschnitt 2 eingruppiert.

Eine höhere Eingruppierung als in Entgeltgruppe KR 10 Fg. 3 ist ungeachtet der Zahl der unterstellten Beschäftigten nicht vorgesehen.

4. Zu Teil IV Abschnitt 3 (Lehrkräfte in der Pflege)

4.1 Geltungsbereich

Unter den persönlichen Geltungsbereich des Abschnitts 3 fallen die Lehrkräfte, Fachbereichsleitungen und die Leitungen von Pflegeschulen (vgl. ab 1. Januar 2020 § 9 PflBG) und Hebammenschulen sowie die ständigen Vertretungen der jeweiligen Schulleitungen.

Nach der Vorbemerkung Nr. 1 zu Abschnitt 3 gilt der Abschnitt nicht in den Ländern, in denen es sich bei den Krankenpflegeschulen bzw. den Schulen für die Gesundheitsberufe nach den jeweiligen landesrechtlichen Regelungen um berufsbildende Schulen handelt. In diesen Ländern gilt stattdessen der Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L) vom 28. März 2015 in seiner jeweils geltenden Fassung.

Darüber hinaus gilt der Abschnitt 3 nicht für Lehrkräfte (inkl. Leitungen und Fachbereichsleitungen) an Schulen für Gesundheitsberufe. Für diese gilt unter den dort genannten Voraussetzungen Teil II Abschnitt 10 Unterabschnitt 1 der Entgeltordnung. Für die Lehrkräfte (inkl. Leitungen und Fachbereichsleitungen) an Schulen

für Operationstechnische oder Anästhesietechnische Assistenten gilt ab 1. Januar 2020 ebenfalls Teil II Abschnitt 10 Unterabschnitt 1 der Entgeltordnung.

4.2 Aufbau des Abschnitts 3

Abschnitt 3 differenziert zwischen Pflegeschulen und Hebammenschulen und ordnet jedem dieser Bereiche hierarchisch aufgebaute Tätigkeitsmerkmale zu.

Bei den Pflegeschulen bildet die oberste Ebene die Leitung, in der zweiten Ebene folgen die stellvertretende Leitung und die Fachbereichsleitungen und danach die Lehrkräfte. Bei den Lehrkräften an Pflegeschulen wird zudem danach differenziert, ob diese lediglich eine Zusatzqualifikation zur Pflegelehrkraft, ein entsprechendes Hochschulstudium oder ein wissenschaftliches Hochschulstudium abgeschlossen haben.

Für die Hebammenschulen sehen die Tätigkeitsmerkmale einen entsprechenden Aufbau vor, allerdings auf einem niedrigeren Eingruppierungsniveau. Bei den Leitungen, den stellvertretenden Leitungen und den Fachbereichsleitungen wird hier zusätzlich danach differenziert, ob diese über eine abgeschlossene Hochschulbildung verfügen oder nur über eine Zusatzqualifikation. Bei den Lehrkräften an Hebammenschulen wird lediglich nach Zusatzqualifikation und Hochschulbildung differenziert, nicht jedoch nach wissenschaftlicher Hochschulbildung.

4.3 Ausbildungserfordernis

Soweit in einem Tätigkeitsmerkmal eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung vorausgesetzt wird, gilt Vorbemerkung Nr. 2. Diese entspricht der Protokollerklärung Nr. 1 zu Teil I der Entgeltordnung.

Soweit in einem Tätigkeitsmerkmal eine abgeschlossene Hochschulbildung vorausgesetzt wird, gilt Vorbemerkung Nr. 3. Diese entspricht der Vorbemerkung Nr. 12 zu Abschnitt 1 (siehe dazu im Übrigen 2.5.1).

Sofern in einem Tätigkeitsmerkmal eine Zusatzqualifikation gefordert wird, ist damit eine Weiterbildung zur Lehrkraft an einer Pflegeschule oder an einer Hebammenschule gemeint. Besondere tarifvertragliche Anforderungen an Inhalt und Umfang der Weiterbildung bestehen nicht.

4.4 Eingruppierung an Pflegeschulen

Die Leiterin einer Pflegeschule ist in Entgeltgruppe 15 eingruppiert. Das Tätigkeitsmerkmal selbst fordert keine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung. Allerdings gelten ab 1. Januar 2020 § 9 Absatz 1 PfIBG und § 65 Absatz 3 PfIBG, die für

die Leitung von Pflegeschulen spätestens ab 1. Januar 2030 eine entsprechende Hochschulbildung „auf Master- oder vergleichbarem Niveau“ voraussetzen.

Die stellvertretende Leiterin einer Pflegeschule ist in Entgeltgruppe 14 der Fallgruppe 1 zugeordnet, die Fachbereichsleiterinnen der Fallgruppe 2. Auch bei den stellvertretenden Leitungen und den Fachbereichsleitungen ist allein die auszuübende Tätigkeit eingruppierungsrelevant und nicht die Qualifikation.

Lehrkräfte an Pflegeschulen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung sind bei entsprechender Tätigkeit in Entgeltgruppe 13 Fg. 1 eingruppiert. Eine entsprechende Tätigkeit in diesem Sinne ist die Tätigkeit als Lehrkraft an einer Pflegeschule, die den Abschluss eines wissenschaftlichen Hochschulstudiums (vgl. dazu Vorbemerkung Nr. 2 zu Abschnitt 3) im Bereich der Pflegewissenschaften erfordert. Das Erfordernis der wissenschaftlichen Hochschulbildung wird nicht bereits dadurch erfüllt, dass § 9 Absatz 1 Nr. 2 in Verbindung mit Absatz 2 PflBG ab 1. Januar 2020 für Pflegeschulen eine Sollzahl von mindestens einer Lehrkraft mit wissenschaftlichem Hochschulabschluss auf Master-Niveau je zwanzig Auszubildenden vorsieht. Es geht vielmehr darum, dass für die Lehrtätigkeit aufgrund der fachlichen und pädagogischen Anforderungen eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung erforderlich ist.

Das Tätigkeitsmerkmal in Entgeltgruppe 13 Fg. 1 sieht zudem vor, dass ein Vorbereitungsdienst (Referendariat) erfolgreich absolviert sein muss, soweit dies nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen ist. Eine solche Anforderung gibt es derzeit in Niedersachsen nicht

In Entgeltgruppe 13 Fg. 1 sind zudem (sonstige) Beschäftigte ohne wissenschaftliches Hochschulstudium eingruppiert, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. Die Auslegungsgrundsätze und Rechtsprechung zum sog. „Sonstigen Beschäftigten“ können herangezogen werden.

