

# Oberhirtliches Verordnungsblatt

## Amtsblatt für das Bistum Speyer

Herausgegeben und verlegt vom Bischöflichen Ordinariat Speyer

---

110. Jahrgang

Nr. 2

4. April 2017

---

### INHALT

---

Nr.		Seite
109	Versöhnen und heilen – unser gemeinsamer ökumenischer Auftrag. Hirtenwort zur österlichen Bußzeit 2017	394
110	Beauftragung zum Lektoren- und Akolythendienst	398
111	Diözesankirchensteuerbeschluss für das Haushaltsjahr (Kalenderjahr) 2017 für die Diözese Speyer (rheinland-pfälzischer Teil der Diözese Speyer)	399
112	Diözesankirchensteuerbeschluss für das Haushaltsjahr (Kalenderjahr) 2017 für die Diözese Speyer (saarländischer Teil der Diözese Speyer)	401
113	Gesetz zur Änderung des Gesetzes über die Einrichtung und Änderungen von Bankverbindungen der Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen zur Umsetzung des Pastoralkonzeptes „Gemeindepastoral 2015“	403
114	Inkraftsetzung eines KODA-Beschlusses	405
115	Beschlüsse der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes vom 8. Dezember 2016	409
116	Siegelfreigaben	447
117	Schriftenreihen der Deutschen Bischofskonferenz Dienstnachrichten	448 450

---

## Der Bischof von Speyer

### 109 Versöhnen und heilen – unser gemeinsamer ökumenischer Auftrag. Hirtenwort zur österlichen Bußzeit 2017<sup>1</sup>

Liebe Schwestern und Brüder!

„Sein Gesicht leuchtete wie die Sonne, und seine Kleider wurden blendend weiß wie das Licht“ (Mt 17,2). Mit dem eben gehörten Schriftwort von der Verklärung Jesu bricht heute schon der helle Glanz des Ostermorgens in das Violett der österlichen Bußzeit herein. In seinem Licht verwandelt sich das Leben von innen her. Wir können uns den dunklen Seiten unseres Lebens stellen – sein Licht ist stärker. Wir können mit Mut und Freude den Weg der Buße und Versöhnung gehen – denn sein Licht hat die Kraft, die Wunden zu heilen.

Versöhnen und heilen – das ist von Anfang an der christliche Grundauftrag. Christus ist gekommen, um Versöhnung unter den Menschen zu stiften und die Wunden der Feindschaft und des Hasses zu heilen. „Er riss durch sein Sterben die trennende Wand der Feindschaft nieder“ und versöhnte uns „durch das Kreuz mit Gott in einem einzigen Leib“ – so heißt es im Epheserbrief (Eph 2, 14.16). Und im ersten Petrusbrief lesen wir: „Durch seine Wunden seid ihr geheilt.“ (1 Petr 2,24)

Deshalb geht der leidenschaftliche Appell des Apostels Paulus an uns alle: „Das alles kommt von Gott, der uns durch Christus mit Gott versöhnt hat und uns den Dienst der Versöhnung aufgetragen hat... Wir sind also Gesandte an Christi statt, und Gott ist es, der durch uns mahnt...: Lasst euch mit Gott versöhnen!“ (2 Kor 5, 18.20)

Wir Christen sind Diener der Versöhnung, die von Gott kommt. Das ist unsere Grundbestimmung in der Welt und für die Welt. Uns ist der Dienst des Heilens aufgetragen. Papst Franziskus erinnert uns zu Recht immer wieder daran, dass die Kirche vor allem Feldlazarett für die Verwundeten dieser Welt sein muss. Er verortet mit Christus die Kirche in den Wunden dieser Welt. Und er will uns zu einer neuen Theologie und seelsorgerlichen Praxis bewegen, die grundlegend von dem Auftrag des Versöhnens und Heilens her denkt und handelt.

---

1 Der Hirtenbrief wurde am 6. März 2017 allen Pfarreien zugeschickt und in den Gottesdiensten am 2. Fastensonntag verlesen. Er wird hier zur Dokumentation abgedruckt.

In jedem Jahr wird uns die österliche Bußzeit als Gnadenzeit geschenkt, damit wir uns selbst und unsere gelebte Gemeinschaft als Kirche vor Ort wieder ganz auf unsere Sendung und Bestimmung hin ausrichten. Das können wir aber nur, wenn wir uns auch ganz persönlich der Versöhnung und der Heilung durch die Liebe Christi unterstellen. Ich weiß, dass vielen das Sakrament der Buße fremd geworden ist. Vielleicht auch, weil seine heilende Kraft nicht gespürt wurde. Von mir selber aber kann ich aus ganzem Herzen bezeugen, wie tief ergreifend und ermutigend die Erfahrung dieses Sakramentes sein kann. Das gilt vor allem, wenn es in der Gemeinschaft gefeiert wird und man in der geistlichen Freude all derer, die diesen versöhnenden und heilenden Augenblick miteinander teilen, im wahrsten Sinn aufgerichtet und von der Liebe Gottes umarmt wird.

