

Vergütungstarifvertrag (V-TV VPKA BW)

vom 13. August 2024

für die Beschäftigten in Einrichtungen privater Klinikträger in Baden-Württemberg (VPKA BW)

gültig ab 1. Februar 2025

Zwischen dem

**Verband privater Klinikträger in Baden-Württemberg e. V. (VPKA),
vertreten durch den Geschäftsführer,
einerseits**

und

**ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
vertreten durch die Landesbezirksleitung Baden-Württemberg,
andererseits**

wird folgender Vergütungstarifvertrag geschlossen:

Inhaltsverzeichnis

§ 1	Geltungsbereich.....	3
§ 2	Günstigkeitsprinzip	3
§ 3	Anlagen zum Tarifvertrag	3
§ 4	Vergütung	4
§ 5	Eingruppierung	4
§ 6	Stufen der Vergütungstabellen	5
§ 7	Sonderzahlungen	7
§ 7.1	Urlaubsgeld	7
§ 7.2	Jahressonderzahlung	7
§ 8	Berechnung der Stundenvergütung/ Monatsteilvergütung.....	8
§ 9	Zeitzuschläge für Mehrarbeit, Nacharbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit.....	8
§ 10	Zulage für Schicht- und Wechselschichtarbeit	9
§ 11	Erschwernis- und Gefahrenzulagen.....	9
§ 12	Überleitungsvorschriften	9
§ 13	Ausschlussfrist.....	11
§ 14	Laufzeit	11
Anlage 1	Vergütungstabelle Pflege	13
Anlage 2	allgemeine Vergütungstabelle	13
Anlage 3	Vergütungstabelle ärztlicher Dienst.....	14
Anlage 4	Funktions- und Tätigkeitszulagen.....	15
Anlage 5	Zulagen für Leitungstätigkeiten	17
Anlage 6	Tätigkeitsmerkmale (Eingruppierungssystematik).....	18
	Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen).....	18
1.	Beschäftigte im Pflegedienst	20
2.	Beschäftigte im Verwaltungs- und Wirtschaftsdienst (inkl. handwerklicher und technischer Tätigkeiten).....	25
3.	Beschäftigte mit therapeutischen, diagnostischen, pädagogischen und medizinischen Tätigkeiten	30
4.	Beschäftigte im ärztlichen Dienst.....	35
Anlage 7	Überleitungstabellen	37
1.	Beschäftigte im Pflegebereich (Anlage 6 Ziffer 1).....	37
2.	Beschäftigte im Verwaltungs- und Wirtschaftsdienst (inkl. handwerklicher und technischer Tätigkeiten) und Beschäftigte mit therapeutischen, diagnostischen, pädagogischen und medizinischen Tätigkeiten (Anlage 6 Ziffern 2 und 3)	38
3.	Beschäftigte im ärztlichen Dienst (Anlage 6 Ziffer 4)	39
Anlage 8	Analogietabelle.....	40

Präambel:

Der vorliegenden Vergütungstarifvertrag (V-TV VPKA BW) ersetzt zum 1. Februar 2025 den bis dahin gültigen Vergütungstarifvertrag Nr. 7 vom 13. November 2006 in der Fassung des 8. Änderungstarifvertrages vom 25. Juli 2024 vollständig.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt räumlich für das Bundesland Baden-Württemberg.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt für Gesundheits- und Sozialeinrichtungen jeder Art, die ordentliches Mitglied im Verband privater Klinikträger in Baden-Württemberg e. V. (VPKA BW) sind.

(3) Dieser Tarifvertrag gilt persönlich für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Beschäftigte), die in einem Arbeitsverhältnis zu einem tarifgebundenen Mitglied des VPKA BW stehen und Mitglied der vertragschließenden Gewerkschaft sind.

(4) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Absatz 3 BetrVG, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind, sowie Chefärztinnen und Chefarzte,
- b) Beschäftigte, die eine über die höchste Tabellenvergütung hinausgehende regelmäßige Vergütung erhalten (Zulagen, Zuschläge, Leistungsvergütung werden hierbei nicht berücksichtigt),
- c) Auszubildende, Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege, Altenpflege sowie Volontärinnen/Volontäre und Praktikantinnen/Praktikanten
- d) Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse gewährt werden,
- e) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Absatz 1 Nummer 2 SGB IV,
- f) Personen, die ohne Abschläge Regelaltersrente in Anspruch nehmen.

§ 2 Günstigkeitsprinzip

Soweit zwischen ver.di und einem nach Abschluss dieses Tarifvertrags neu hinzutretenden ordentlichen Mitglied des VPKA BW abgeschlossener gültiger oder nachwirkender Tarifvertrag für die Beschäftigten bei diesem Mitglied günstigere Regelungen vorsieht, gelten für jene Beschäftigten diese günstigeren Regelungen.

§ 3 Anlagen zum Tarifvertrag

In den Anlagen zu diesem Tarifvertrag werden festgelegt:

- a) Vergütungstabelle für Beschäftigte im Pflegedienst gemäß der Anlage 6 Ziffer 1 (Anlage 1)
- b) allgemeine Vergütungstabelle für Beschäftigte gemäß der Anlage 6 Ziffern 2 und 3 (Anlage 2)
- c) Vergütungstabelle für Beschäftigte im ärztlichen Dienst gemäß der Anlage 6 Ziffer 4 (Anlage 3)
- d) Funktions- und Tätigkeitszulagen (Anlage 4)
- e) Zulagen für Leitungstätigkeiten (Anlage 5)
- f) Tätigkeitsmerkmale (Eingruppierungssystematik) (Anlage 6)
- g) Überleitungstabellen (Anlage 7)
- h) Analogie-Tabelle (Anlage 8)

§ 4 Vergütung

(1) ¹Beschäftigte erhalten monatlich eine Vergütung, die sich aus Tabellenvergütung und gegebenenfalls Zulagenansprüche aus den Absätzen 2 bis 4 zusammensetzt. ²Die Höhe der Tabellenvergütung bestimmt sich nach der Vergütungsgruppe, in der die Beschäftigten eingruppiert sind und nach der für sie geltenden Stufe. ³Beschäftigte erhalten die Tabellenvergütung nach folgender Auflistung und Anlage:

- Beschäftigte im Pflegedienst nach Anlage 1,
- Beschäftigte im Verwaltungs- und Wirtschaftsdienst (inkl. handwerklicher und technischer Tätigkeiten) nach Anlage 2,
- Beschäftigte mit therapeutischen, diagnostischen, pädagogischen und medizinischen Tätigkeiten nach Anlage 2 und
- Beschäftigte im ärztlichen Dienst nach Anlage 3.

(2) ¹Beschäftigte im Pflegedienst nach Anlage 6 Ziffer 1 („Beschäftigte im Pflegedienst“) erhalten eine monatliche Zulage. ²Die Höhe der Zulage bestimmt sich nach Anlage 4.

(3) Beschäftigten, denen Leitungsaufgaben oder stellvertretende Leistungsaufgaben übertragen worden sind, erhalten neben den Ansprüchen aus Absatz 1 und gegebenenfalls den Absätze 2 und 4 eine Leitungszulage gemäß Anlage 5.

Protokollerklärung:

Absatz 3 gilt nicht für Beschäftigte im ärztlichen Dienst gemäß Anlage 6 Ziffer 4.

(4) Weitere Tätigkeits- und Funktionszulagen, die Beschäftigten aufgrund von Tätigkeitseingruppierung und/oder übertragener Funktion nach Anlage 6, Anlage 4 und § 12 M-TV VPKA BW zustehen, gehören zur Gesamtvergütung gemäß § 11 M-TV.

§ 5 Eingruppierung

(1) ¹Die Beschäftigte ist in der Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. ²Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen.

(2) Für die Zuordnung der Beschäftigten zu einer Vergütungsgruppe sind die Art der von ihr ausgeübten Tätigkeit gemäß Absatz 1 und, soweit dies in den einzelnen Gruppen vorausgesetzt wird, ihre Berufsausbildung und Weiterqualifikation entscheidend, es sei denn, dass die ausgeübte Tätigkeit mit derjenigen mit Berufsausbildung gleichwertig ist.

(3) ¹Die den einzelnen Vergütungsgruppen zugeordneten Tätigkeitsmerkmale und Berufsgruppen gemäß Anlage 6 bilden keinen vollständigen Katalog, sondern

dienen der Erläuterung. ²Nicht aufgeführte Tätigkeiten sind unter Berücksichtigung der Tätigkeitsmerkmale und vergleichbarer Beispiele einzugruppieren.

(4) ¹Umfasst das Arbeitsgebiet einer Beschäftigten nicht nur vorübergehend mehrere Tätigkeiten, die verschiedenen Vergütungsgruppen zugeordnet sind, erfolgt die Einstufung in die Vergütungsgruppe entsprechend seiner überwiegenden Tätigkeit. ²Bei der Vergütungsbemessung sind die übrigen Tätigkeiten, soweit sie insgesamt höherwertig sind, durch eine Leistungszulage angemessen zu vergüten.

(5) Die Vergütungsgruppe der Beschäftigten als auch eine nach Absatz 4 geltende Leistungszulage ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

§ 6 Stufen der Vergütungstabellen

(1) ¹Die Vergütungsgruppen umfassen sechs Stufen. ²Für Beschäftigte im ärztlichen Dienst gelten abweichende Stufenregelungen, die gesondert in Anlage 6 Ziffer 4 erfasst sind.

(2) ¹Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ²Verfügt die Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3.

³Es sind zum Zweck der Vergütungsberechnung die bei einem anderen Arbeitgeber in fachlich gleicher oder gleichwertiger nachgewiesener Tätigkeit erbrachten Zeiten bei der Stufenzuordnung zu berücksichtigen.

(3) Beschäftigte erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung nach Absatz 5 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Vergütungsgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

(4) Die Beschäftigten erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, die Tabellenvergütung nach der neuen Stufe.