Erfordert die Tätigkeit als Lehrkraft an einer Pflegeschule (lediglich) ein abgeschlossenes Hochschulstudium (vgl. dazu Vorbemerkung Nr. 3) der Pflegewissenschaften und verfügt die Lehrkraft über ein solches oder über ein vergleichbares wissenschaftliches Hochschulstudium, ist sie in Entgeltgruppe 11 Fg. 1 eingruppiert.

In Entgeltgruppe 11 Fg. 1 sind zudem (sonstige) Beschäftigte ohne Hochschulabschluss eingruppiert, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben (zur „Sonstigen Beschäftigten“ vgl. im Übrigen vorstehende Anmerkungen).

Lehrkräfte mit Zusatzqualifikation als Lehrkraft an Pflegeschulen sind in Entgeltgruppe 10 eingruppiert, sofern sie nicht als sog. sonstige Beschäftigte in Entgeltgruppe 11 Fg. 1 oder 13 Fg. 1 eingruppiert sind. Das Tätigkeitsmerkmal stellt keine besonderen Anforderungen an Inhalt und Umfang der Qualifikationsmaßnahme / Weiterbildung zur Lehrkraft in der Pflege.

4.5 Eingruppierung an Hebammenschulen

Die Leiterin einer Hebammenschule mit abgeschlossenem Hochschulstudium ist in Entgeltgruppe 13 Fg. 2 eingruppiert. Hat die Leiterin dagegen nur eine Zusatzqualifikation (siehe dazu oben), ist sie in Entgeltgruppe 12 Fg. 1 eingruppiert.

Die stellvertretende Leiterin einer Hebammenschule mit Hochschulbildung ist in Entgeltgruppe 12 Fg. 2 eingruppiert bzw. ohne Hochschulbildung aber mit Zusatzqualifikation in Entgeltgruppe 11 Fg. 2. Auch die Fachbereichsleitungen an Hebammenschulen sind in Entgeltgruppe 11 Fg. 2 eingruppiert.

Erfordert die Tätigkeit als Lehrkraft an einer Hebammenschule ein abgeschlossenes Hochschulstudium (vgl. dazu Vorbemerkung Nr. 3) und verfügt die Lehrkraft über ein solches oder über ein wissenschaftliches Hochschulstudium, ist sie in Entgeltgruppe 11 Fg. 1 eingruppiert. Das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 13 Fg. 1 für Lehrkräfte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung ist systematisch nur für Lehrkräfte an Pflegeschulen vorgesehen. Dagegen gilt das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 11 Fg. 1 auch für Lehrkräfte an Hebammenschulen obwohl es eingangs lautet „Lehrkräfte an Pflegeschulen“; dies ergibt sich durch die Bezugnahme auf dieses Tätigkeitsmerkmal in den Tätigkeitsmerkmalen für Hebammen der Entgeltgruppen 13 Fg. 2 und 12 Fg. 2.

In Entgeltgruppe 11 Fg. 1 sind zudem (sonstige) Beschäftigte ohne Hochschulstudium eingruppiert, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. Die Auslegungsgrundsätze und Rechtsprechung zum sog. „Sonstigen Beschäftigten“ können herangezogen werden.

Lehrkräfte mit Zusatzqualifikation als Lehrkraft an Hebammenschulen sind in Entgeltgruppe 10 eingruppiert, sofern sie nicht als sog. „Sonstige Beschäftigte“ in Entgeltgruppe 11 Fg. 1 eingruppiert sind.

4.6 Keine Zulagen für Lehrkräfte an Pflegeschulen

Für die Beschäftigten des Abschnitts 3 gelten die nachfolgenden unter Ziffer 6. aufgeführten Zulagenregelungen nicht. Dies gilt für Pflegeschulen einer Universitätsklinik auch hinsichtlich der sog. Universitätsklinikzulage nach den Vorbemerkungen Nr. 8 zu Abschnitt 1 und 2.

5. Neue Entgelttabelle für die Pflege, Zuordnungstabelle

Neben den neuen Tätigkeitsmerkmalen wird zum 1. Januar 2019 eine neue Entgelttabelle mit pflegespezifischen Entgeltgruppen eingeführt.

Diese neue Tabelle ersetzt die bisherige KR-Tabelle in der Anlage C zum TV-L, die strukturell mit ihren differenzierten Eingangsstufen und den sehr unterschiedlichen Stufenlaufzeiten ihren Ursprung in der sog. KR-Anwendungstabelle (vgl. Anlage 5 zum

TVÜ-Länder) hatte. Die neue Entgelttabelle für die Pflege (weiterhin Anlage C zum TV-L) entspricht bzgl. der Eingangsstufen und der Stufenlaufzeiten dagegen grds. der allgemeinen Entgelttabelle. Allerdings mit der Ausnahme, dass in den Entgeltgruppen KR 7 bis KR 17 die Stufe 1 entfällt.

Der Wegfall der Stufe 1 in den Entgeltgruppen KR 7 bis KR 17 hat keinen Einfluss auf die vereinbarten Stufenlaufzeiten in der Stufe 2 oder in einer anderen Stufe. Die Stufenlaufzeit in der Stufe 2 der Entgeltgruppen KR 7 bis KR 17 beträgt daher künftig einheitlich zwei Jahre; die bisherige Differenzierung in der Entgeltgruppe KR 7 Stufe 2 in eine je nach Tätigkeit zwei- oder dreijährige Stufenlaufzeit entfällt ab 1. Januar 2019.

Von den Beträgen her baut die TdL-Entgelttabelle auf der P-Tabelle der VKA (Stand Dezember 2018) auf zuzüglich der ab 1. Januar 2019 im TdL-Bereich vereinbarten linearen Entgeltsteigerungen.

Der Entgelttabelle wurde zudem die Entgeltgruppe KR 17 als neue Entgeltgruppe hinzugefügt, um innerhalb der Leitungskräfte eine weitere Differenzierungsebene einzuführen und die Leitungsfunktionen in der Pflege weiter aufzuwerten.

