



KLINIKUM OBERBERG
GmbH

*Aktuelle Entwicklung für das
Personal –
der wichtigste Faktor im
psychiatrischen Krankenhaus*



Marienh.

Gummersbach



Bergisch Gladbach



Waldbröl



Personalentwicklung in der Psychiatrie

- **Personalmenge;**
 - ↳ *Psychiatrie-Personalverordnung - quo vadis ?*
- **Qualifizierung der Pflege**
 - ↳ *neue Ausbildungswege in der Pflege*
- **Aufwertung der Pflege : Entgeltordnung**
 - ↳ *allgemeine Regelungen*
 - ↳ *Pflegeberufe*
 - ↳ *Medizinische Berufe*



- **Was regelt die Psych.PV ?**

- ↳ **Stichtagserhebung 4 Einstufungen im Jahr**
- ↳ **darauf geplante Leistungsmenge und Struktur des Folgejahres**
- ↳ **Personalbesetzung des ärztlichen - / pflegerischen und therapeutischen Dienste im Grundsatz**
- ↳ **geplante Ausfallquote**
- ↳ **geplante Durchschnittsvergütungen für Personalveränderungen!**



- **Was regelt die Psych.PV nicht ?**

- ↳ *Zahl der Nachtwachen*
- ↳ *Zahl der Sitzwachen*
- ↳ *Belegungsschwankungen !!*
- ↳ *Qualifikationen*
- ↳ *nicht therapeutische Bereiche*
- ↳ *tarifliche Veränderungen*

- **Probleme mit der Nachweispflicht**
 - ➔ **Honorarärzte**
 - ➔ **Krankenpflegeschüler**
 - ➔ **Beschäftigungsverbote außerhalb
Fehlzeitenquote**
 - ➔ **Überstunden**
 - ➔ **Personalsubstitutionen**
 - ➔ **Belegungs- und Personalschwankungen**



- Änderung der Bundespflegesatzverordnung
 - Bei der Vereinbarung sind insbesondere zu berücksichtigen:
 - 5. für das Jahr 2019 die Vorgaben der Psychiatrie-Personalverordnung zur Zahl der Personalstellen sowie einer Vereinbarung nach § 6 Absatz 4 der Bundespflegesatzverordnung in der am 31. Dezember 2012 geltenden Fassung,**
 - 6. für die Jahre ab 2020 die Umsetzung von Vorgaben nach § 136a Absatz 2 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch zur Ausstattung mit dem für die Behandlung erforderlichen therapeutischen Personal**

- Der Gemeinsame Bundesausschuss legt in seinen Richtlinien nach § 136 Absatz 1 geeignete Maßnahmen zur Sicherung der Qualität in der psychiatrischen und psychosomatischen Versorgung fest und beschließt **insbesondere** **Empfehlungen** für die Ausstattung der stationären Einrichtungen mit dem **für die Behandlung erforderlichen therapeutischen Personal** sowie Indikatoren zur Beurteilung der Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität für die einrichtungs- und sektorenübergreifende Qualitätssicherung in diesem Bereich

Zu Artikel 5 Nr. 8a - d: § 136a Abs. 2 SGB V Neu:

Richtlinien des GBA zur Qualitätssicherung in ausgewählten Bereichen

§ 136a Abs. 2 Satz 5 SGB V :

„Der Gemeinsame Bundesausschuss hat die **verbindlichen Mindestvorgaben** und Indikatoren nach Satz 2 erstmals bis spätestens zum 30. September 2019 mit Wirkung zum **1. Januar 2020**

Ausv
Entg
Psy

des Psych-

Systematische Recherchen und Befragungen im Rahmen der bisherigen Arbeit ergaben, dass evidenzbasierte Ableitung und Erarbeitung von Personal für die Psychiatrie gegenwärtig nicht möglich ist. Deshalb empfiehlt die AG die Erarbeitung von normativen Personalvorgaben für die an Leitlinien orientierte Behandlung unter Einbeziehung einer empirischen Grundlage !!!