(5) ¹Bei Leistungen der/des Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. ²Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. ³Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber eine dafür zuständige Kommission einzuberufen, die zu prüfen hat, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung vorliegen. ⁴Eine Verlängerung nach Satz 3 ist jährlich von der

Kommission zu überprüfen. ⁵Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat benannt; sie müssen dem Betrieb angehören. Entscheidungen der Kommission müssen mit einer Zwei-Drittel-Mehrheit erfolgen.

(6) ¹Soweit es zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften erforderlich ist, kann Beschäftigten im Einzelfall, abweichend von Absatz 3 eine um bis zu zwei Stufen höhere Vergütung ganz oder teilweise vorweggewährt werden. ²Haben Beschäftigte bereits die Endstufe ihrer jeweiligen Vergütungsgruppe erreicht, kann ihnen unter den Voraussetzungen des Satzes 1 ein bis zu 20 v.H. der Stufe 2 ihrer jeweiligen Vergütungsgruppe höhere Vergütung gezahlt werden.

(7) ¹Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des Absatzes 3 stehen gleich:

- a) Zeiten von Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 14 M-TV VPKA BW bis zu 26 Wochen,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

²Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. ³Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. ⁴Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(8) ¹Bei Eingruppierung in eine höhere Vergütungsgruppe werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Vergütungsgruppe erreicht haben, mindestens jedoch der Stufe 2. ²Die Stufenlaufzeit in der höheren Vergütungsgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. ³Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Vergütungsgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Vergütungsgruppe erreichten Stufe zuzuordnen; die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Vergütungsgruppe angerechnet. ⁴Die Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, die entsprechende Tabellenvergütung aus der in Satz 1 oder Satz 3 festgelegten Stufe der betreffenden Vergütungsgruppe.

⁵In Fällen der Umgruppierung, das heißt Tätigkeitswechsel in Verbindung mit Tabellenwechsel, ist zur weiteren Anwendung der Sätze 1 oder 3 die Analogietabelle gemäß Anlage 8 heranzuziehen.

§ 7 Sonderzahlungen

§ 7.1 Urlaubsgeld

- (1) Beschäftigte erhalten ein Urlaubsgeld, wenn sie
 - a) am 1. Juli im Arbeitsverhältnis stehen und
 - b) seit dem 1. Januar des laufenden Jahres ununterbrochen beim Arbeitgeber beschäftigt waren oder bei ihm in einem Berufsausbildungsverhältnis gestanden haben und
 - c) mindestens für einen Teil des Monats Juli Anspruch auf Vergütung, Urlaubsvergütung, Mutterschaftsgeld oder Krankenbezüge haben.
- (2) ¹Das Urlaubsgeld beträgt 500,00 Euro. ²Teilzeitbeschäftigte erhalten das Urlaubsgeld anteilig ihres vertraglich vereinbarten Arbeitszeitumfanges am 1. Juli.
- (3) Das Urlaubsgeld wird mit den Bezügen für den Monat Juli ausgezahlt.
- (4) Der Anspruch auf Urlaubsgeld gemäß § 7.1 besteht zusätzlich zu dem Anspruch auf Jahressonderzahlung gemäß § 7.2.

§ 7.2 Jahressonderzahlung

- (1) Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.
- (2) ¹Die Jahressonderzahlung beträgt
 - a) im Kalenderjahr 2024 50 Prozent
 - b) ab dem Kalenderjahr 2025 65 Prozent
 - c) ab dem Kalenderjahr 2027 75 Prozentder den Beschäftigten im Monat September gezahlten Vergütung gemäß § 4 Absatz 1 Satz 3 und § 4 Absatz 3. ²Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Vergütungsgruppe und dem Beschäftigungsumfang am 1. September. ³Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis erst nach September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Abrechnungsmonat.
- (3) ¹Der Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem die Beschäftigten keinen Anspruch auf Vergütung oder Fortzahlung der Vergütung haben. ²Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung besteht aus Anlass von Krankheit (§ 14 M-TV VPKA BW), Urlaub (§ 16 M-TV VPKA BW), Zusatzurlaub (§ 17 M-TV VPKA BW), Arbeitsbefreiung (§ 18 M-TV VPKA BW) und bei Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 14 M-TV VPKA BW), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. Einem Anspruch auf Vergütung gleichgestellt sind Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG.
- (4) Die Jahressonderzahlung wird mit der monatlichen Vergütung für November ausgezahlt.

§ 8 Berechnung der Stundenvergütung/ Monatsteilvergütung

- (1) Für die Berechnung der Stundenvergütung wird der Vergütungstabellenwert der jeweiligen individuellen Vergütungsgruppe und Stufe der Beschäftigten durch das 4,348-fache der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit (§ 6 Absatz 1 MTV) geteilt.
- (2) Die Überstundenvergütung setzt sich aus dem Betrag gemäß Absatz 1 zuzüglich des Überstundenzuschlags (§ 9 Absatz 2) zusammen.
- (3) Besteht der Vergütungsanspruch nicht für einen vollen Kalendermonat, wird für jeden in den Anspruchszeitraum fallenden Kalendertag 1/30 der Monatsvergütung bezahlt.
- (4) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte die Tabellenvergütung (§ 4) und alle sonstigen Zulagen/Zuschläge, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

§ 9 Zeitzuschläge für Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit

- (1) Beschäftigte erhalten für die Mehrarbeit im Sinne des § 7 Absatz 2 i.V.m. § 7 Absatz 3 des Manteltarifvertrags eine Vergütung nach § 8 Absatz 1. Dies gilt nicht für Zeiten des Bereitschaftsdienstes.
- (2) ¹Neben der Tabellenvergütung nach den Anlagen 1 bis 3 erhalten Beschäftigte Zeitzuschläge. ²Sie betragen je Stunde
 - a) für Arbeit an Sonntagen 25 v. H.
 - b) für Arbeit an gesetzlichen Wochenfeiertagen, auch wenn sie auf einen Sonntag fallen, sowie am Ostersonntag, Pfingstsonntag
 - aa) bei Freizeitausgleich 35 v. H.
 - bb) ohne Freizeitausgleich 135 v. H.
 - c) für Arbeit nach 12 Uhr an dem Tage vor dem
 - aa) Ostersonntag, Pfingstsonntag 10 v. H.
 - bb) ersten Weihnachtsfeiertag und Neujahrstag 50 v. H.

der Stundenvergütung, die der jeweilige Vergütungsgruppe und Stufe entspricht.

- d) ³Für Nachtarbeit erhalten Beschäftigte für jede Stunde einen Zuschlag in Höhe von 4,00 € gezahlt.

⁴Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Satz 2 Buchstaben a) bis c) für dieselbe Arbeitsleistung wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt.

⁵Die Zeitzuschläge nach Satz 2 Buchstabe a), b) Doppelbuchstabe aa) und c) und nach Satz 3 können auf Wunsch der Beschäftigten auch durch dem jeweiligen Prozentanteil entsprechende Freizeit ausgeglichen werden, soweit diesem Wunsch nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.

§ 10 Zulage für Schicht- und Wechselschichtarbeit

- (1) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit gemäß § 7 Absatz 9 M-TV VPKA BW leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 125,00 Euro monatlich.
- (2) Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit gemäß § 7 Absatz 10 M-TV VPKA BW leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich.

§ 11 Erschwernis- und Gefahrenzulagen

¹Die Beschäftigten erhalten, soweit sie keine Zulagen nach Anlage 4 erhalten, neben der Vergütung eine monatliche Zulage für Tätigkeiten nach dem § 12 des Manteltarifvertrages in Höhe von 20,00 €.

²Die Betriebsparteien haben die Möglichkeit für bestimmte Tätigkeiten betriebliche befristete Vereinbarungen im Sinne der Eingruppierungsvorbemerkungen Ziffer 4 Sätze 5 und 6 der Anlage 6 zu treffen.

§ 12 Überleitungsvorschriften

(1) ¹Die Beschäftigten werden zum 1. Februar 2025 in die Vergütungsgruppe übergeleitet, die der ausgeübten Tätigkeit gemäß Anlage 6 entspricht; bei unveränderter Tätigkeit kann hierzu die Überleitungstabelle nach Tätigkeiten (Anlage 7) zur Orientierung herangezogen werden. ²Sie werden jeweils der Stufe zugeordnet, die sich aus der Anwendung von Absatz 4 ergibt.

³Für die Überleitung der Beschäftigten stellt die Arbeitgeberin jeder Beschäftigten schriftlich die individuellen Auswirkungen der Überleitung in den Tarifvertrag unter Angabe der zu berücksichtigenden bisherigen monatlichen Grundvergütung samt etwaiger Funktionszulagen als auch der Angaben der nach Überleitung zustehenden Vergütungsgruppe und Stufe, der damit verbundenen Tabellenvergütung als auch möglicher Funktionszulagen bis zum 31. Dezember 2024 zur Verfügung.

⁴Für die Überleitung von Beschäftigten mit übertragener Leitungsfunktion oder stellvertretender Leitungsfunktion gilt:

- a) Beschäftigte im Pflegedienst mit Leitungsaufgaben (inkl. stellv. Leitungsaufgaben) werden mittels ihrer berufsspezifischen Qualifikation gemäß den Tätigkeitsmerkmalen nach Anlage 6 Ziffer 1 zugeordnet und erhalten zusätzlich zur Tabellengrundvergütung die Leitungszulage nach Anlage 5.
- b) Beschäftigte mit Leitungsaufgaben (inkl. stell. Leitungsaufgaben) werden mittels ihrer berufsspezifischen Qualifikation gemäß den Tätigkeitsmerkmalen gemäß Anlage 6 Ziffer 2 und 3 zugeordnete und erhalten zusätzlich zur Tabellengrundvergütung die Leitungszulage nach Anlage 5.

(2) ¹Beschäftigte haben die Möglichkeit eine Tätigkeitsüberprüfung zu beantragen, wenn die Überleitung gemäß Absatz 1 hinsichtlich der Zuordnung in die neue Eingruppierungssystematik oder Stufenzuordnung nicht der tatsächlich geleisteten Tätigkeit oder Beschäftigungszeit entspricht.