Soweit in Regelungen des TV-L auf die Entgeltgruppe der Anlage B Bezug genommen wird, ohne dass für Beschäftigte mit Tabellenentgelt nach der Anlage C abweichende Regelungen vereinbart sind (z. B. bei Zeitzuschlägen für Überstunden nach § 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe a TV-L, bei den Garantiebeträgen nach § 17 Absatz 4 TV-L, bei der Jahressonderzahlung nach § 20 TV-L), sind die Entgeltgruppen der Anlage C (KR-Tabelle) wie folgt den Entgeltgruppen der Anlage B zugeordnet (vgl. § 43 Nr. 9 TV-L):

die Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe
KR 5	3
KR 6	4
KR 7	7
KR 8	8
KR 9, KR 10	9a
KR 11, KR 12	9b
KR 13	10
KR 14, KR 15	11
KR 16, KR 17	12.

Zur Überleitung in die neue Entgelttabelle siehe die Ausführungen zu Ziffer 7.

6. Zulagen

Die bisherigen Pflegezulagen bleiben erhalten und weitestgehend unverändert. Im Zuge der strukturellen Änderungen des Teils IV ändert sich in der Regel ihr Standort im Teil IV. Die bisherige Pflegezulage nach Vorbemerkung Nr. 5 Absatz 1 zu Teil IV wird auch inhaltlich geändert, indem die bisher unterschiedlich hohen Zulagenbeträge auf dem Niveau für Beschäftigte in Einrichtungen nach § 43 TV-L vereinheitlicht werden. In diesem Zusammenhang wurden auch die Anrechnungsbeträge auf die Vollzugszulage nach § 19a TV-L erhöht.

Neu eingeführt wird eine Zulage für Pflegekräfte an Universitätskliniken.

Ebenfalls neu ist eine Zulage für Praxisanleiterinnen.

Zu den Zulagen wird im Einzelnen auf Folgendes hingewiesen:

6.1 Universitätsklinikzulage (Vorbemerkung Nr. 8 zu Abschnitt 1 und Nr. 8 zu Abschnitt 2)

Nach Vorbemerkung Nr. 8 zu Abschnitt 1 des Teils IV erhalten Pflegerinnen und Pflegehelferinnen und nach der Vorbemerkung Nr. 8 zu Abschnitt 2 des Teils IV leitende Pflegerinnen und ständige Vertreterinnen ab 1. Januar 2019 eine dynamische monatliche Zulage nach Anlage F Abschnitt IV Nr. 8 zum TV-L von zunächst 120 Euro, wenn sie an einer Universitätsklinik beschäftigt sind.

.

Im Abschnitt 1 erhalten die Zulage nur Pflegerinnen und Pflegehelferinnen der Entgeltgruppen KR 5 bis KR 9 sowie Hebammen und Operationstechnische und Anästhesietechnische Assistentinnen in der Tätigkeit von entsprechenden Pflegerinnen (Vorbemerkung Nr. 5 zu Abschnitt 1 und Niederschriftserklärung Nr. 10 zur EntgO zum TV-L).

Hebammen, Operationstechnische oder Anästhesietechnische Assistentinnen mit entsprechender Tätigkeit als Hebamme, Operationstechnische oder Anästhesietechnische Assistentinnen sowie Beschäftigte der Entgeltgruppen 9b, 11 und 12 haben nach der tariflichen Regelung keinen Anspruch auf die Zulage. Seitens des Niedersächsischen Finanzministeriums bestehen keine Bedenken, wenn auch den Hebammen, Operationstechnischen oder Anästhesietechnischen Assistentinnen mit entsprechender Tätigkeit als Hebamme, Operationstechnische oder Anästhesietechnische Assistentinnen die Universitätsklinikzulage gewährt wird.

Im Abschnitt 2 werden nach der Vorbemerkung Nr. 1 Satz 2 verschiedene Beschäftigte mit Leitungsfunktionen in der Pflege den leitenden Pflegekräften gleichgestellt. Diese Personen haben bei entsprechender Tätigkeit ebenfalls Anspruch auf die Zulage.

Weitere Anspruchsvoraussetzungen bestehen nicht, insbes. sind keine bestimmten oder besonderen pflegerischen Leistungen zu erbringen.

Ist die Tätigkeit nicht an allen (Arbeits-)Tagen eines Kalendermonats auszuüben, gilt § 24 Absatz 3 TV-L. Bei Teilzeitarbeit ist der Zulagenbetrag zeitanteilig zu gewähren (§ 24 Absatz 2 TV-L).

6.2 Pflegezulage für Beschäftigte in der Pflege (Vorbemerkung Nr. 9 zu Abschnitt 1 und Vorbemerkung Nr. 7 zu Abschnitt 2)

Die Zulage nach der Vorbemerkung Nr. 9 zu Abschnitt 1 entspricht grds. der bis 31. Dezember 2018 geltenden Regelung in Vorbemerkung Nr. 5 Absatz 1 zu Teil IV. Einziger Unterschied ist, dass ab 1. Januar 2019 bei der Höhe der Zulage nicht mehr danach unterschieden wird, ob die Beschäftigten in einer Einrichtung im Sinne von § 43 TV-L tätig sind oder nicht. Die Zulage beträgt daher ab 1. Januar 2019 einheitlich 90 Euro monatlich.

Die Zulage kommt nur für Beschäftigte in den Entgeltgruppen KR 5 bis KR 9 in Betracht, nicht jedoch für Beschäftigte in den neu in die Entgeltordnung aufgenommenen Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen 9b bis 12.

Beschäftigte in diesem Sinne sind die in Abschnitt 1 aufgeführten Pflegekräfte sowie die Hebammen und die Operationstechnischen und Anästhesietechnischen Assistentinnen. Allerdings dürften Hebammen, Operationstechnische und Anästhesietechnische Assistentinnen die weiteren Voraussetzungen für die Zulage in der Regel nur dann erfüllen können, wenn sie in der Tätigkeit von Pflegerinnen beschäftigt sind.

Die weiteren Voraussetzungen für die Zulage sind unverändert geblieben. Die Zulage steht den vorgenannten Beschäftigten folglich zu, wenn sie zeitlich überwiegend in der Grund- und Behandlungspflege tätig sind und diese Pflege bei einer der in den Buchstaben a bis g genannten Patientengruppen auszuüben haben.

Die Zulage können unter den in Vorbemerkung Nr. 7 zu Abschnitt 2 aufgeführten Voraussetzungen auch leitende Beschäftigte in der Pflege in den Entgeltgruppen KR9 bis KR 15 erhalten. Diese Regelung entspricht - bis auf den durch die neuen Entgeltgruppe strukturell bedingt veränderten Kreis der Anspruchsberechtigten sowie die Höhe der Zulage in Einrichtungen außerhalb des § 43 TV-L - inhaltlich der bis 31. Dezember 2018 geltenden Regelung in Vorbemerkung Nr. 5 Absatz 3 zu Teil IV der Entgeltordnung.