• Fazit:

1. *Niemand spricht sich gegen mehr Personal in unseren Krankenhäusern aus. Aber die unternehmerischen Besonderheiten eines Krankenhauses müssen berücksichtigt werden.*
2. *Selbst wenn zusätzliches Personal gefordert und finanziert wird, müsste es am Arbeitsmarkt vorhanden sein.*
3. *Über die Folgen eine verbindlichen Vorgabe einer Strukturqualität muss sich jeder im klaren sein !*



Das Pflegeberufgesetz



- Neue Ausbildungsstrukturen in der Pflege
 - ❖ generalistische Grundausbildung über 3 – Jahre in der Kinder-/ Erwachsenen – und Altenpflege als tragende erste Säule der Pflegeberufe
 - ❖ Voraussetzung ist eine gesicherte und auskömmliche Finanzierung im Rahmen des § 17 a KHG
 - ❖ Zugangsvoraussetzung weiterhin 10 jähr. Schulabschluss
 - ❖ Die für den beruflichen Einsatz in einem spezialisierten Berufsfeld notwendige Weiterbildung muss bundeseinheitlich geregelt werden (DKG – Standard)



- ❖ Das Ausbildungssystem an den Ausbildungsstätten nach § 2 KHG mit der bewährten **Verzahnung zwischen Theorie und Praxis** muss erhalten bleiben
- ❖ horizontale und vertikale Durchlässigkeit der Ausbildung muss gewährleistet sein
- ❖ **Die akademische Ausbildung** soll künftig als bedarfsorientierte (ergänzende) **zweite Säule** etabliert werden
- ❖ Mit der Umstellung auf eine generalistische Pflegeausbildung und der Akademisierung der Erstausbildung sind die Pflegeassistentenberufe **als dritte Säule** in das Gesamtkonzept einzubinden
- ❖ Die Einbindung der **technischen Assistenzberufe** sollte eine **vierte Säule** im Gesamtkonzept bilden

Entgeltordnung

Geschafft ...!!!



Die neue *Entgeltordnung*



Entgeltordnung zum TVöD

Die Entgeltordnung zum TVöD für den Bereich der VKA wird zum 1. Januar 2017 in Kraft treten.

Die stufengleiche Höhergruppierung tritt zwei Monate später in Kraft.



Es werden folgende Tätigkeitsmerkmale vereinbart:

Allgemeiner Teil gemäß **Anhang 1**,

Besonderer Teil Verwaltung gemäß **Anhang 2**,

Besonderer Teil Krankenhäuser gemäß Anhang 3,

Besonderer Teil Pflege-und Betreuung gemäß **Anhang 4**,

Besonderer Teil Sparkassen gemäß **Anhang 5**,

Besonderer Teil Flughäfen gemäß **Anhang 6**,

Besonderer Teil Entsorgung gemäß **Anhang 7**.

Die Entgeltgruppe 9 wird ab dem 1. Januar 2017 durch die Entgeltgruppen 9a, 9b und 9c wie folgt ersetzt:

Entgeltgruppen 9a bis 9c (Stand: 1. März 2015) monatlich in Euro Entgeltgruppe Grundentgelt Entwicklungsstufen						
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
9c	2.829,63	3.071,78	3.361,82	3.578,72	3.904,06	4.045,04
9b	2.586,77	2.857,36	2.999,18	3.383,71	3.688,02	3.931,43
9a	2.586,77	2.828,92	2.999,18	3.383,71	3.469,55	3.688,02