²Der sachlich begründeter Antrag nach Satz 1 kann nur bis zum 31. Oktober 2025 gestellt werden (Ausschlussfrist) und wirkt auf den 1. Februar 2025 zurück. ³Ruht das Arbeitsverhältnis am 1. Februar 2025, beginnt die Frist von neun Monaten nach Satz 2 mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit; der Antrag wirkt auf den 1. Februar 2025 zurück.

(3) ¹Insofern die Arbeitgeberin Beschäftigten außertarifliche oder freiwillige Zulagen oder Stufenvorweggewährung zusätzlich zur bisherigen tariflichen Eingruppierung bis einschließlich 31. Januar 2025 gewährt hat, können diese im Zuge der Überleitung als Bestandteil der bisherigen Gesamtvergütung angerechnet werden.

²Die Anrechnung kann nur erfolgen, wenn die Zulage oder Stufenvorweggewährung durch eine schriftliche individuelle Vereinbarung oder schriftliche Zusage (im Arbeitsvertrag oder Nachtrag bzw. Nebenabrede zum Arbeitsvertrag) erfolgt ist, diesen gleichgestellt sind kollektivrechtliche Regelungen wie Betriebsvereinbarungen und Haustarifverträge, und seitens der Arbeitgeberin gemäß Absatz 1 im Informationsschreiben an die betroffene Beschäftigte explizit benannt wird.

³Mit Einstellung anerkannte Vorerfahrungszeiten (Berufserfahrung) bleiben erhalten. ⁴Gleiches gilt für arbeitsvertraglich oder in einer Betriebsvereinbarung geregelte Funktionszulagen, die keine Entsprechung in diesem Tarifvertrag haben.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 1:

Ausgenommen von „außertarifliche oder freiwillige Zulagen“ sind Zulagen, die als Funktionszulagen nicht durch Funktionszulagen oder speziellen Eingruppierungsmerkmalen in diesem Tarifvertrag inhaltsgleich abgelöst werden (vgl. Absatz 5 Sätze 1 und 2).

(4) ¹Die Beschäftigte wird in die Tabellenstufe innerhalb der jeweiligen Vergütungsgruppe übergeleitet, die mindestens die Zeit der Betriebszugehörigkeit umfasst und in der Regel der nachfolgenden Tabelle entspricht:

Bisherige Stufe und Jahr innerhalb der Stufe	Neue Stufe und Jahr	Bisherige Stufe und Jahr innerhalb der Stufe	Neue Stufe und Jahr
2 / 1	1	8 / 1	5 / 3
2 / 2	2 / 1	8 / 2	5 / 4
3 / 1	2 / 2	9 / 1	5 / 5
3 / 2	3 / 1	9 / 2	6 / 1
4 / 1	3 / 2	10 / 1	6 / 2
4 / 2	3 / 3	10 / 2	6 / 3
5 / 1	4 / 1	11 / 1	6 / 4
5 / 2	4 / 2	11 / 2	6 / 5
6 / 1	4 / 3	12 / 1	6 / 6
6 / 2	4 / 4	12 / 2	6 / 7
7 / 1	5 / 1	12 / 3	6 / 8
7 / 2	5 / 2		

²Abweichend von Satz 1 gilt für Ärztinnen und Ärzte die jeweils zurückgelegte Zeit in der Tätigkeit als Arzt/Ärztin, Facharzt/-ärztin oder Oberarzt/-ärztin als Grundlage zur Stufenzuordnung gemäß der Stufenregelung nach Anlage 6 Ziffer 4.

(5) ¹Zur Ermittlung eines möglichen Besitzstandes durch die Überleitung ist die bisherige Grundvergütung als auch bisher monatlich gezahlte Funktionszulagen, insofern sie mit diesem Tarifvertrag inhaltsgleich abgelöst werden, heranzuziehen.

²Bisher monatlich gezahlte Funktionszulagen können auch durch ein spezielles Tätigkeitsmerkmal der Eingruppierung dieses Tarifvertrages abgelöst werden.

³Der bisherigen Vergütung nach Satz 1 ist die Tabellenvergütung als auch einem Tätigkeitsmerkmal zugehörige Funktionszulagen nach Überleitung gegenüber zu stellen.

(6) ¹In den Fällen, bei denen sich durch die neue Eingruppierung ein negativer Differenzbetrag zur bisherigen Vergütung gemäß Absatz 5 ergibt, wird dieser Betrag als Besitzstandszulage weiterhin den Beschäftigten mit der monatlichen Vergütung gewährt. ²Die Besitzstandszulage nimmt an künftigen Lohnsteigerungen nicht teil. ³Die Besitzstandszulage wird wie folgt angerechnet:

- bei einem vom Beschäftigten initiierten Tätigkeitswechsel (Umgruppierung) vollständig,
- bei Stufensteigerungen hälftige Anrechnung.

⁴Bei Veränderungen der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit der Beschäftigten ändert sich in den Fällen die Besitzstandszulage entsprechend.

§ 13 Ausschlussfrist

¹Ansprüche aus diesem Tarifvertrag verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der Beschäftigten oder vom Arbeitgeber in Textform geltend gemacht werden. ²Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

³Satz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan sowie für Ansprüche, soweit sie kraft Gesetzes einer tariflichen Ausschlussfrist entzogen sind.

§ 14 Laufzeit

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Februar 2025 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann von beiden Tarifparteien mit einer Frist von drei Kalendermonaten, frühestens zum 31. Dezember 2025 gekündigt werden.

Anlage 1 Vergütungstabelle Pflege

VG/St.	1	2	3	4	5	6
KR 11	4.628,76 €	4.985,95 €	5.392,57 €	5.834,04 €	6.353,53 €	6.635,44 €
KR 10b	3.820,00 €	3.920,00 €	4.070,59 €	4.139,66 €	4.305,27 €	4.414,63 €
KR 10a	3.753,50 €	3.900,58 €	4.070,59 €	4.139,66 €	4.305,27 €	4.414,63 €
KR 9	3.750,00 €	3.895,00 €	3.960,00 €	4.030,00 €	4.170,00 €	4.300,00 €
KR 8	3.530,00 €	3.690,00 €	3.795,45 €	3.918,77 €	4.044,74 €	4.239,52 €
KR 7b	3.366,55 €	3.600,10 €	3.680,00 €	3.786,17 €	3.919,00 €	4.101,25 €
KR 7a	3.216,55 €	3.450,10 €	3.530,00 €	3.636,17 €	3.769,00 €	3.951,25 €
KR 6	3.180,00 €	3.300,00 €	3.410,00 €	3.529,63 €	3.630,02 €	3.790,39 €
KR 5	2.970,00 €	3.080,00 €	3.102,89 €	3.176,41 €	3.251,88 €	3.420,40 €

Anlage 2 allgemeine Vergütungstabelle

VG/St.	1	2	3	4	5	6
14	5.003,84 €	5.329,75 €	5.755,37 €	6.227,68 €	6.754,16 €	7.132,13 €
13	4.628,76 €	4.985,95 €	5.392,57 €	5.834,04 €	6.353,53 €	6.635,44 €
12	4.026,71 €	4.431,53 €	4.765,62 €	5.151,01 €	5.678,44 €	5.975,19 €
11	3.680,00 €	4.191,53 €	4.528,25 €	4.893,44 €	5.300,10 €	5.433,63 €
10	3.566,89 €	3.814,56 €	4.003,55 €	4.429,89 €	4.702,42 €	5.018,11 €
9	3.448,96 €	3.662,32 €	3.869,96 €	4.331,88 €	4.436,39 €	4.703,23 €
8b	3.403,85 €	3.526,31 €	3.755,83 €	3.973,29 €	4.185,86 €	4.409,39 €
8a	3.285,00 €	3.486,59 €	3.628,68 €	3.770,54 €	3.922,69 €	3.995,85 €
7	3.195,00 €	3.360,00 €	3.509,59 €	3.614,47 €	3.748,49 €	3.820,45 €
6	3.049,18 €	3.164,92 €	3.263,41 €	3.507,92 €	3.640,49 €	3.708,02 €
5	2.928,99 €	3.117,67 €	3.245,11 €	3.380,06 €	3.505,47 €	3.570,28 €
4	2.802,62 €	2.993,55 €	3.153,75 €	3.253,48 €	3.353,20 €	3.411,60 €
3	2.762,69 €	2.828,26 €	2.915,26 €	3.132,21 €	3.217,92 €	3.296,43 €
2	2.695,02 €	2.784,28 €	2.834,67 €	2.906,58 €	3.064,63 €	3.229,97 €
1	2.500,23 €	2.541,15 €	2.563,53 €	2.610,21 €	2.670,00 €	2.745,15 €

Anlage 3 Vergütungstabelle ärztlicher Dienst

(gesonderte Stufenregelung gemäß Anlage 6 Ziffer 4)

VG	Stufe1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Ä IV	9.442,15 €	10.120,10 €				
Ä III	8.020,59 €	8.494,44 €	9.172,36 €			
Ä II	6.394,96 €	6.934,64 €	7.408,51 €	7.684,95 €	7.954,76 €	8.224,58 €
Ä I	4.835,16 €	5.111,62 €	5.309,04 €	5.651,25 €	6.059,31 €	6.227,15 €

Anlage 4 Funktions- und Tätigkeitszulagen

1. Pflegezulage
Beschäftigte im Pflegedienst erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von **155,00 Euro**.
2. ¹Beschäftigte der Vergütungsgruppen KR 7 bis KR 11, die mit einer der folgenden Funktionen schriftlich beauftragt sind, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Funktionszulage in Höhe von **140,00 Euro**:
 - a. MS Nurse,
 - b. Parkinson-Nurse
 - c. Inkontinenzbeauftragte,
 - d. Praxisanleiterin in der Pflege mit berufspädagogischer Zusatzqualifikation nach bundesrechtlicher Regelung und entsprechender Tätigkeit.