6.3 Intensivzulage (Vorbemerkung Nr. 10 zu Abschnitt 1 und Vorbemerkung Nr. 7 zu Abschnitt 2)

Die Zulage nach der Vorbemerkung Nr. 10 zu Abschnitt 1 in Höhe von ebenfalls 90 Euro monatlich kommt für alle Beschäftigten in den Entgeltgruppen KR 5 bis KR 9 in Betracht. **Für Beschäftigte in den neu vereinbarten Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen 9b bis 12 ist die Zulage nicht vorgesehen.**

Die Zulage steht den Beschäftigten zu, wenn sie zeitlich überwiegend in Einheiten für Intensivmedizin Patientinnen und Patienten pflegen.

Die Vorbemerkung Nr. 10 entspricht inhaltlich der bis 31. Dezember 2018 geltenden Vorbemerkung Nr. 5 Absatz 2 zu Teil IV der Entgeltordnung.

Die Zulage können unter den in Vorbemerkung Nr. 7 zu Abschnitt 2 aufgeführten Voraussetzungen auch leitende Beschäftigte in der Pflege in den Entgeltgruppen KR 9 bis KR 15 erhalten. Diese Regelung entspricht - bis auf den durch die neuen Entgeltgruppen strukturell bedingt veränderten Kreis der Anspruchsberechtigten - inhaltlich der bis 31. Dezember 2018 geltenden Regelung in Vorbemerkung Nr. 5 Absatz 3 zu Teil IV der Entgeltordnung

6.4 Zulage für die Pflege von Schwerbrandverletzten (Vorbemerkung Nr. 11 zu Abschnitt 1)

Die Zulage nach der Vorbemerkung Nr. 11 zu Abschnitt 1 kommt für alle Beschäftigten in den Entgeltgruppen KR 5 bis KR 9 in Betracht. Für Beschäftigte in den neu vereinbarten Entgeltgruppen 9b bis 12 ist die Zulage nicht vorgesehen.

Die Zulage steht diesen Beschäftigten zu, wenn sie zeitlich überwiegend die Grund- und Behandlungspflege auszuüben haben bei schwerbrandverletzten Patientinnen in Einheiten für Schwerbrandverletzte, denen durch die Einsatzzentrale/Rettungsleitstelle der Feuerwehr Hamburg Schwerbrandverletzte vermittelt werden.

Die Anspruchsvoraussetzungen für die Zulage nach Vorbemerkung Nr. 11 entsprechen inhaltlich der bis 31. Dezember 2018 geltenden Regelung in Vorbemerkung Nr. 5 Absatz 4 zu Teil IV der Entgeltordnung.

6.5 Zulage nach § 19 Absatz 5 TV-L i. V .m. Anlage 1 Teil B Nr. 11 TVÜ-Länder sowie den Zulagen-Tarifverträgen (Protokollerklärung Nr. 2 zu Abschnitt 1)

Auf Pflegerinnen in Psychiatrien und psychiatrischen Krankenhäusern oder Einrichtungen, die aufgrund Erfüllung der Anforderung des Buchstaben a der Protokollerklärung Nr. 5 in Entgeltgruppe KR 8 Fg. 1 eingruppiert sind, finden nach der Protokollerklärung Nr. 2 zu Abschnitt 1

- § 1 Absatz 1 Ziffer 5 Unterabsatz 1 des Tarifvertrages über die Gewährung von Zulagen gemäß § 33 Absatz 1 Buchstabe c BAT bzw.
- § 2 Absatz 1 Ziffer 5 Unterabsatz 1 des Tarifvertrages über die Gewährung von Zulagen gemäß § 33 Absatz 1 Buchstabe c BAT-O

ab 1. Januar 2019 keine Anwendung mehr. Dieser Ausschluss betrifft nicht nur bereits vorhandene, sondern auch nach dem 31. Dezember 2018 neu eingestellte Beschäftigte.

Hintergrund der Streichung der Zulage ist die verbesserte Eingruppierung für diesen Personenkreis.

Für Beschäftigte, die nicht in Entgeltgruppe KR 8 Fg. 1 eingruppiert sind, haben sich die Anspruchsvoraussetzungen für die Zulage nicht verändert.

6.6 Zulage für Praxisanleiterinnen (Protokollerklärung Nr. 3 zu Abschnitt 1)

Praxisanleiterinnen in der Pflege mit berufspädagogischer Zusatzqualifikation erhalten gemäß Protokollerklärung Nr. 3 zu Abschnitt 1 ab dem 1. Januar 2019 eine Zulage nach Anlage F Abschnitt IV Nr. 9 zum TV-L. Die Zulage kommt nur in Betracht für Beschäftigte, die nach einem Tätigkeitsmerkmal eingruppiert sind, das im Klammerzusatz auf die Protokollerklärung Nr. 3 verweist.

Dabei sind gem. § 4 Absatz 3 der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Pflegeberufe (PflAPrV) ab 1. Januar 2020 folgende Voraussetzungen zu beachten:

- Die Pflegefachkraft muss über eine Erlaubnis nach § 1 Absatz 1, nach § 58 Absatz 1 oder Absatz 2 oder nach § 64 PflBG verfügen.
- Die Pflegefachkraft muss eine mindestens einjährige Berufserfahrung als Pflegefachkraft innerhalb der letzten fünf Jahre aufweisen; die Berufserfahrung soll im jeweiligen Einsatzbereich der anzuleitenden Auszubildenden erworben sein.
- Die Pflegefachkraft muss über die Befähigung zur Praxisanleitung verfügen (Nachweis einer berufspädagogischen Zusatzqualifikation von mindestens 300 Stunden und kontinuierliche, insbesondere berufspädagogische Fortbildung im Umfang von mindestens 24 Stunden pro Jahr). Frühere Qualifikationen zur Praxisanleitung (§ 2 KrPflAPrV, Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren, berufspädagogische Zusatzausbildung im Umfang von mindestens 200 Stunden) werden gleichgestellt.
- Der Umfang der Praxisanleitung muss mindestens 10 v.H. der während des Einsatzes zu leistenden praktischen Ausbildungszeit betragen.

Die Zulage ist eine Zulage für die Praxisanleitung von Auszubildenden zur Pflegefachkraft nach dem Pflegeberufegesetz. Sie wird daher nur für Praxisanleitungen nach dem Pflegeberufegesetz oder einer der Vorgängerregelungen (Krankenpflegegesetz, Altenpflegegesetz) gewährt.