Liebe Schwestern und Brüder! Ich mache mir Sorgen, wenn ich sehe, wie sich statt dieses christlichen Willens zur Versöhnung, zum Heilen der geschichtlichen Verwundungen und zum Frieden in unserer Welt ganz andere Kräfte in den Vordergrund schieben wollen. Sie proklamieren den absoluten Vorrang der Eigen- oder Nationalinteressen und haben keine Scheu dabei, die eigenen dunklen Seiten auszublenden, um sich selbst „groß“ zu machen. Dabei wird die Angst geschürt, dass wir zu kurz kommen könnten oder gewaltsam überfremdet werden, wenn wir statt uns gegenseitig abzuschotten das Leben miteinander teilen. Es muss uns alarmieren, wenn in diesem Zusammenhang öffentlich Forderungen nach einer Wende in der deutschen Erinnerungskultur vorgetragen werden. Kann jemand groß sein, der nicht zu seiner eigenen Geschichte auch mit ihren dunklen Kapiteln steht? Kann es groß sein, wenn wir vergessen, was es für ein Geschenk war nach all dem, was wir Deutschen in der Welt angerichtet hatten, dass unsere europäischen Nachbarn, insbesondere unsere französischen Freunde, uns nach dem II. Weltkrieg die Hand zur Versöhnung entgeengestreckt haben? Wir leben aus der Gnade der Vergebung – und das macht uns nicht klein, sondern verleiht uns die Kraft, auch selbst die Hand zur Versöhnung auszustrecken und Hass und Feindschaft zu überwinden. Das große europäische Versöhnungsprojekt, das uns Frieden und Wohlstand gebracht hat, ist maßgeblich von zutiefst christlich geprägten Politkern vorangetrieben worden. Wir dürfen nicht vergessen, welche Erzfeindschaften auf diese Weise überwunden werden konnten und wie viele jahrhundertealte Wunden verheilen konnten, so dass wir heute in Freiheit und mit offenen Grenzen miteinander leben können.

Wenn Versöhnen und Heilen unser Auftrag in der Welt ist, dann sind wir Christen zuerst selbst in unserem Verhältnis untereinander gefordert. Wie können wir ein Zeichen der Versöhnung und des Heiles in der Welt sein, wenn wir untereinander nicht eins sind? Damit ist eindeutig gesagt, dass Ökumene, der leidenschaftliche Einsatz für die Einheit der Christen, zum

innersten Kern unseres Christseins gehört. Dabei schauen wir auf eine Geschichte zurück, die vielfach von Verurteilungen und Ausschließungen geprägt war. Vor allem konfessionsverbindende Ehen und Familien haben das oft sehr schmerhaft erfahren. Wir wissen, was Vorurteile, Hetze, Verfolgungen, was Angst und Abschottung, was falscher Stolz und einander herabsetzende Überheblichkeit bewirken. Wir haben, und es treibt uns heute die Schamröte ins Gesicht, auch eine blutige Geschichte hinter uns, in der wir sogar vor Krieg nicht zurückgescheut und die Waffen gegen Brüder und Schwestern des gemeinsamen christlichen Glaubens gerichtet haben.

Auf diesem Hintergrund wird uns der große Schatz der ökumenischen Bewegung erst richtig bewusst. Indem wir schmerhaft spüren, was wir einander angetan haben, öffnen wir uns für die versöhnende Kraft des Evangeliums. So tritt Christus als der, der für unsere Sünden sein Leben hingegeben hat, erneut in die Mitte unseres Lebens. Wir spüren, dass er das Licht der Welt ist – und wir alle von diesem Licht gemeinsam leben.

Dieser zweite Fastensonntag im Jahr des 500jährigen Reformationsgedenkens steht in unserem Land ökumenisch ganz im Zeichen einer solchen versöhnten Aufarbeitung der gemeinsamen Geschichte und der gegenseitigen Verpflichtung, nie wieder der Welt das erbärmliche Bild einer „zankenden Christenheit“ (Alfred Delp) zu liefern, sondern in versöhnter Verschiedenheit mit aller Kraft die sichtbare Einheit zu suchen.