Entgeltordnung

Tabellenwerte aktuell

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
12a	0	0	3.955,78	4.381,80	4.929,53	5.172,96
				nach 2 J. St. 3	nach 3 J. St. 4	
11b	0	0	0	3.955,78	4.485,25	4.728,69
11a	0	0	3.590,64	3.955,78	4.485,25	0
				nach 2 J. St. 3	nach 5 J. St. 4	
10a	0	0	3.468,92	3.712,37	4.174,88	0
				nach 2 J. St. 3	nach 3 J. St. 4	
9d	0	0	3.383,71	3.688,02	3.931,43	0
				nach 4 J. St. 3	nach 2 J. St. 4	
9c	0	0	3.286,36	3.517,61	3.736,69	0
				nach 5 J. St. 3	nach 5 J. St. 4	
9b	0	0	2.999,18	3.383,71	3.517,61	0
				nach 5 J. St. 3	nach 5 J. St. 4	
9a	0	0	2.999,18	3.099,63	3.286,36	0
				nach 5 J. St. 3	nach 5 J. St. 4	
8a	2.514,67	2.668,29	2.798,30	2.904,65	3.099,63	3.286,36
7a	2.337,42	2.514,67	2.668,29	2.904,65	3.022,81	3.144,54
4a	2.103,43	2.254,70	2.396,50	2.697,84	2.774,66	2.916,44
3a	2.012,46	2.219,23	2.278,35	2.372,87	2.443,79	2.610,38

Die neue P - Tabelle

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16	0,00	3.865,00	4.000,50	4.438,00	4.948,00	5.172,96
P 15	0,00	3.782,00	3.906,00	4.216,00	4.587,00	4.728,69
P 14	0,00	3.690,50	3.811,50	4.114,00	4.525,00	4.600,00
P 13	0,00	3.599,00	3.717,00	4.012,00	4.225,00	4.280,00
P 12	0,00	3.416,00	3.528,00	3.808,00	3.980,00	4.060,00
P 11	0,00	3.233,00	3.339,00	3.604,00	3.780,00	3.860,00
P 10	0,00	3.050,00	3.150,00	3.430,00	3.565,00	3.650,00
P 9	0,00	2.900,00	3.050,00	3.150,00	3.340,00	3.420,00
P 8	0,00	2.668,29	2.798,30	2.965,00	3.099,63	3.286,36
P 7	0,00	2.514,67	2.668,29	2.904,65	3.022,81	3.144,54
P 6	2.103,43	2.254,70	2.396,50	2.697,84	2.774,66	2.916,44
P 5	2.012,46	2.219,23	2.278,35	2.372,87	2.443,79	2.610,38

P9 bis P 16: Wegfall Stationsleitungszulagen 46,02 bzw. 30,00 Euro

- Entgeltgruppe P 5

- *Pflegehelferinnen und Pflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit.*

- Entgeltgruppe P 6

- *Pflegehelferinnen und Pflegehelfer mit mindestens einjähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.*



- **Entgeltgruppe P 7**

- *Pflegerinnen und Pfleger mit mindestens dreijähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.*

- **Entgeltgruppe P 8**

- *Pflegerinnen und Pfleger der Entgeltgruppe 7a, deren Tätigkeit sich **aufgrund besonderer Schwierigkeit** erheblich aus der Entgeltgruppe 7a heraushebt*
- *Praxisanleiterinnen / Praxisanleiter in der Pflege mit berufspädagogischer Zusatzqualifikation nach bundesrechtlicher Regelung.*
- *Hebammen und Entbindungspfleger.*



- ***Tätigkeiten, die sich aufgrund besonderer Schwierigkeit aus Entgeltgruppe P 7 herausheben, sind solche***

mindestens 720 Stunden Theorie und mindestens 1800 Stunden praktische Weiterbildung absolviert werden müssen:

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



- Entgeltgruppe P 9

- ***Pflegerinnen und Pfleger, mit mindestens dreijähriger Ausbildung mit abgeschlossener Fachweiterbildung und entsprechender Tätigkeit.***
- ***Gesundheits- und Kranken- sowie Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen und -pfleger, mit erfolgreich abgeschlossener Fachweiterbildung zur **Hygienefachkraft** und entsprechender Tätigkeit.***



- Sonderregelung Psychiatrie:

- *§ 1 Abs. 1 Ziffer 5 Unterabs. 1 des Tarifvertrages über die Gewährung von Zulagen gemäß § 33 Abs.1 Buchstabe c BAT wird gestrichen.*
- *Auf Beschäftigte, die ab dem 1. Januar 2017 in die **Entgeltgruppe P 8** eingruppiert sind, findet Buchst. b der Zulagen nach den Protokollerklärungen Nr. 1 Abs. 1 der Abschnitte A und B der Anlage 1b zum BAT keine Anwendung.*
- *Auf Beschäftigte, die **aus der Entgeltgruppe P 7 Stufen 3, 4 oder 5 in die Entgeltgruppe P 8 höhergruppiert werden**, finden abweichend für die Dauer des Verbleibs in der Stufe 2 bei Höhergruppierung aus Stufe 3, für die Dauer des Verbleibs in der Stufe 4 und mit hälftigem Betrag in der Stufe 5 bei Höhergruppierung aus Stufe 4 und für die Dauer des Verbleibs in der Stufe 5 bei Höhergruppierung aus Stufe 5 jeweils der Entgeltgruppe P 8 die Zulagen Anwendung.*



- **Die Tarifvertragsparteien legen dem Aufbau der Tätigkeitsmerkmale für Leitungskräfte in der Pflege folgende regelmäßige Organisationsstruktur zu Grunde:**
 - a) Die Gruppen- bzw. Teamleitung stellt die unterste Leitungsebene dar. Einer Gruppen- bzw. einer Teamleitung sind in der Regel nicht mehr als 9 Beschäftigte unterstellt.*
 - b) Die Station ist die kleinste organisatorische Einheit. Einer Stationsleitung sind in der Regel nicht mehr als 12 Beschäftigte unterstellt.*
 - c) Ein Bereich bzw. eine Abteilung umfasst in der Regel mehrere Stationen. Einer Bereichs- bzw. Abteilungsleitung sind in der Regel nicht mehr als 48 Beschäftigte unterstellt*

- Entgeltgruppe P 9

- *Beschäftigte als ständige Vertreterinnen/ Vertreter von Gruppenleiterinnen/Gruppen-leitern bzw. Teamleiterinnen/Teamleitern.*

- Entgeltgruppe P 10

- *Beschäftigte als Gruppenleiterinnen/Gruppenleiter bzw. Teamleiterinnen/Team-leiter.*
- *Beschäftigte als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Gruppenleiterinnen/Gruppenleitern bzw. Teamleiterinnen/Teamleitern der Entgeltgruppe P 11 Fgr. 1.*

- Entgeltgruppe P 11

- *Beschäftigte als Gruppenleiterinnen/Gruppenleiter bzw. Teamleiterinnen/Team-leiter mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit oder von großen Gruppen bzw. Teams.*
- *Beschäftigte als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Stationsleiterinnen/Stationsleitern.*

- Entgeltgruppe P 12

- *Beschäftigte als Stationsleiterinnen/Stationsleiter.*
- *Beschäftigte als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Stationsleiterinnen/Stationsleitern der Entgeltgruppe P 13*



- Entgeltgruppe P 13

- *Beschäftigte als Stationsleiterinnen/Stationsleiter mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit oder von großen Stationen.*

- Entgeltgruppe P 14

- *Beschäftigte als Bereichsleiterinnen/Bereichsleiter bzw. Abteilungsleiterinnen/Abteilungsleiter.*
- *Beschäftigte als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Bereichsleiterinnen/Bereichsleitern der Entgeltgruppe P 15*

- Entgeltgruppe P 15

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

- Entgeltgruppe P 16

- *Beschäftigte der Entgeltgruppe P 15, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe P 15 heraushebt.*

Die hochschulische Ausbildung umfasst die in § 5 Absatz 3 beschriebenen Kompetenzen der beruflichen Pflegeausbildung. Sie befähigt darüber hinaus insbesondere,

- 1. zur Steuerung und Gestaltung hochkomplexer Pflegeprozesse auf der Grundlage wissenschaftsbasierter oder wissenschaftsorientierter Entscheidungen,**
- 2. vertieftes Wissen über Grundlagen der Pflegewissenschaft, des gesellschaftlichen – institutionellen Rahmens des pflegerischen Handelns sowie des normativen - institutionellen Systems der Versorgung anzuwenden und die Weiterentwicklung der gesundheitlichen und pflegerischen Versorgung dadurch maßgeblich mitzugestalten,**
- 3. 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,**
- 4. sich kritisch-reflexiv und analytisch sowohl mit theoretischem als auch praktischem Wissen auseinandersetzen und wissenschaftsbasiert innovative Lösungsansätze zur Verbesserung im eigenen beruflichen Handlungsfeld entwickeln und implementieren zu können,**
- 5. an der Entwicklung von Qualitätsmanagementkonzepten, Leitlinien und Expertenstandards mitzuwirken.**