Die Zulage wird dagegen z. B. nicht gewährt für die Einarbeitung neuer oder wieder-einzugliedernder Beschäftigter oder wenn Pflegekräfte hausinterne Schulungen durchführen.

Die Höhe der dynamischen Zulage beträgt ab 1. Januar 2019 zunächst 75 Euro monatlich. Sie wird gezahlt „für die Dauer der Tätigkeit als Praxisanleiterin“. Ist die Tätigkeit nicht an allen (Arbeits-)Tagen eines Kalendermonats auszuüben, gilt § 24 Absatz 3 TV-L. Bei Teilzeitarbeit gilt § 24 Absatz 2 TV-L.

6.7 Zulage nach § 43 Nr. 8 TV-L

Die Zulage nach § 43 Nr. 8 TV-L wurde im Zuge der Neufassung des Teils IV der Entgeltordnung redaktionell neu gefasst. Inhaltliche Änderungen haben sich nicht ergeben.

6.8 Vollzugszulage nach § 19a TV-L

Ab 1. Januar 2019 wurde der Anrechnungsbetrag nach § 19a Absatz 2 Buchstabe c TV-L, der beim Zusammentreffen mit einer Pflegezulage (siehe 6.2) oder einer Intensivzulage (siehe 6.3) und/oder mit einer Zulage für die Pflege von Schwerbrandverletzten (siehe 6.4) von der Vollzugszulage abgezogen wird, von 46,02 Euro auf 90 Euro monatlich erhöht.

Darüber hinaus finden die Regelungen zur Gefahrenzulage auf Pflegerinnen in Psychiatrien und psychiatrischen Krankenhäusern oder Einrichtungen, die aufgrund Erfüllung der Anforderung des Buchstaben a der Protokollerklärung Nr. 5 in Entgeltgruppe KR 8 Fg. 1 eingruppiert sind, - wie bereits unter 6.5 ausgeführt wurde - keine Anwendung mehr. Dementsprechend wird in diesen Fällen ab 1. Januar 2019 eine etwaige Vollzugszulage nicht mehr um 15,34 Euro monatlich vermindert (§ 19a Absatz 2 Buchstabe d TV-L).

Soweit eine Pflegezulage oder Intensivzulage und/oder eine Zulage für die Pflege von Schwerbrandverletzten und (kumulativ) eine Gefahrenzulage zusteht, ist weiterhin eine Anrechnung auf die Vollzugszulage vorzunehmen. Dieser Anrechnungshöchstbetrag wurde ab 1. Januar 2019 von 46,02 Euro auf 90 Euro monatlich (Höchstbetrag) erhöht (§ 19a Absatz 2 letzter Halbsatz TV-L).

7. Überleitung der Pflegekräfte

Die Überleitung der Beschäftigten in der Pflege erfolgt in zwei Schritten.

In einem ersten Schritt werden die Beschäftigten, die bis 31. Dezember 2018 in eine der alten KR-Entgeltgruppen eingruppiert waren **in die neuen KR-Entgeltgruppen** der ab 1. Januar 2019 geltenden neue Pfl egetabelle (weiterhin Anlage C zum TV-L) **übergeleitet**. Das gilt für alle Beschäftigten, die bis zum 31. Dezember 2018 nach Teil IV der Entgeltordnung zum TV-L eingruppiert waren, unabhängig davon, ob sie auch künftig nach Teil IV eingruppiert bzw. nach der Tabelle für Pflegekräfte bezahlt werden.

In einem zweiten Schritt werden die Beschäftigten **auf Antrag in die** sich nach den **neuen Tätigkeitsmerkmalen** ergebenden Entgeltgruppen **eingruppiert**.

7.1 Überleitung in die neue Pfl egetabelle (§ 29c Absatz 1 und 2 TVÜ-Länder)

7.1.1 Überleitung und Außerkraftsetzen der Tarifautomatik (§ 29c Absatz 1 TVÜ-Länder)

Beschäftigte, die bereits am 31. Dezember 2018 in einer KR-Entgeltgruppe eingruppiert waren, werden zum 1. Januar 2019 von der bisherigen KR-Entgeltgruppe wie folgt in die neue KR-Entgeltgruppe der Anlage C zum TV-L übergeleitet:

bisherige KR-Entgeltgruppe	neue KR-Entgeltgruppe
KR 3a	KR 5
KR 4a	KR 6
KR 7a	KR 7
KR 8a	KR 8
KR 9a	KR 9
KR 9b	KR 10
KR 9c	KR 11
KR 9d	KR 12
KR 10a	KR 13
KR 11a	KR 14
KR 11b	KR 15
KR 12a	KR 16

Die Überleitung erfolgt nach § 29c Absatz 1 TVÜ-Länder „für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit“. Hierdurch wird die Tarifautomatik insoweit außer Kraft gesetzt. § 29c Absatz 3 TVÜ-Länder bleibt nach Satz 2 des § 29c Absatz 1 jedoch unberührt, das heißt, die Tarifautomatik kann durch rechtzeitigen Antrag des Beschäftigten auch bei unveränderter Tätigkeit (wieder) in Kraft gesetzt werden (siehe dazu 7.2).

Nach der Protokollerklärung zu § 29c Absatz 1 TVÜ-Länder findet eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierungen im Rahmen der Überleitung nicht statt.

7.1.2 Stufenzuordnung (§ 29c Absatz 2 TVÜ-Länder)

Die Überleitung nach § 29 Absatz 1 TVÜ-Länder erfolgt nach § 29 Absatz 2 TVÜ-Länder stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer am 31. Dezember 2018 maßgeblichen Stufe bereits zurückgelegten Stufenlaufzeit.

Im Zuge der Einführung der neuen Entgelttabelle ergeben sich gegenüber den bis 31. Dezember 2018 geltenden Regelungen teilweise abweichende Stufenlaufzeiten mit folgenden Auswirkungen:

- Bleibt die Stufenlaufzeit unverändert, ändert sich der Zeitpunkt für den Stufenaufstieg durch die Überleitung nicht.