²Die Zulage in gleicher Höhe erhalten Beschäftigte der KR 9 mit Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Weiterbildung für Gerontopsychiatrie voraussetzen.
3. Beschäftigte im Pflegedienst der Vergütungsgruppen KR 5 bis KR 11, die die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend bei:
 - a) an schweren Infektionskrankheiten Erkrankten (zum Beispiel Tuberkulose-patienten), die wegen der Ansteckungsgefahr in besonderen Infektionsabteilungen oder Infektionsstationen untergebracht sind,
 - b) Patientinnen in geschlossen oder halbgeschlossenen (Open-Door-System) psychiatrischen Abteilungen oder Stationen,
 - c) Patientinnen in geriatrischen Abteilungen oder Stationen,
 - d) Gelähmten oder an Multipler Sklerose oder an Parkinsonscher Krankheit Erkrankten,
 - e) Patientinnen nach Transplantationen innerer Organe oder von Knochenmark,
 - f) an Aids (Vollbild) Erkrankten,
 - g) Patientinnen, bei denen Chemotherapie durchgeführt oder die mit Strahlen oder mit inkoperierten radioaktiven Stoffen behandelt werden,
 - h) Patientinnen in der Intensivpflegeausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von **46,02 Euro**, abweichend davon beträgt die Zulage gemäß h) bei Patientinnen der Intensivpflege **100,00 Euro**.
4. Beschäftigte im Pflegedienst, die die Grund- und Behandlungspflege bei schwer Brandverletzten ausüben, erhalten eine Zulage von **10 v.H.** der Stundenvergütung für jede volle Arbeitsstunde dieser Pflegetätigkeit.

5. Psychologinnen der VG 13, die über die Zusatzqualifikation „Klinische/r Neuropsychologe/Neuropsychologin GNP“ verfügen, erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von **100,00 Euro**.
6. Psychologinnen der VG 13, die die Fallführung im Bereich der Psychotherapeutischen Neurologie von der Ärztlichen Leitung übertragen bekommen, erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von **300 Euro**.

Anlage 5 Zulagen für Leitungstätigkeiten

(ausgenommen Beschäftigte des ärztlichen Dienstes gemäß Anlage 6 Ziffer 4)

¹Die nachfolgenden Leitungsaufgaben (auch Stellvertretungen) sind Tätigkeiten, die vom Arbeitgeber schriftlich übertragen werden müssen. ²Hierbei ist nicht die Benennung der Funktion (Titel), sondern die inhaltliche Übertragung konkreter Tätigkeiten ausschlaggebend. ³Die Leitungstätigkeit beinhaltet insbesondere Aufgaben der Führung und Personalverantwortung inkl. der entsprechenden Fürsorgeverpflichtung gegenüber den nachgeordneten Beschäftigten. ⁴Die Leitungstätigkeiten gehen über eine reine fachliche (Arbeits-)Koordination innerhalb einer Schicht oder einem Arbeitsbereich hinaus.

⁵Bei Zusammentreffen von Leitungstätigkeit und stellvertretender Leitungstätigkeit gilt für die Gewährung der Leitungszulage die Tätigkeit, die die jeweils höhere Zulage gewährt. ⁶Teilzeitkräfte erhalten die Zulage anteilig.

⁷ Die monatliche Zulage gemäß dieser Abn lage beträgt:

Unterstellte Beschäftigte (VK ¹)	In den ersten 24 Monaten der übertragenen Leitungstätigkeit		Ab dem 25. Monat der Leitungstätigkeit	
	Leitung	Stellvertretung	Leitung	Stellvertretung
Bis 2,5	200,00 €	140,00 €	250,00 €	175,00 €
Bis 5	250,00 €	175,00 €	300,00 €	210,00 €
Bis 10	425,00 €	297,50 €	500,00 €	350,00 €
Bis 17,5	575,00 €	402,50 €	650,00 €	455,00 €
Bis 25	900,00 €	630,00 €	1000,00 €	700,00 €
Bis 37,5	1100,00 €	770,00 €	1300,00 €	910,00 €
Bis 50	1300,00 €	910,00 €	1500,00 €	1.050,00 €
Ab 50	1400,00 €	980,00 €	1600,00 €	1.120,00 €

⁸Die Zulagen erhöhen sich bei jeder Tarifsteigerung der Vergütungstabellen um den von den Tarifparteien festgelegten Satz.

⁹Für Tätigkeiten außerhalb der übertragenen Leitungstätigkeit kann in Ausnahmefällen eine Zulage in Höhe von 25 Prozent der jeweiligen Leitungszulage, mind. 100,00 €, für die Dauer dieser übertragenen Tätigkeit zusätzlich gezahlt werden.

¹ Anzahl der im Jahresdurchschnitt unterstellten Beschäftigten des Vorjahres gemessen in IST-Vollzeitäquivalenten. Die Unterstellungsverhältnisse werden jeweils zum Jahresende für das kommende Jahr ermittelt oder bei organisatorisch-strukturellen Änderungen. Zu den unterstellten Beschäftigten zählen auch FSJ/BFD/Auszubildende/ Arbeitnehmerüberlassungskräfte/etc.; ruhende Arbeitsverhältnisse werden nicht berücksichtigt (Elternzeit, Erwerbsminderungsrente, etc.).

Anlage 6 Tätigkeitsmerkmale (Eingruppierungssystematik)

Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen)

- (1) ¹Die nachfolgenden Regelungen bilden in Verbindung mit den §§ 4 bis 6 die Eingruppierungssystematik. ²Dabei sind die Tätigkeitsmerkmale den Ziffern 1 bis 4 nach folgenden Bereichen zugeordnet:
1. Beschäftigte im Pflegedienst,
 2. Beschäftigte im Verwaltungs- und Wirtschaftsdienst (inkl. handwerklicher und technischer Tätigkeiten),
 3. Beschäftigte mit therapeutischen, diagnostischen, pädagogischen und medizinischen Tätigkeiten,
 4. Beschäftigte im ärztlichen Dienst.
- (2) Für die Zuordnung der Beschäftigten zu einer Vergütungsgruppe sind die Art der von ihnen ausgeübten Tätigkeit und, soweit dies in den einzelnen Gruppen vorausgesetzt wird, ihrer Berufsausbildung und Weiterqualifikation entscheidend, es sei denn, dass die Beschäftigten in dieser Tätigkeit mit denjenigen mit Berufsausbildung gleichwertig ist („sonstige Beschäftigte“).
- (3) ¹Die Beschäftigten sind in der Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale die gesamte von ihnen nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. ²Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen. ³Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z. B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. ⁴Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 2 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. ⁵Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von den Sätzen 2 bis 4 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. ⁶Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:

Insofern Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals an einen bestimmten Einsatzbereich/Tätigkeitsort gestellt werden, so gilt dies als erfüllt, insofern mindestens zur Hälfte Tätigkeiten in diesem geforderten Einsatzbereich/Tätigkeitsort anfallen.

- (4) ¹Die in den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe benannten Beispiele sind nicht abschließend; sie dienen der Erläuterung der Tätigkeitsmerkmale und Fallgruppen. ²Nicht aufgeführte Tätigkeiten sind unter Berücksichtigung der Tätigkeitsmerkmale und vergleichbarer Beispiele einzugruppieren. ³Beispiele werden erstmalig in der Vergütungsgruppe benannt, deren Tätigkeitsmerkmale in der Regel den Mindestanforderungen an die benannten Beispiele entspricht.

⁴Bei Erfüllung der Merkmale (Heraushebungsmerkmale) einer höheren Vergütungsgruppe sind die Beschäftigten dieser Gruppe zuzuordnen.

⁵Die Betriebsparteien können in ungekündigten Zustand dieses Tarifvertrages einvernehmliche Vereinbarungen zu ergänzenden Beispielen oder auch neuen Berufsgruppen zeitlich befristet bis zur nächsten Tarifverhandlung über den Vergütungstarifvertrag vornehmen. ⁶Die Vereinbarung ist mit einer Laufzeit von maximal 30 Monaten und ohne Nachwirkung abzuschließen und inhaltlich bei den nachfolgenden Tarifverhandlungen von den Tarifparteien zu erörtern und ggf. in diesen Tarifvertrag zu übernehmen.

(5) ¹Genannte Ausbildungsdauern beziehen sich auf die Regelausbildungszeit, d. h., dass unter besonderen Voraussetzungen eine Ausbildungsdauer auch kürzer oder länger sein kann, wenn sie in der Person der Auszubildenden liegen.

²Somit ist eine dreijährige Ausbildung auch dann eine dreijährige Ausbildung, wenn Auszubildende aufgrund von Vor-Ausbildung Zeiten anerkannt und demnach diese Ausbildung in kürzerer Zeit erfolgreich abgeschlossen haben. ³In Tätigkeitsmerkmalen genannte Ausbildungsberufe umfassen auch die entsprechenden früheren Ausbildungsberufe und -bezeichnungen vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages.

⁴Aufgrund des Artikels 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu als gleichwertig festgestellte Abschlüsse, Prüfungen und Befähigungsnachweise stehen ab dem Zeitpunkt ihres Erwerbs den in den Tätigkeitsmerkmalen geforderten entsprechenden Anforderungen gleich.

⁵Ist die Gleichwertigkeit erst nach Erfüllung zusätzlicher Erfordernisse festgestellt worden, gilt die Gleichstellung ab der Feststellung. ⁶Facharbeiterinnen mit einem im Beitrittsgebiet erworbenen Facharbeiterzeugnis, das nach Artikel 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu dem Prüfungszeugnis in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren bzw. mit einer kürzeren Ausbildungsdauer gleichgestellt ist, werden bei entsprechender Tätigkeit wie Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem solchen Ausbildungsberuf eingruppiert.