- Entgeltgruppe 11 (Anlage A zum TVöD):
 - ***Beschäftigte, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt.***
- Entgeltgruppe 12 (Anlage A zum TVöD):
 - ***Beschäftigte, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt***

- Entgeltgruppe 13 (Anlage A zum TVöD):
 - ***Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben***
 - ***Beschäftigte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.***

- Entgeltgruppe 14 (Anlage A zum TVöD):
- ***Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich***
 - *mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder*
 - *mindestens zu einem Drittel durch das Erfordernis hochwertiger Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben aus der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 heraushebt*
- ***Beschäftigte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.***

- Entgeltgruppe 15 (Anlage A zum TVöD):
 - **Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich**
 - durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung sowie
 - erheblich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung

aus der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 heraushebt.

- ***Beschäftigte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.***



➤ ***Medizinisch technische Assistentinnen und Assistenten***
Entgeltgruppe 7

Staatlich geprüfte Medizinisch-technische Assistentinnen und Assistenten mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zu einem Viertel schwierige Aufgaben erfüllen.

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die schwierige Aufgaben erfüllen.

➤ *Medizinisch technische Assistentinnen und Assistenten*

Schwierige Aufgaben" sind

- *der Diagnostik vorausgehende technische Arbeiten bei selbständiger Verfahrenswahl auf histologischem, mikrobiologischem, hämatologischem, serologischem, molekular-biologischem 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 Lebens-jahr;*
- *Durchführung von Untersuchungsverfahren, bei denen mehrere Untersuchungsmethoden kombiniert werden z.B. SPECT-CT;*

➤ *Medizinisch technische Assistentinnen und Assistenten*

- Entgeltgruppe 9b

1. *Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind.*
2. *Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zur Hälfte eine oder mehrere der folgenden Aufgaben erfüllen:*
 - *Wartung und Kalibrierung von hochwertigen und schwierig zu bedienenden Messgeräten (z.B. Autoanalyzern),*
 - *Virusisolierungen oder ähnlich schwierige mikrobiologische Verfahren, Gewebezüchtungen, schwierige Antikörperbestimmungen (z.B. Coombs-Test),*
 - *schwierige intraoperativen Röntgenaufnahmen, Interoperatives Monitoring,*
 - *Mitwirkung bei der prächirurgischen Epilepsiediagnostik und -OP,*
 - *Mitwirkung bei der Implantation von Hirnelektroden, Mitwirkung bei der Komadiagnostik,*
 - *- Vorbereitung und Mitwirkung bei der Protonentherapie*

Leitungskräfte Gesundheitsberufe

Vorbemerkungen:

Die Tarifvertragsparteien legen dem Aufbau der Tätigkeitsmerkmale für Abteilungs-, Gruppen- bzw. Teamleitung (organisatorische Einheit) bei Gesundheitsberufen (außerhalb Pflege) folgende regelmäßige Organisationsstruktur zu Grunde:

- a) *Der Leitung einer kleineren organisatorischen Einheit sind in der Regel **nicht mehr als 9 Beschäftigte** unterstellt.*
- b) *Der Leitung einer größeren organisatorischen Einheit sind in der Regel **nicht mehr als 16 Beschäftigte** unterstellt.*
- c) *Der Leitung einer besonders großen organisatorischen Einheit sind in der Regel **mehr als 24 Beschäftigte** unterstellt.*

Leitungskräfte Gesundheitsberufe

Entgeltgruppe 9b

Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter einer kleineren organisatorischen Einheit.

Entgeltgruppe 9c

Beschäftigte als ständige Vertreterinnen/ Vertreter von Leiterinnen/Leitern der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1.