Beispiel:

Eine Pflegerin in Entgeltgruppe KR 9d Stufe 5 (Stufenlaufzeit fünf Jahre) würde zum 1. März 2019 in die Stufe 6 aufsteigen. Sie wird zum 1. Januar 2019 in Entgeltgruppe KR 12 Stufe 5 mit ebenfalls fünfjähriger Stufenlaufzeit übergeleitet. Da die bis 31. Dezember 2018 zurückgelegte Stufenlaufzeit in der Entgeltgruppe KR 9d Stufe 5 mitgenommen wird, erfolgt auch in der Entgeltgruppe KR 12 der Stufenaufstieg in die Stufe 6 am 1. März 2019.

- Verlängert sich die Stufenlaufzeit, schiebt dies den bisher absehbaren Zeitpunkt für den Stufenaufstieg entsprechend nach hinten.

Beispiel:

Eine Pflegerin in Entgeltgruppe KR 10a Stufe 3 (Stufenlaufzeit zwei Jahre) würde zum 1. März 2019 in die Stufe 4 aufsteigen. Sie wird zum 1. Januar 2019 in Entgeltgruppe KR 13 Stufe 3 mit dreijähriger Stufenlaufzeit übergeleitet. Da die bis 31. Dezember 2018 zurückgelegte Stufenlaufzeit in der Entgeltgruppe KR 10a Stufe 3 mitgenommen wird, erfolgt in der Entgeltgruppe KR 13 der Stufenaufstieg in die Stufe 4 nunmehr erst am 1. März 2020.

Grundsätzlich gelten keine Besonderheiten, wenn Beschäftigte wegen der am 31. Dezember 2018 vollständig erfüllten Stufenlaufzeit gemäß § 16 Absatz 3 TV-L am 1. Januar 2019 der nächsthöheren Stufe zugeordnet werden. Hier ist erst die Höherstufung und dann die Überleitung in die neue Entgelttabelle vorzunehmen mit der Folge, dass die Beschäftigte ab 1. Januar 2019 in der neuen Entgelttabelle trotz verlängerter Stufenlaufzeit der höheren Stufe zuzuordnen ist; mitgenommene Stufenlaufzeiten ergeben sich dann jedoch nicht.

Das Niedersächsische Finanzministerium erhebt keine Bedenken in den Fällen entsprechend zu verfahren, in denen eine Höherstufung im Laufe des Monats Januar 2019 erfolgen würde. Hierfür spricht neben dem Rechtsgedanken aus § 5 Absatz 4 TVÜ-Länder, dass Beschäftigte das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe vom Beginn des Monats an erhalten, in dem die nächste Stufe erreicht wird (§ 17 Absatz 1 TV-L).

Ergibt sich bei Beschäftigten, die nach § 29c Absatz 1 TVÜ-Länder in eine KR-Entgeltgruppe übergeleitet werden,

- a) nach Teil IV der Entgeltordnung in der ab 1. Januar 2019 geltenden Fassung keine höhere Entgeltgruppe und

b) wurde nach dem bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Recht ein Stufenaufstieg vorgenommen obwohl sich die Stufenlaufzeit nach der ab 1. Januar 2019 geltenden Entgelttabelle verlängert hat,

bestehen aus Sicht des Niedersächsischen Finanzministeriums keine Bedenken, auf die Rückforderung der Überzahlung zu verzichten, sofern die erforderliche Stufenlaufzeit spätestens mit Ablauf des 11. September 2019 (Abschluss des Unterschriftenverfahrens) erfüllt wurde.

- Verkürzt sich die Stufenlaufzeit in der neuen KR-Entgeltgruppe, führt dies zu einem entsprechend früheren Stufenaufstieg. Führt die Verkürzung der Stufenlaufzeit dazu, dass die Stufenlaufzeit zum Erreichen der nächsthöheren Stufe der jeweiligen neuen KR-Entgeltgruppe bereits zum 1. Januar 2019 erfüllt ist, wird die Beschäftigte zum 1. Januar 2019 dieser höheren Stufe zugeordnet und in dieser Stufe beginnt die Stufenlaufzeit neu (§ 29c Absatz 2 Satz 2 TVÜ-Länder).

Beispiel:

Eine Pflegerin in Entgeltgruppe KR 9c Stufe 4 (Stufenlaufzeit fünf Jahre) würde zum 1. Juni 2020 in die Stufe 5 aufsteigen. Sie wird zum 1. Januar 2019 in Entgeltgruppe KR 11 Stufe 4 mit nunmehr vierjähriger Stufenlaufzeit übergeleitet. Da die bis 31. Dezember 2018 zurückgelegte Stufenlaufzeit in der Entgeltgruppe KR 9c Stufe 4 mitgenommen wird, erfolgt in der Entgeltgruppe KR 11 der Stufenaufstieg in die Stufe 5 nunmehr bereits am 1. Juni 2019.

Abwandlung: Würde der Stufenaufstieg im vorgenannten Beispiel nach dem bis 31. Dezember 2018 geltenden Recht statt zum 1. Juni 2020 bereits zum 1. Juni 2019 erfolgen, führt die Verkürzung der Stufenlaufzeit um ein Jahr dazu, dass die Beschäftigte bereits zum 1. Januar 2019 der Stufe 5 (der Entgeltgruppe KR 11) zuzuordnen ist.

Bei Beschäftigten in einer individuellen Endstufe können sich zwei Konstellationen ergeben, die § 29c Absatz 2 Satz 4 TVÜ-Länder wie folgt löst:

- Übersteigt der Betrag, der ohne die Änderungen in Teil IV der Entgeltordnung für Januar 2019 als individuelle Endstufe zustehen würde, den Betrag der höchsten Stufe, wird die entsprechende Beschäftigte einer individuellen Endstufe zugeordnet, die der nach bisherigem Recht für Januar 2019 zustehenden individuellen Endstufe entspricht. § 6 Absatz 4 Satz 5 TVÜ-Länder gilt in diesen Fällen hinsichtlich der künftigen Entgelterhöhungen entsprechend.

Beispiel:

Einer Pflegerin in Entgeltgruppe KR 9c Stufe 6+ würde zuzüglich der linearen Erhöhung um 3,01 v.H. und ohne die Änderungen im Teil IV für Januar 2019 ein Entgelt in der individuellen Endstufe von 4.300,00 Euro zustehen. Sie wird jedoch zum 1. Januar 2019 gemäß § 29c Absatz 1 und 2 TVÜ-Länder in die Entgeltgruppe KR 11 übergeleitet mit einem Entgelt in der Endstufe 6 von lediglich 4.288,18 Euro. Die Beschäftigte erhält daher weiterhin ein Entgelt in der individuellen Endstufe in Höhe von (ab 1. Januar 2019) 4.300,00 Euro monatlich.