1. Beschäftigte im Pflegedienst

Vorbemerkungen

1. ¹Die Bezeichnung „Pflegehelferinnen“ umfasst auch Gesundheits- und Krankenpflegehelferinnen sowie Altenpflegehelferinnen. ²Die Bezeichnung „Pflegefachkraft“ umfasst Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen, Altenpflegerinnen, Pflegefachmann/-frau als auch Krankenschwester und Kinderkrankenschwester in allen Fachrichtungen beziehungsweise Spezialisierungen.

2. Zu der entsprechenden Tätigkeit von Pflegehelferinnen beziehungsweise von Pflegefachkräften gehört auch die Tätigkeit in Ambulanzen, soweit es sich nicht überwiegend um eine Verwaltungs- oder Empfangstätigkeit handelt.

KR 5

Einfache und den Pflegedienst unterstützende Tätigkeiten, die von Beschäftigten ohne entsprechende Ausbildung ausgeübt werden.

z. B.:

- Pflegerische Hilfskräfte ohne abgeschlossene Fachausbildung
- Betreuungs- und Aktivierungskräfte nach § 43b SGB XI
- Stationshilfen, Patientenbegleitsdienst und sonstiges Unterstützungspersonal mit einfachen Aufgaben

KR 6

Pflegeunterstützende Tätigkeiten, die eine mindestens einjährige Ausbildung und Abschlussprüfung erfordern sowie sonstige Beschäftigte im Pflegedienst, die entsprechende Tätigkeit ausgeübt werden.

z. B.:

- Pflegehelferinnen (Helferausbildung nach Landesrecht)
- Alltagsbegleiterinnen, Alltagsbetreuerinnen
- Betreuungsassistentinnen, Wohngruppenassistentinnen
- Kinderpflegerinnen

KR 7a

Pflegeunterstützende Tätigkeiten sowie Grundpflege, die von Beschäftigten im Pflegedienst mit mind. 3-jähriger medizinischer Ausbildung ausgeübt werden.

z. B.:

- Medizinische Fachangestellte
- Heilerziehungspflegerinnen im Pflegedienst

KR 7b

Tätigkeiten in der Betreuung, Beschäftigung und Pflege sowie behandlungspflegerische Maßnahmen einschließlich der Pflegeprozessplanung, die durch Pflegefachkräfte mit mindestens dreijähriger Ausbildung und staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung im Gesundheits- und Sozialbereich mit entsprechender Tätigkeit ausgeübt werden.

KR 8

Tätigkeiten in der Betreuung, Beschäftigung und Pflege sowie behandlungspflegerische Maßnahmen einschließlich der Pflegeprozessplanung, die durch Pflegefachkräfte mit mindestens dreijähriger Ausbildung und staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit ausgeübt werden und sich durch ein erhöhtes Maß an Schwierigkeit aus der Vergütungsgruppe Kr 7b herausheben, sowie sonstige Beschäftigte im Pflegedienst, die entsprechende Tätigkeit ausüben.

Erhöhtes Maß an Schwierigkeit ist z. Bsp.:

- Operationstechnische, Anästhesietechnische und Chirurgische Assistenz (OTA-ATA-CTA)
- Hebammen;
- Notfallsanitäterin mit Tätigkeiten im pflegenahen Bereich
- Tätigkeiten als Pflegefachkraft in Spezialbereichen wie:
 - psychiatrischen, gerontopsychiatrischen und akutpsychosomatischen Bereichen,
 - psychosomatische Kinder- und Jugendbereiche
 - Neurologische Frührehabilitation Phase A/B
 - Palliativpflege,
 - onkologischen Bereich,
 - geriatrischen Bereich,
 - phoneatrischer Bereich
 - Intensivbereich inkl. Stroke Unit und Intermediate-Care-Einheiten,
 - Anästhesiebereich,
 - OP-Bereich,
 - ambulanter Pflegedienst,
 - Herzkathederlabor
 - Notfallambulanz,-aufnahme
 - Dialyseeinheiten, Endoskopie
 - Schlaflabor, soweit regelmäßig mit mind. 20% der Tätigkeit Auswertungstätigkeiten durchgeführt werden
- Tätigkeiten als Pflegefachkraft mit Zusatzfunktionen wie:
 - Painnurse;
 - Gefäßassistentin;
 - Wundexpertin

KR 9

Tätigkeiten in der Pflege, die eine anerkannte abgeschlossene (Fach-)Weiterbildung im Umfang von mindestens 180 Stunden (Theorie, Selbststudium und Praxis) erfordern.

anerkannte (Fach-)Weiterbildung im Sinne der KR 9 sind z. B.:

- neurologische Frührehabilitation,
- IMC,
- Stroke Unit,
- CPU,
- Breast Care Nurse;
- Palliative Care
- Gerontopsychiatrie (siehe Protokollnotiz 1),
- Tätigkeiten als Wundmanagerin/Fachkraft Wunde

KR 10a

Tätigkeiten und Fähigkeiten im Pflegedienst, die über das Maß der Anforderung an Beschäftigte der KR 7 und 8 hinausgeht und (üblicherweise) durch einen Hochschulabschluss (B. A.; B. Sc.) erworben wird.

Studiengänge hierfür sind z.B.:

- Advanced Practice Nursing
- Pflegemanagement
- Pflegepädagogik
- Pflegewissenschaft
- Gerontologie
- Gesundheitswissenschaften und -management
- Palliativpflege
- Psychiatrische Pflege
- Hebamme/Entbindungspflege

KR 10b

Tätigkeiten in der Pflege, die eine abgeschlossene Fachweiterbildung (FWB) im Umfang von mindestens 1800 Stunden (Theorie, Selbststudium und Praxis) erfordern.

anerkannte (Fach-)Weiterbildung im Sinne der KR 10b sind z. B.:

- FWB Intensiv,
- FWB Anästhesie,
- FWB OP,
- FWB Endoskopie,
- FWB Onkologie,
- FWB ITS Pädiatrie,
- FWB Anästhesie Pädiatrie,
- FWB Psychiatrie,
- FWB Notfallpflege,
- Zertur FWB Geriatrie
- Weiterbildung zur Hygienefachkraft

KR 11

Tätigkeiten und Fähigkeiten im Pflegedienst, die über das Maß der Anforderung an Beschäftigte der KR 7, 8 und 10 hinausgeht und (üblicherweise) durch einen wissenschaftlichen Hochschulabschluss (M. Sc., M. Ed.) erworben wird.

Protokollerklärungen:

1. ¹Beschäftigte der Vergütungsgruppen KR 7 bis KR 10, die mit einer der folgenden Funktionen schriftlich beauftragt sind, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Funktionszulage nach Anlage 4:

- MS Nurse,
- Parkinson-Nurse
- Inkontinenzbeauftragte,
- Praxisanleiterin in der Pflege mit berufspädagogischer Zusatzqualifikation nach bundesrechtlicher Regelung und entsprechender Tätigkeit.

²Die Zulage in gleicher Höhe erhalten Beschäftigte der KR 9 mit Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Weiterbildung für Gerontopsychiatrie voraussetzen.

2. Beschäftigte im Pflegedienst der Vergütungsgruppen KR 5 bis KR 11, die die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend bei

- a) an schweren Infektionskrankheiten Erkrankten (zum Beispiel Tuberkulose-patienten), die wegen der Ansteckungsgefahr in besonderen Infektionsabteilungen oder Infektionsstationen untergebracht sind,
- b) Patientinnen in geschlossen oder halbgeschlossenen (Open-Door-System) psychiatrischen Abteilungen oder Stationen,
- c) Patientinnen in geriatrischen Abteilungen oder Stationen,
- d) Gelähmten oder an Multipler Sklerose oder an Parkinsonscher Krankheit Erkrankten,
- e) Patientinnen nach Transplantationen innerer Organe oder von Knochenmark,
- f) an Aids (Vollbild) Erkrankten,
- g) Patientinnen, bei denen Chemotherapie durchgeführt oder die mit Strahlen oder mit inkorporierten radioaktiven Stoffen behandelt werden,
- h) Patientinnen in der Intensivpflege

ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage nach Anlage 4.

3. Beschäftigte, die als Leitung oder stellv. Leitung gemäß Anlage 5 für Beschäftigte nach Ziffer 2 eingesetzt sind, erhalten die Zulage nach Ziffer 2 ebenfalls, wenn alle ihnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Pflegepersonen Anspruch auf eine Zulage nach Ziffer 2 haben.

4. Beschäftigte im Pflegedienst, die die Grund- und Behandlungspflege bei schwer Brandverletzten ausüben, erhalten eine Zulage von 10 v.H. der Stundenvergütung für jede volle Arbeitsstunde dieser Pflegetätigkeit.

5. zu KR 10a und KR 11:

Die hochschulische Ausbildung befähigt insbesondere

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

2. Beschäftigte im Verwaltungs- und Wirtschaftsdienst (inkl. handwerklicher und technischer Tätigkeiten)

VG 1

Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten (einfachste/mechanische Tätigkeiten², die kein Anlernen/Einarbeiten erfordern).

z. B.:

- Hilfskraft Service
- Spülkraft (Einräumen der Spülmaschine)

VG 2

Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten³, die ggf. eine kurze fachliche Einarbeitung/Einweisung erfordern.

z. B.:

- Reinigungskraft
- Mitarbeiterin Service (z. Bsp.: Serviererin)
- Mitarbeiterin in der Wäscheverteilung
- Mitarbeiterin in der Bettenzentrale
- Tätigkeiten, die das Bedienen von einfachen Maschinen (Geschirrspüler, Waschmaschinen, Kehr und Reinigungsmaschinen, etc.) erfordern

VG 3

Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten, die sich in der Tätigkeit durch Verantwortung oder Schwierigkeit aus der VG 1 und VG 2 herausheben und üblicherweise eine fachliche Einarbeitung erfordern.

z. B.:

- Mitarbeiterin im Hol- und Bringedienst
- Beschäftigte in Cafeterien mit Kassenverantwortung
- Stationshilfen
- Reinigung in Spezialbereichen (Operationssälen, Intensivstationen, Infektions- und Isolierbereichen, psychiatrischen Bereichen, Dialysebehandlungszentren, etc.)
- Mitarbeiterin im Fahrdienst
- Mitarbeiterin in der Medizinproduktaufbereitung (ohne Fachkunde)

VG 4

1. Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten und einer mindestens einjährigen Ausbildung und Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und

² Niederschriftserklärung: einfachste/mechanische Tätigkeiten sind Tätigkeiten zu deren Erfüllung wenig gedankliche Arbeit aufgewendet werden muss und die auf einen leicht überschaubaren, eng begrenzten Arbeitsbereich beschränkt sind.

³ Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die in der Regel nach Schema zu erledigende Arbeiten, die über die mechanische Tätigkeit hinaus ein gewisses Maß an Überlegungen erfordern.

entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

2. Beschäftigte mit Tätigkeiten, die Fachkenntnisse und eine unterjährige Aus-/Fortbildung erfordern.

3. Beschäftigte der Vergütungsgruppe 3 mit vielseitigen oder vertieften Kenntnissen.

z. B.:

- Alltagsbetreuerin, Betreuungsassistentin, Alltagsbegleiterin, Versorgungsassistentin
- Hauswirtschaftsgehilfin
- Rettungssanitäterin
- Mitarbeiterin in der Medizinprodukteaufbereitung (mit Fachkundenachweis 1)
- Beiköchin, Fachpraktikerin Küche
- Beschäftigte im medizinischen Schreibbüro (ohne Ausbildung)
- Beschäftigte im Service- und Info-Bereich (ohne Ausbildung)
- handwerkliche/technische Gehilfin – „Hausmeister“ (ohne Ausbildung)

VG 5

1. Beschäftigte mit mindestens dreijähriger Ausbildung und Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und entsprechender Tätigkeit, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. Die Tätigkeiten erfordern gründliche Fachkenntnisse.

2. Beschäftigte der Vergütungsgruppe 4 mit schwierigen Aufgaben⁴.

z. B.:

- Koch/Köchin
- Gärtner*in
- Hauswirtschaftlerin
- Technikerin, Elektroniker*in, Handwerker*in
- Fachkraft im Gastgewerbe
- 3-jährige kaufmännische Ausbildung (Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen, Verwaltungsfachangestellte, etc.)
- Mitarbeiterin in der Medizinprodukteaufbereitung (mit Fachkundenachweis 1+2)

⁴ Schwierige Aufgaben sind Arbeiten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick der Beschäftigten Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Beschäftigten der VG 4 verlangt werden kann.

VG 6

Beschäftigte mit mindestens dreijähriger Ausbildung und Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und entsprechender Tätigkeit, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Die Tätigkeiten erfordern gründliche und vielseitige Kenntnisse.

z. B.:

- Beschäftigte, die mindestens eine Fremdsprache im Rahmen der Tätigkeit anwenden
- Fachkraft Medizinproduktaufbereitung (Fachkundenachweis 1+2+3)
- Beschäftigte in nachfolgenden Bereichen, z. Bsp.:
 - in der Haustechnik
 - in der Patientenabrechnung
 - in der Patientenaufnahme
 - in der Therapieplanung
 - in der Finanzbuchhaltung

VG 7

Beschäftigte in Fachberufen mit Spezialwissen und mit mindestens dreijähriger Ausbildung und Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und entsprechender Tätigkeit, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

z. B.:

- Diätköchin
- Diätassistentin

VG 8a

Beschäftigte der Vergütungsgruppe 6 mit schwierigen Aufgaben⁵.

z. B.:

- Kodierfachkraft
- Fachinformatikerin

VG 9

1. Beschäftigte der Vergütungsgruppe 6 mit schwierigen Aufgaben und selbständiger Leistung⁶.

2. Tätigkeiten, die den Abschluss eines Handwerksmeisters, Fachwirts oder vergleichbare Abschlüsse erfordern und zu selbstständiger Leistung befähigen. Die

⁵ Schwierige Aufgaben sind Arbeiten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick der Beschäftigten Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Beschäftigten der VG 6 verlangt werden kann. Das Merkmal „schwierige Aufgaben“ gilt als erfüllt, wenn in der Tätigkeit regelmäßiger Drittkontakt vorkommt.

⁶ Selbständige Leistung erfordert ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative.

aufbauende staatliche Prüfung muss auf einer einschlägigen mindestens dreijährigen Ausbildung aufsetzen.

z. B.:

- Beschäftigte in der Vergütungsabrechnung
- Diätassistentin mit Zusatzausbildung zur Ernährungsberaterin oder zur Diabetesberaterin
- Handwerksmeisterin (ohne komplexe Fachlichkeit)
- Fachwirtin
- staatlich geprüfte Technikerin
- Ausbildungsbeauftragte (mit AdA-Schein)

VG 10

1. Beschäftigte mit Tätigkeiten, die üblicherweise einen Hochschulabschluss erfordern, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. Gleichwertige Fähigkeiten können auch mit einer mindestens zweijährigen Zusatzqualifikation erworben werden.

2. Beschäftigte der Vergütungsgruppe 9 mit besonders verantwortungsvoller Tätigkeit.

z. B.:

- QM-Beauftragte
- medizinische Dokumentation / study nurse
- Assistenz der Geschäftsleitung
- Betriebswirtin
- Handwerksmeisterin mit komplexer Fachlichkeit
- Geprüfte Bilanzbuchhalterin
- Geprüfte Personalfachkaufleute

VG 11

Beschäftigte der Vergütungsgruppe 10 mit schwierigen Aufgaben und selbständiger Leistung.

z. B.:

- Handwerksmeisterin in fachlicher Gesamtverantwortung
- Technikerin mit fachlicher Gesamtverantwortung
- Sozialarbeiterin im Sozialdienst/Reha-Beratung

VG 12

Beschäftigte in Fachberufen mit Spezialwissen und Hochschulbildung.

z.B.:

- Fachrevisorin
- IT-Fachinformatikerin (Hochschulabschluss Fachrichtung IT)
- Beschäftigte mit Ingenieur-Abschluss und entsprechender Tätigkeit
- Lehrkräfte mit abgeschlossener Hochschulbildung (in anerkannten Ausbildungseinrichtungen für medizinische Berufe)

VG 13

1. Beschäftigte mit Tätigkeiten, die üblicherweise einen wissenschaftlichen Hochschulabschluss erfordern, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

2. Beschäftigte, deren Tätigkeiten sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der VG 12 herausheben.

z. B.:

- Lehrkräfte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung (in anerkannten Ausbildungseinrichtungen für medizinische Berufe)

3. Beschäftigte mit therapeutischen, diagnostischen, pädagogischen und medizinischen Tätigkeiten

VG 3

Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten in therapeutischen, diagnostischen, pädagogischen oder medizinischen Bereichen. Die Tätigkeiten erfordern üblicherweise eine fachliche Einarbeitung.

z. B.:

- Mitarbeiterin im Patientenbegleitsdienst
- Stationshilfen

VG 4

1. Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten und einer mindestens einjährigen Ausbildung und Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

2. Beschäftigte mit Tätigkeiten, die Fachkenntnisse und eine unterjährige Aus-/Fortbildung erfordern.

3. Beschäftigte der Vergütungsgruppe 3 mit vielseitigen oder vertieften Kenntnissen.

z. B.:

- Alltagsbetreuerin, Betreuungsassistentin, Alltagsbegleiterin, Versorgungsassistentin
- Rettungssanitäterin
- therapeutische Assistentin
- nichtärztliche OP-Assistenz
- Badegehilfin

VG 5

1. Beschäftigte mit mindestens dreijähriger Ausbildung und Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und entsprechender Tätigkeit, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. Die Tätigkeiten erfordern gründliche Fachkenntnisse.

2. Beschäftigte der Vergütungsgruppe 4 mit schwierigen Aufgaben⁷.

z. B.:

- medizinisch-technischer Gehilfe/in

⁷ Schwierige Aufgaben sind Arbeiten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick der/des Beschäftigten Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Beschäftigten der VG 4 verlangt werden kann.

- Kinderpflegerin
- Masseurin und medizinische Bademeisterin
- Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen

VG 6

Beschäftigte mit mindestens dreijähriger Ausbildung und Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und entsprechender Tätigkeit, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Die Tätigkeiten erfordern gründliche und vielseitige Kenntnisse.

z. B.:

- Beschäftigte in der Tätigkeit von Erzieherinnen
- Beschäftigte in der Tätigkeit von Physiotherapeutinnen (u. a. Masseurinnen und medizin. Bademeisterinnen)
- Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst (mit abgeschlossener handwerklicher/technischer Ausbildung)
- Beschäftigte in der Patientenaufnahme und Therapieplanung

VG 7

Beschäftigte in Fachberufen des Gesundheit- und Sozialwesens, einschließlich pädagogischer Berufe, die mit mindestens dreijähriger Ausbildung und Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf im entsprechenden Ausbildungsberuf tätig sind, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

z. B.:

- Therapeutin (Ergotherapie, Logopädie, Physiotherapie)
- Beschäftigungstherapeutin
- Sport- und Gymnastiklehrerin
- Diätassistentin
- Pflegefachfrau/-mann (inkl. aller gleichgestellter Pflegeabschlüsse)
- Medizinische Fachangestellte (MFA; Arzthelferin), Zahnmedizinische Fachangestellte (ZMFA)
- Medizinisch-technische Assistentin (MTA, MTLA, MTRA, MTA für Funktionsdiagnostik, etc.)
- technische Assistentin (OTA, ATA, CTA, PTA, etc.)

VG 8a

1. Beschäftigte der Vergütungsgruppe 6 mit überwiegend schwierigen Aufgaben⁸.

⁸ Schwierige Aufgaben sind Arbeiten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick der/des Beschäftigten Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Beschäftigten der VG 6 verlangt werden kann. Das Merkmal „schwierige Aufgaben“ gilt als erfüllt, wenn überwiegend in den Neuro-Phasen A und B gearbeitet wird.