Entgeltgruppe 10

- 1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter einer größeren organisatorischen Einheit.*
- 2. Beschäftigte als ständige Vertreterinnen/ Vertreter von Leiterinnen/Leitern der Entgeltgruppe 11.*

Entgeltgruppe 11

Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter einer besonders großen organisatorischen Einheit.

Entgeltgruppe 12

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt.

Weitere Gesundheitsberufe :

- **Diätassistenten/ - innen**
- **Therapeuten**
 - Ergotherapeuten*
 - Physiotherapeuten*
 - Logopäden*
- **Pharmazeutisch-techn. Assistenten**
- **Audiologie- Assistenten**
- **Orthoptisten/ - innen**
- **Masseure / medizinische Bademeister**
- **Medizinische Dokumentare**
- **Zahntechniker**



Entgeltordnung

EG P 12

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Mittelwert
KR 9d	-	3.383,71	3.383,71	3.688,02	3.931,43	3.931,43	3.917,68
P 12	-	3.416,00	3.528,00	3.808,00	3.980,00	4.060,00	3.969,00
Differenz	-7,58%	99,33%	50,80%	50,90%	53,04%	13,28%	41,32%
Diff. in %	#DIV/0!	0,95%	1,26%	3,25%	1,24%	4,07%	1,25%
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Mittelwert
Stufenlaufzeit in Jahren	0	2	2	2	34	0	3.017,94
KR 9d	2.011,00	6.767,42	6.767,42	7.376,04	133.668,62	78.818,00	3.022,38
KR 9d Differenz	177,25	5.998,36	8.997,54	15.498,15	98.590,80	3.227,12	3.227,12
P 12	5.800,00	6.832,00	10.584,00	15.232,00	19.900,00	105.560,00	3.952,70
P 12 Diff. in %	7,58%	5.800,00%	9.150,00%	12.600,00%	16.700,00%	88.920,00%	3.329,20
Differenz	-	198,36	152,46	2.898,15	113.768,62	88.920,00	102,13
Diff. in %	#DIV/0!	0,95%	56,40%	106,51%	-85,11%	#DIV/0!	2,28%
Diff. in %	#DIV/0!	-3,31%	1,69%	-18,70%	-83,06%	#DIV/0!	3,16%



Entgeltordnung

EG P 8 / P 7 ohne Zulage

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Mittelwert
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Mittelwert
P 8	2.622,27	2.622,27	2.752,28	2.918,98	3.053,61	3.240,34	2.868,29
P 7	2.514,67	2.514,67	2.668,29	2.904,65	3.022,81	3.144,54	2.794,94 €
Differenz	107,60 €	107,60 €	83,99 €	14,33 €	30,80 €	95,80 €	73,35 €
Diff. in %	4,28%	4,28%	3,15%	0,49%	1,02%	3,05%	2,62%
Stufenanzahl in Jahren	1	2	3	4	5	25	
P 7	2.514,67	5.029,34	8.004,87	11.618,60	15.114,05	78.613,50	3.022,38 €
Psych. Zulag	46,02 €	5.336,58 €	8.394,90 €	11.860,00 €	15.498,15 €	82.159,00 €	3.147,92 €
Differenz	153,62 €	307,24 €	390,03 €	241,40 €	384,10 €	3.545,50 €	125,55 €
Diff. in %	6,11%	6,11%	4,87%	2,08%	2,54%	4,51%	4,15%

Kompensation

Jahressonderzahlung

Als Ausgleich der Mehrkosten für die Entgeltordnung wird die Jahressonderzahlung für die Jahre 2016, 2017 und 2018 auf dem materiellen Niveau des Jahres 2015 eingefroren.

Darüber hinaus wird die Jahressonderzahlung ab dem 1. Januar 2017 um vier Prozentpunkte gemindert.

Wert über TVöD: 0,8 %



***Vergessen wir nicht,
unseren Mitarbeitern
ab und zu als Dankeschön
für die gute Zusammenarbeit
auf die Schulter zu klopfen***

Danke für Ihre Aufmerksamkeit