- Übersteigt der Betrag, der ohne die Änderungen in Teil IV der Entgeltordnung für Januar 2019 als individuelle Endstufe zustehen würde, den Betrag der höchsten Stufe nicht, werden Beschäftigte der Stufe 6 zugeordnet.

Beispiel:

Die Pflegerin im vorgehen. Beispiel erhält ohne die Änderungen des Teils IV im Januar 2019 in der individuellen Endstufe (zuzüglich der linearen Erhöhung um 3,01 v.H.) ein Entgelt von 4.200,00 Euro. Dieses Entgelt liegt unterhalb des Betrages, der ihr nach der höchsten Stufe (6) der Entgeltgruppe KR 11 zusteht, in die sie gemäß § 29c Absatz 1 und 2 TVÜ-Länder übergeleitet wird. Die Pflegerin wird daher ab 1. Januar 2019 der (regulären) Stufe 6 der Entgeltgruppe KR 11 zugeordnet.

Weitere Sonderregelungen zur Stufenzuordnung und zu den Stufenlaufzeiten wurden nicht vereinbart. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich daher nach den Stufenregelungen des § 16 Absatz 3 Satz 1 TV-L (so auch klargestellt in § 29c Absatz 2 Satz 3 TVÜ-Länder).

Die Überleitung in die neue Entgelttabelle ist nicht antragsabhängig. Daher sind alle Beschäftigten des Teils IV in die neue Entgelttabelle überzuleiten. Zur antragsabhängigen Überleitung in die neuen Tätigkeitsmerkmale vgl. 7.2.

7.2 Überleitung in die neuen Tätigkeitsmerkmale (§ 29c Absatz 3 und 4 TVÜ-Länder)

Alle Beschäftigten des Teils IV der Entgeltordnung werden gemäß § 29c Absatz 1 TVÜ-Länder in die neuen KR-Entgeltgruppen der ab 1. Januar 2019 geltenden neue Pflergetabelle übergeleitet (zu den Ausnahmen wegen § 2 des Änderungstarifvertrages Nr. 10 zum TVÜ-Länder vom 2. März 2019 siehe 7.1.2). Für diese Beschäftigten ist die sich hiernach ergebende Entgeltgruppe maßgeblich, solange sie die bisherige Tätigkeit unverändert ausüben. Insoweit wird die Tarifautomatik zeitweise außer Kraft gesetzt.

Das Außerkraftsetzen der Tarifautomatik unterbleibt gemäß § 29c Absatz 3 und 4 TVÜ-Länder auf Antrag rückwirkend zum 1. Januar 2019, wenn sich bei der Eingruppierung nach § 12 TV-L i. V. m. Teil IV der Entgeltordnung eine höhere Entgeltgruppe ergibt als nach § 29c Absatz 1 TVÜ-Länder. Diese für das Antragsrecht maßgebliche Voraussetzung wird ein großer Teil der Beschäftigten in der Pflege erfüllen.

Ein entsprechendes Antragsrecht besteht, wenn sich nach der ab dem 1. Januar 2019 geltenden Regelung die Eingruppierung nach Teil I der Entgeltordnung richtet (z. B. Führungskräfte im Sinne der Vorbemerkung Nr. 5 zu Abschnitt 2 des Teils IV).

Zu der Frage der tabellenübergreifenden Überleitung von einer Entgelttabelle in eine andere (Anlagen B, C oder F zum TV-L) ergeht ein gesondertes Rundschreiben.

7.2.1 Antrag (§ 29c Absatz 4 TVÜ-Länder)

Der Antrag kann - soweit das Arbeitsverhältnis nicht am 1. Januar 2019 geruht hat - gemäß § 29c Absatz 4 Satz 1 1. Halbsatz TVÜ-Länder nur bis zum Ablauf des 31. März 2020 gestellt werden.

Hat das Arbeitsverhältnis am 1. Januar 2019 geruht, z. B. wegen

- Sonderurlaub gemäß § 28 TV-L,
- Beschäftigungsverboten gemäß § 3 Absatz 1 und 2 MuSchG,
- Elternzeit (ohne elternzeitunschädliche Teilzeitbeschäftigung) gemäß § 15 BEEG,
- (vollständiger) Pflegezeit gemäß §§ 3, 4 PflegeZG sowie
- Rente auf Zeit (vgl. § 33 Absatz 2 Satz 6 TV-L),

kann die Beschäftigte den Antrag gemäß § 29c Absatz 4 Satz 2 TVÜ-Länder innerhalb eines Jahres ab der Wiederaufnahme der Tätigkeit stellen.

Beispiel:

Das Arbeitsverhältnis der Beschäftigten ruhte wegen Sonderurlaubs (§ 28 TV-L) vom 1. Juli 2018 bis zum 30. Juni 2020.

Die Beschäftigte kann - sofern sich nach der Entgeltordnung eine höhere Entgeltgruppe ergibt als durch die Überleitung gemäß § 29c Absatz 1 TVÜ-Länder - einen Antrag bis zum 30. Juni 2021, 24 Uhr stellen.

Andere Fallgestaltungen schieben die Frist nicht hinaus. Deshalb kann der Antrag auch dann nur bis zum 31. März 2020 gestellt werden, wenn

- das Ruhen erst nach dem 1. Januar 2019 beginnt,

Beispiel:

Die Beschäftigte tritt am 1. März 2019 einen zweijährigen Sonderurlaub (§ 28 TV-L) an.

Sie kann - sofern sich nach der Entgeltordnung eine höhere Entgeltgruppe ergibt als durch die Überleitung gemäß § 29c Absatz 1 TVÜ-Länder - einen Antrag bis zum 31. März 2020, 24 Uhr stellen.

- die Beschäftigte am 1. Januar 2019 Entgeltfortzahlung in den Fällen des § 21 Satz 1 TV-L erhält,

Beispiel:

Die Beschäftigte hat vom 23. Dezember 2018 bis zum 20. Januar 2019 Urlaub.

Sie kann - sofern sich nach der Entgeltordnung eine höhere Entgeltgruppe ergibt als durch die Überleitung gemäß § 29c Absatz 1 TVÜ-Länder - einen Antrag bis zum 31. März 2020, 24 Uhr stellen.

- die Beschäftigte am 1. Januar 2019 arbeitsunfähig erkrankt, ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht mehr besteht und das Arbeitsverhältnis nicht wegen Bezug einer Erwerbsminderungsrente ruht.