2. Beschäftigte der Vergütungsgruppe 7 mit schwierigen Aufgaben⁹ im Umfang von mindestens einem Viertel.

⁹ schwierige Aufgaben für Beschäftigte der VG 7 sind in den nachfolgenden Bereichen:

1. allgemein: das Arbeiten in Spezialbereich nach Vergütungsgruppe Kr 8 als auch das Arbeiten in den Neuro-Phasen A und B

2. in der Ergotherapie: Schwierige Aufgaben sind zum Beispiel Ergotherapie bei Querschnittslähmungen, in Kinderlähmungsfällen, bei Schlaganfällen, mit spastisch Gelähmten, in Fällen von Dysmelien, in der Psychiatrie oder Geriatrie oder bei Kleinkindern bis sechs Jahren.

3. in der Logopädie: Schwierige Aufgaben sind zum Beispiel die Erhebung der logopädisch relevanten Anamnese sowie die Auswahl und Durchführung geeigneter Untersuchungsverfahren bei Kindern, die Erstellung patientenbezogener therapeutischer Konzepte unter Berücksichtigung der jeweiligen individuellen Störungsbilder bei Demenzen oder nach Hirnverletzungen, die Behandlung von Kehlkopfflosen, von Patientinnen und Patienten nach Schlaganfällen oder anderen Hirnverletzungen, die Behandlung von schwer intelligenzgeminderten Patientinnen und Patienten oder von Patientinnen und Patienten mit frühkindlichen Hirnschäden oder anderen schweren Erkrankungen mit lang anhaltenden und schweren Auswirkungen auf die Sprachentwicklung sowie Durchführung von Therapien bei Kindern mit Sprachentwicklungsstörungen.

4. in der Physiotherapie: Schwierige Aufgaben sind zum Beispiel Physiotherapie bei Querschnittslähmungen, in Kinderlähmungsfällen, bei Schlaganfällen, mit spastisch Gelähmten, in Fällen von Dysmelien, in der Psychiatrie oder Geriatrie oder bei Kleinkindern bis sechs Jahren.

5. in der Radiologie, im Labor, in der Funktionsdiagnostik: Schwierige Aufgaben sind zum Beispiel – der Diagnostik vorausgehende technische Arbeiten bei selbstständiger Verfahrenswahl auf histologischem, mikrobiologischem, hämatologischem, serologischem, molekularbiologischem oder quantitativ klinisch-chemischem Gebiet;

- die Durchführung von Untersuchungsverfahren zur röntgenologischen Funktionsdiagnostik;
- messtechnische Aufgaben und Hilfeleistung bei der Verwendung von radioaktiven Stoffen;
- schwierige medizinisch radiologische Verfahren;
- Tätigkeiten in der radiologischen Untersuchung von Kindern bis zum sechsten Lebensjahr;
- Bedienung eines Elektronenmikroskops sowie Vorbereitung der Präparate für Elektronenmikroskopie;
- Durchführung schwieriger molekularbiologischer Untersuchungsverfahren (zum Beispiel Hybridisierung oder Blot), schwierige Hormonbestimmungen, schwierige Fermentaktivitätsbestimmungen, schwierige gerinnungsphysiologische Untersuchungen);
- Vorbereitung und Durchführung von röntgenologischen Gefäßuntersuchungen in der Schädel-, Brust und Bauchhöhle, Mitwirkung bei Herzkatheterisierungen, Schichtaufnahmen in den drei Dimensionen mit Spezialgeräten (CT, MRT, SPECT, etc.), Arbeiten an Linearbeschleunigern, Durchführung von Szintigraphien unter Belastung (zum Beispiel Myokardszintigraphie), szintigraphische Spezialuntersuchungen (zum Beispiel Sentinelszintigraphie);
- Durchführung von Untersuchungsverfahren, bei denen mehrere Untersuchungsmethoden kombiniert werden, zum Beispiel SPECT-CT;
- Vorbereitung und Mitwirkung von röntgenologisch gestützten Gewebeentnahmen;
- Tätigkeiten in der Telemedizin oder Teleradiologie;
- Mitwirkung bei der Hirntodbestimmung oder
- invasive Eingriffe mit zum Beispiel kryostatischen Maßnahmen im EPU-Labor.

6. im Erziehungsdienst: Schwierige Aufgaben sind zum Beispiel Tätigkeiten in geschlossenen Gruppen, um Umgang mit Klienten mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten, in der Integrationsarbeit mit behinderten Kindern/Jugendlichen, in der frühkindlichen Förderung, etc.

7. für Masseurinnen: zum Beispiel Verabreichung von Kohlensäure- oder Sauerstoffbädern bei Herz- und Kreislaufbeschwerden, Behandlung nach Schlaganfällen oder bei Kinderlähmung, Behandlung von Frischoperierten, etc.

VG 8b

Beschäftigte in pädagogischen Berufen, die mit mindestens dreijähriger Ausbildung und Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf im entsprechenden Ausbildungsberuf tätig sind, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

z. B.:

- Arbeitserzieherin, Arbeitstherapeutin
- Heilerziehungspflegerin im Erziehungsdienst
- Erzieherin (einschl. Jugend- und Heimerzieherin)

VG 9

1. Beschäftigte der Vergütungsgruppe 6 mit schwierigen Aufgaben und selbständiger Leistung¹⁰.

2. Beschäftigte der Vergütungsgruppen 7, 8a und 8b mit überwiegend schwierigen Aufgaben (siehe Fußnote Nr. 9).

3. Tätigkeiten, die den Abschluss eines Handwerksmeisters, Fachwirts oder vergleichbare Abschlüsse erfordern und zu selbstständiger Leistung befähigen. Die aufbauende staatliche Prüfung muss auf einer einschlägigen mindestens dreijährigen Ausbildung aufsetzen.

z. B.:

- Notfallsanitäterin
- Atemtherapeutin (ohne Fachweiterbildung)
- Ausbildungsbeauftragte, Praxisanleiterin

VG 10

Beschäftigte der Vergütungsgruppe 9 mit besonders verantwortungsvoller Tätigkeit.

z. B.:

- Erzieherin mit fachlicher Koordinierungsarbeit

VG 11

Beschäftigte mit entsprechenden Tätigkeiten, die einen erfolgreich abgeschlossenen und anerkannten Hochschulabschluss voraussetzen, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund vergleichbarer Abschlüsse und gleichwertiger Fähigkeiten oder ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. Gleichwertige Fähigkeiten können auch mit einer mindestens zweijährigen Zusatzqualifikation erworben werden.

z. B.:

- Sozialarbeiterin, Sozialpädagogin

¹⁰ Selbständige Leistung erfordert ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative.

- Rehabilitationspsychologin, Rehabilitationspädagogin
- BA, Dipl.-Heilpädagogin; Heilpädagogen in entsprechender Tätigkeit
- Pädagogin, Erziehungswissenschaftlerin
- B.A.-Abschluss in allen therapeutischen Fachrichtungen
- Sportlehrerin (B. A.)
- physician assistant (Bachelor)
- Atemtherapeutin (mit 2-jähriger Fachweiterbildung)

VG 12

Beschäftigte in Fachberufen mit Spezialwissen und Hochschulbildung.

z.B.:

- Kardiotechnikerin
- Lehrkräfte mit abgeschlossener Hochschulbildung (in anerkannten Ausbildungseinrichtungen für medizinische Berufe)

VG 13

1. Beschäftigte mit Tätigkeiten, die üblicherweise einen wissenschaftlichen Hochschulabschluss erfordern, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.¹¹

2. Beschäftigte, deren Tätigkeiten sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung¹² erheblich aus der VG 12 herausheben.

z. B.:

- Lehrkräfte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung (in anerkannten Ausbildungseinrichtungen für medizinische Berufe)
- Psychologin¹³

VG 14

Beschäftigte der Vergütungsgruppe 13, deren Tätigkeiten eine erfolgreich abgeschlossene Zusatzausbildung zum Hochschulabschluss voraussetzt.

z. B.:

- psychologische Psychotherapeutin
- Kinder und Jugendpsychotherapeutin

¹¹ Die Eingruppierung in die VG 13 erfolgt, sofern der wissenschaftliche Hochschulabschluss aufgrund von Kostenträgerevorgaben oder der Stellenausschreibung gefordert ist.

¹² Neben vielseitigen und hochwertigem fachlichen Können erfordert die Tätigkeit besondere Zuverlässigkeit.

¹³ 1. Beschäftigte, die über die Zusatzqualifikation „Klinische/r Neuropsychologe/Neuropsychologin GNP“ verfügen, erhalten eine monatliche Zulage nach Anlage 4.

2. Psychologinnen, die die Fallführung im Bereich der Psychotherapeutischen Neurologie von der Ärztlichen Leitung übertragen bekommen, erhalten eine monatliche Zulage nach Anlage 4.

4. Beschäftigte im ärztlichen Dienst

Anerkennung von Berufserfahrung bei Ärztinnen:

¹Bei der Anrechnung von Vorbeschäftigungen werden in der Vergütungsgruppe Ä°I Zeiten ärztlicher Tätigkeit angerechnet. ²Eine Tätigkeit als Ärztin/Arzt mit Berufserlaubnis nach § 10 BÄO gilt als ärztliche Tätigkeit. ³In der Vergütungsgruppe Ä°II werden Zeiten fachärztlicher Tätigkeit in der Regel angerechnet. ⁴Zeiten einer vorhergehenden beruflichen Tätigkeit können angerechnet werden, wenn sie für die vorgesehene Tätigkeit förderlich sind. ⁵Zeiten ärztlicher Tätigkeit, die im Ausland abgeleistet worden sind, sind nur solche, die von einer Ärztekammer im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland als der inländischen ärztlichen Tätigkeit gleichwertig anerkannt werden.