In Hildesheim wurde gestern (heute) ein großer ökumenischer Buß- und Versöhnungsgottesdienst auf Bundesebene gefeiert. Heute (morgen) werden Kirchenpräsident Christian Schad und ich für die Landeskirche und das Bistum einen solchen „Healing of memories“- Gottesdienst in der alten Abteikirche von Otterberg feiern, die fast dreihundert Jahre lang durch ein dicke Mauer in einen katholischen und einen protestantischen Teil geteilt war. Die Mauer ist vor einigen Jahren gefallen – und die Kirche ist heute der gemeinsame Mittelpunkt der evangelischen wie der katholischen Gemeinde. So macht schon der Ort unmittelbar anschaulich, was mit dem Prozess des „Healing of Memories“, der „Heilung der Erinnerungen“ als „Heilung durch Erinnerung“ gemeint ist.

Wie viele Konflikte in unserer Welt könnten aus ihrer Hoffnungslosigkeit schon allein dadurch befreit werden, wenn man nur einander zuhören würde! Wir Christen können heute unsere Geschichte ohne gegenseitige Schuldzuweisungen gemeinsam erzählen. Wir stellen uns gemeinsam unter die versöhnende Kraft des Evangeliums. Für uns ist das Leid des anderen zum brennenden Schmerz eigener Reue geworden. Und auf die Gaben des Anderen schauen wir nicht mit Neid, sie sind uns Anlass zur Freude. Wir müssen uns nicht mehr gegeneinander abgrenzen, sondern wir wissen,

dass wir nur gemeinsam glaubwürdig Zeugnis für Christus ablegen können. Ja, wir können die Erinnerung an 500 Jahre Reformation heute miteinander als Christus-Fest feiern – und ich bin unseren evangelischen Schwestern und Brüdern dankbar, dass sie ihr Jubiläum bewusst ökumenisch ausrichten. Wir sind zwar noch nicht am Ziel angekommen. Aber wir können heute sehr dankbar sein für das bei uns in der Pfalz und der Saarpfalz Erreichte. Vielen Menschen sind die Versöhnung und die sichtbare Einheit aller Christen zum Herzensanliegen geworden ist. Mit dem Apostel Paulus preisen wir das Wirken der Gnade Gottes: „Das Alte ist vergangen; siehe, Neues ist geworden. Aber das alles kommt von Gott, der uns durch Christus mit sich versöhnt und uns den Dienst der Versöhnung aufgetragen hat.“ (2 Kor 5, 17b-18)

Von diesen Versöhnungsgottesdiensten und den vielen anderen gemeinsamen Initiativen im Jahr des Reformationsgedenkens erhoffe ich mir eine neue ökumenische Leidenschaft. Ich freue mich über die große Zahl derer, die miteinander den ökumenisch-geistlichen Weg „zusammen wachsen“ zu zentralen Themen der Reformation gehen. Ich bin dankbar für die vielen Veranstaltungen, in denen die Impulse der Reformationszeit auf ihre Bedeutung für unser Christsein heute befragt werden. Ich lade Sie herzlich ein, diese und andere Möglichkeiten ökumenischer Begegnung wahrzunehmen. Dabei können wir uns gegenseitig unsere persönliche ökumenische Geschichte mit allen Bereicherungen, aber auch mit unseren Verwundungen erzählen, immer in der Bereitschaft, dass wir auch selbst unsere Vorurteile und Einseitigkeiten im Dialog mit den anderen aufbrechen lassen.

Liebe Schwestern und Brüder, die Versöhnung ist eine Frucht der Liebe Christi, die uns dazu drängt, das Leben vollständig miteinander zu teilen. Auf diesem Hintergrund ist es schmerzlich, dass wir am Tisch des Herrn noch nicht eins sind. Gerade das Geheimnis der Eucharistie ist ja das von Gott geschenkte sichtbare Zeichen, dass wir ein Geist und ein Leib in Christus sind. Das muss unsere große Sehnsucht bleiben. Deshalb ist es so wichtig, dass wir nicht beim Ziel eines friedlichen Nebeneinanders der Konfessionen stehen bleiben. Die Versöhnung drängt in der Liebe Christi zu sichtbarer Einheit. Dabei freuen wir uns an der Unterschiedlichkeit der Gaben, die wir in das gemeinsame Haus der Ökumene einbringen.

Das gilt insbesondere für die vielen konfessionsverbindenden Ehen. Sie verwirklichen das, was Ökumene im Wortsinn bedeutet, auf besonders dichte Weise: das Zusammenwohnen in der einen Hausgemeinschaft Gottes. Ich nehme die Verpflichtung in unserem ökumenischen Leitfaden sehr ernst, mich gerade hier für Lösungen einzusetzen, die der Wirklichkeit dieser gelebten Einheit im Kleinen einer Hauskirche besser gerecht werden.