Beispiel:

Die Beschäftigte ist arbeitsunfähig erkrankt und erhält über den 1. Januar 2019 hinaus noch bis zum 19. Februar 2019 Krankengeld von der Krankenkasse sowie den Krankengeldzuschuss gemäß § 22 Absatz 2 TV-L.

Die Beschäftigte kann - sofern sich nach der Entgeltordnung eine höhere Entgeltgruppe ergibt als durch die Überleitung gemäß § 29c Absatz 1 TVÜ-Länder - einen Antrag bis zum 31. März 2020, 24 Uhr stellen.

Bei der Frist des § 29c Absatz 4 Satz 1 1. Halbsatz TVÜ-Länder handelt es sich um eine Ausschlussfrist, die als speziellere Regelung der allgemeinen Ausschlussfrist des § 37 TV-L vorgeht. Verspätet gestellte Anträge sind abzulehnen, denn der Anspruch auf eine höhere Eingruppierung nach § 29c Absatz 3 TVÜ-Länder ist mit Ablauf der Frist untergegangen. Die Beschäftigten verbleiben in diesem Fall gemäß § 29c Absatz 1 TVÜ-Länder für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit in ihrer hier-nach zugewiesenen Entgeltgruppe.

Für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis im Laufe des Jahres 2019 endet, bestehen seitens des Niedersächsischen Finanzministeriums keine Bedenken, die vorgehen. Grundsätze entsprechend anzuwenden.

Beispiel:

Das Arbeitsverhältnis der Beschäftigten ist bis zum 30. September 2019 befristet.

Die Beschäftigte kann - sofern sich nach der Entgeltordnung eine höhere Entgeltgruppe ergibt als durch die Überleitung gemäß § 29c Absatz 1 TVÜ-Länder - einen Antrag bis zum 31. März 2020, 24 Uhr stellen.

7.2.2 Rechtsfolgen des Antrags

Der fristgemäß gestellte Antrag wirkt gemäß § 29c Absatz 4 Satz 1 1. Halbsatz TVÜ-Länder auf den 1. Januar 2019 zurück. Damit ist für die Rechtsfolgen immer auf die Verhältnisse am 1. Januar 2019 abzustellen. Dies gilt insbesondere für die Stufenzuordnung.

Ergibt sich nach der ab dem 1. Januar 2019 geltenden Entgeltordnung eine höhere Entgeltgruppe als nach der Überleitung in die neue Pflögetabelle gemäß § 29c Absatz 1 TVÜ-Länder, ist die Beschäftigte gemäß § 29c Absatz 3 Satz 1 TVÜ-Länder auf Antrag in die höhere Entgeltgruppe eingruppiert.

War die Beschäftigte bisher den Stufen 2, 3, 4, 5 oder 6 zugeordnet, erfolgt die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe nach den Regelungen für Höhergruppierungen in § 17 Absatz 4 TV-L. Danach wird die Beschäftigte in der höheren Entgeltgruppe der Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhält. Gegebenenfalls steht der Beschäftigten der Garantiebetrö des § 17 Absatz 4 Satz 2, 3 TV-L zu. Die Stufenlaufzeit, die in der bisherigen Stufe zurückgelegt worden ist, bleibt - anders als in den Fällen des § 29c Absatz 1 TVÜ-Länder - unberücksichtigt. Der Höhergruppierung sind die ab 1. Januar 2019 geltenden Beträge der Entgelttabelle zugrunde zulegen.

War die Beschäftigte bisher der Stufe 1 zugeordnet, wird sie gemäß § 29c Absatz 3 Satz 3 TVÜ-Länder auch in der höheren Entgeltgruppe der Stufe 1 zugeordnet. Hierbei wird die bisher in der Stufe 1 verbrachte Zeit auf die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe angerechnet.

Höhergruppierungen über mehrere Entgeltgruppen unterliegen keinen Sonderregelungen. Solche Höhergruppierungen können sich insbesondere bei den Führungskräften des Abschnitts 2 ergeben und den Lehrkräften des Abschnitts 3. Die Zuordnung zu den Stufen erfolgt hier gemäß § 17 Absatz 4 Satz 1 2. Halbsatz TV-L so, als ob nacheinander mehrere Höhergruppierungsvorgänge stattgefunden hätten. Die Prüfung, ob

der Garantiebetrags zusteht, ist nicht bei einzelnen Zwischenschritten, sondern erst am Schluss vorzunehmen.

Werden Beschäftigte wegen der am 31. Dezember 2018 vollständig erfüllten Stufenlaufzeit im Zuge der Überleitung nach § 29c Absatz 1 der nächsthöheren Stufe zugeordnet, ist diese (höhere) Stufe maßgebend für die danach stattfindende Höhergruppierung.

7.2.3 Anrechnung des Höhergruppierungsgewinns auf den Strukturausgleich (§ 12 Absatz 5 TVÜ-Länder)

Der Höhergruppierungsgewinn ist gemäß § 12 Absatz 5 TVÜ-Länder auf einen ggf. noch zustehenden Strukturausgleich anzurechnen.

7.2.4 Überleitung der Operationstechnischen und Anästhesietechnischen Assistentinnen

Für Operationstechnische und Anästhesietechnische Assistentinnen, die bisher (siehe dazu 2.6) übertariflich eingruppiert worden waren, soll entsprechend § 29c TVÜ-Länder verfahren werden.

7.2.5 Keine Beratungspflicht des Arbeitgebers

Eine Beratungspflicht des Arbeitgebers besteht nicht. Die Entscheidung über die Antragstellung und die Risikoabwägung z. B.

- hinsichtlich der möglichen Absenkung der Jahressonderzahlung bei Höhergruppierung in die Entgeltgruppe KR 9 oder höher sowie in die Entgeltgruppe KR 16 oder 17,
- nach einer Höhergruppierung nicht mehr zustehende Zulagen oder
- ganz oder teilweise durch den Höhergruppierungsgewinn wegfallender Strukturausgleiche und/oder übertariflich gewährter Leistungen

liegt ausschließlich bei den Beschäftigten.

Zur Vermeidung von Haftungsrisiken sollte den Beschäftigten auf Verlangen lediglich die Entgeltgruppe am 31. Dezember 2018 / 1. Januar 2019, der Zeitpunkt des nächsten Stufenaufstiegs, das Bestehen eines Strukturausgleichs einschließlich dessen Höhe, Beginndatum und Dauer, etwaige Zulagen sowie etwaige Auswirkungen auf die Jahressonderzahlung mitgeteilt werden.