Ä°I

Ärztin/ Arzt mit entsprechender Tätigkeit.

abweichende Stufenregelung:

Stufe 2: nach einjähriger ärztlicher Tätigkeit; Stufe 3: nach zweijähriger ärztlicher Tätigkeit;

Stufe 4: nach dreijähriger ärztlicher Tätigkeit; Stufe 5: nach vierjähriger ärztlicher Tätigkeit;

Stufe 6: nach fünfjähriger ärztlicher Tätigkeit

Ä°II

Fachärztin/ Facharzt mit entsprechender Tätigkeit.

Protokollerklärung: Fachärztin/ Facharzt ist diejenige Ärztin/ derjenige Arzt, die/ der aufgrund abgeschlossener Facharztweiterbildung in ihrem/ seinem Fachgebiet überwiegend tätig ist.

abweichende Stufenregelung:

Stufe 2: nach dreijähriger fachärztlicher Tätigkeit; Stufe 3: nach sechsjähriger fachärztlicher Tätigkeit; Stufe 4: nach achtjähriger fachärztlicher Tätigkeit; Stufe 5: nach zehnjähriger fachärztlicher Tätigkeit; Stufe 6: nach zwölfjähriger fachärztlicher Tätigkeit

Ä°III

Oberärztin/ Oberarzt

Protokollerklärung: Oberärztin/ Oberarzt ist diejenige Ärztin/ derjenige Arzt, der/ dem die medizinische Verantwortung für selbstständige Teil- oder Funktionsbereiche der Klinik bzw. Abteilung vom Arbeitgeber ausdrücklich übertragen worden ist.

abweichende Stufenregelung:

Stufe 2: nach dreijähriger oberärztlicher Tätigkeit Stufe 3: nach sechsjähriger oberärztlicher Tätigkeit

Ä IV

Leitende Oberärztin/ Leitender Oberarzt

Protokollerklärung: Leitende Oberärztin/ Leitender Oberarzt ist diejenige Ärztin/ derjenige Arzt, der/ dem die ständige Vertretung der leitenden Ärztin/ des leitenden Arztes (Chefärztin/ Chefarzt) vom Arbeitgeber ausdrücklich übertragen worden ist.

abweichende Stufenregelung:

Stufe 2: nach dreijähriger Tätigkeit als leitende Oberärztin

Anlage 7 Überleitungstabellen

Die nachfolgenden Überleitungstabellen nach Tätigkeiten dienen der Orientierung.

1. Beschäftigte im Pflegebereich (Anlage 6 Ziffer 1)

Bisherige Eingruppierung (erfasst ist die finale VG nach Bewährungsaufstiegen)	Neue Vergütungsgruppe	Neuer Tätigkeitsgrundsatz
Kr II	Kr 5	Einfache und den Pflegedienst unterstützende Tätigkeiten, die von Beschäftigten ohne entsprechende Ausbildung ausgeübt werden.
Kr IV	Kr 6	Pflegeunterstützende Tätigkeiten, die eine mindestens einjährige Ausbildung und Abschlussprüfung erfordern sowie sonstige Beschäftigte im Pflegedienst, die entsprechende Tätigkeit ausgeübt werden.
	Kr 7a	Pflegeunterstützende Tätigkeiten als auch Grundpflege, die von Beschäftigten im Pflegedienst mit mind. 3-jähriger medizinischer Ausbildung ausgeübt werden.
Kr Va	Kr 7b	Tätigkeiten in der Betreuung, Beschäftigung und Pflege sowie behandlungspflegerische Maßnahmen einschließlich der Pflegeprozessplanung, die durch Pflegefachkräfte mit mindestens dreijähriger Ausbildung und staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung im Gesundheits- und Sozialbereich mit entsprechender Tätigkeit ausgeübt werden.
Kr VI	Kr 8	[...] die sich durch ein erhöhtes Maß an Schwierigkeit aus der Vergütungsgruppe Kr 7 herausheben.
	Kr 9	Tätigkeiten in der Pflege, die eine anerkannte abgeschlossene (Fach-)Weiterbildung im Umfang von mindestens 180 Stunden (Theorie, Selbststudium und Praxis) erfordern.
	Kr 10a	Tätigkeiten und Fähigkeiten im Pflegedienst, die über das Maß der Anforderung an Beschäftigte der Kr. 7 und 8 hinausgeht und (üblicherweise) durch einen Hochschulabschluss (B. A.; B. Sc.) erworben wird.
Kr VII	Kr 10b	Tätigkeiten in der Pflege, die eine abgeschlossene Fachweiterbildung (FWB) im Umfang von mindestens 1800 Stunden (Theorie, Selbststudium und Praxis) erfordern.
	Kr 11	Tätigkeiten und Fähigkeiten im Pflegedienst, die über das Maß der Anforderung an Beschäftigte der Kr. 7, 8 und 10 hinausgeht und (üblicherweise) durch einen wissenschaftlichen Hochschulabschluss (M. Sc., M. Ed.) erworben wird.

2. Beschäftigte im Verwaltungs- und Wirtschaftsdienst (inkl. handwerklicher und technischer Tätigkeiten) und Beschäftigte mit therapeutischen, diagnostischen, pädagogischen und medizinischen Tätigkeiten (Anlage 6 Ziffern 2 und 3)

Bisherige Eingruppierung	Neue Vergütungsgruppe	Neuer Tätigkeitsgrundsatz
H 1	1	Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten (einfachste/mechanische Tätigkeiten, die kein Anlernen/Einarbeiten erfordern).
H 2, VG X, LG 1 a	2	Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten, die ggf. eine kurze fachliche Einarbeitung/Einweisung erfordern.
H 3, LG III	3	Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten, die sich in der Tätigkeit durch Verantwortung oder Schwierigkeit aus der EG 1 und EG 2 herausheben oder üblicherweise eine fachliche Einarbeitung erfordern.
VG IX, H 4	4	1. Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten und einer mindestens einjährigen Ausbildung und Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. 2. Beschäftigte mit Tätigkeiten, die Fachkenntnisse und eine unterjährige Aus-/Fortbildung erfordern. 3. Beschäftigte der Vergütungsgruppe 3 mit vielseitigen oder vertieften Kenntnissen.
VG VIII, LG IV	5	1. Beschäftigte mit mindestens dreijähriger Ausbildung und Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und entsprechender Tätigkeit, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. Die Tätigkeiten erfordern gründliche Fachkenntnisse. 2. Beschäftigte der Vergütungsgruppe 4 mit schwierigen Aufgaben.
VG VII, LG V	6	Beschäftigte mit mindestens dreijähriger Ausbildung und Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und entsprechender Tätigkeit, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. Die Tätigkeiten erfordern gründliche und vielseitige Kenntnisse.
VG V c	7	Beschäftigte in Fachberufen mit Spezialwissen und mit mindestens dreijähriger Ausbildung und Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und entsprechender Tätigkeit. Beschäftigte in Fachberufen des Gesundheit- und Sozialwesens, einschließlich pädagogischer Berufe, die mit mindestens dreijähriger Ausbildung und Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf im entsprechenden Ausbildungsberuf tätig sind.
VG VI b, LG VI	8	1. Beschäftigte der Vergütungsgruppe 6 mit schwierigen Aufgaben.

		2. Beschäftigte der Vergütungsgruppe 7 mit schwierigen Aufgaben im Umfang von mindestens einem Viertel.
VG V b	9	1. Beschäftigte der Vergütungsgruppe 6 mit schwierigen Aufgaben und selbständiger Leistung. 2. Beschäftigte der Vergütungsgruppe 7 mit überwiegend schwierigen Tätigkeiten 3. Tätigkeiten, die den Abschluss eines Handwerksmeisters, Fachwirts oder vergleichbare Abschlüsse erfordern und zu selbstständiger Leistung befähigen.
VG IV b	10	1. Beschäftigte mit Tätigkeiten, die üblicherweise einen Hochschulabschluss erfordern, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. 2. Beschäftigte der Vergütungsgruppe 9 mit besonders verantwortungsvoller Tätigkeit.
VG IV a	11	1. Beschäftigte der Vergütungsgruppe 10 mit schwierigen Aufgaben und selbständiger Leistung. 2. Beschäftigte mit entsprechenden Tätigkeiten, die einen erfolgreich abgeschlossenen und anerkannten Hochschulabschluss voraussetzen, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund vergleichbarer Abschlüsse und gleichwertiger Fähigkeiten oder ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. Gleichwertige Fähigkeiten können auch mit einer mindestens zweijährigen Zusatzqualifikation erworben werden.
(VG III)	12	Beschäftigte in Fachberufen mit Spezialwissen und Hochschulbildung.
VG II / III	13	1. Beschäftigte mit Tätigkeiten, die üblicherweise einen wissenschaftlichen Hochschulabschluss erfordern, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. 2. Beschäftigte, deren Tätigkeiten sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der VG 12 herausheben.
VG II	14	Beschäftigte der Vergütungsgruppe 13, deren Tätigkeiten eine erfolgreich abgeschlossene Zusatzausbildung zusätzlich zum Hochschulabschluss voraussetzt.

3. Beschäftigte im ärztlichen Dienst (Anlage 6 Ziffer 4)

Bisherige Eingruppierung	Neue Vergütungsgruppe	Neuer Tätigkeitsgrundsatz
VG II / I b	Ä I	Ärztin/ Arzt mit entsprechender Tätigkeit.
VG I b / I a	Ä II	Fachärztin/ Facharzt mit entsprechender Tätigkeit.
VG I b / I a	Ä III	Oberärztin/ Oberarzt
VG I	Ä IV	Leitende Oberärztin/ Leitender Oberarzt

Anlage 8 Analogietabelle

(im Sinne von § 6 Absatz 8 Satz 5)

VG	KR
14	
13	KR 11
12	
11	KR 10b
10	KR 10a
9	KR 9
8b	KR 7b / KR 8
8a	KR 7a
7	
6	KR 6
5	
4	KR 5
3	
2	
1	