In diesem Jahr feiern wir zu Pfingsten das zweihundertjährige Jubiläum der Neugründung unseres Bistums. Dabei wollen wir uns an die erneuernde Kraft des Geistes erinnern: „Seht, ich mache alles neu.“ (Offb 21,5) Ich möchte alle dazu ganz herzlich nach Speyer einladen. Natürlich wollen wir bei diesem Anlass nach dem Hochamt am Pfingstmontag wieder für alle Menschen den Domnapf mit dem Wein der Freude füllen. Beginnen wollen wir aber bewusst am Pfingstsonntag im Dom mit einer ökumenischen Vesper. Wir möchten nicht ohne unsere in der konkreten Kirchengemeinschaft zwar noch von uns getrennten, durch das Band der Taufe aber schon mit uns geeinten Brüder und Schwestern im Glauben feiern und in die Zukunft gehen. Der Weg der Ökumene ist für uns unumkehrbar. Unser Dom zu Speyer, dessen Bau vor den großen Kirchenspaltungen begonnen wurde, ist uns ein Symbol und eine Mahnung. Wir müssen alles in unserer Macht Stehende tun, dass wir gemeinsam in der einen Hausgemeinschaft Gottes wohnen können. So strahlt Christus, das Licht der Welt, in uns und durch uns auf, damit die Welt glaube.

Ich wünsche Ihnen allen eine gesegnete, mit Gott und untereinander versöhnende, heilsame Zeit der Vorbereitung auf das Fest der Auferstehung,

Ihr Bischof Karl-Heinz

+ *Karl-Heinz Beseck*

## **110 Beauftragung zum Lektoren- und Akolythendienst**

Am Freitag, den 7. April 2017, wird Weihbischof Otto Georgens in der Kirche des Karmelklosters in Speyer im Rahmen einer Eucharistiefeier einem Priesteramtskandidaten und drei Bewerbern für den Ständigen Diaconat die Beauftragung zum Lektoren- bzw. Akolythendienst erteilen. Der Gottesdienst beginnt um 18:00 Uhr.

**111 Diözesankirchensteuerbeschluss für das Haushaltsjahr (Kalenderjahr) 2017 für die Diözese Speyer (rheinland-pfälzischer Teil der Diözese Speyer)**

**I.**

Der Diözesansteuerrat hat am 15. Dezember 2016 folgenden Diözesankirchensteuerbeschluss für die Diözese Speyer für das Haushaltsjahr (Kalenderjahr) 2017 gefasst:

**§ 1 Kirchensteuer vom Einkommen**

- a) Die Diözesankirchensteuer vom Einkommen beträgt 9 v. H. der Einkommensteuer (Einkommen-, Lohn- und Kapitalertragsteuer) für das Haushaltsjahr (Kalenderjahr) 2017.
- b) In den Fällen der Pauschalierung der Einkommensteuer bzw. der Lohnsteuer gem. §§ 37a, 37b, 40, 40a Abs. 1, 2a und 3 und 40b EStG wird der Hebesatz auf 7 v. H. der Einkommensteuer bzw. Lohnsteuer ermäßigt, wenn der Pauschalierende von der Vereinfachungsregelung nach Nummer 1 des gleich lautenden Erlasses der obersten Finanzbehörden der Bundesländer vom 8. August 2016 (BStBl Teil I Seite 773) Gebrauch macht.

**§ 2 Besonderes Kirchgeld**

Das besondere Kirchgeld in glaubensverschiedenen Ehen oder Lebenspartnerschaften nach § 5 Abs. 1 Nr. 5 des Kirchensteuergesetzes von Rheinland-Pfalz wird nach folgender Tabelle erhoben:

<b>Stufe</b>	<b>Bemessungsgrundlage gem. § 2 Abs. 3 S. 3 KiStO</b>	<b>Kirchgeld jährlich</b>
1	30.000 €	96 €
2	37.500 €	156 €
3	50.000 €	276 €
4	62.500 €	396 €
5	75.000 €	540 €
6	87.500 €	696 €
7	100.000 €	840 €
8	125.000 €	1.200 €
9	150.000 €	1.560 €
10	175.000 €	1.860 €
11	200.000 €	2.220 €
12	250.000 €	2.940 €
13	300.000 € und mehr	3.600 €

### **§ 3 Kappung**

Das Bischöfliche Ordinariat kann auf Antrag des Kirchenmitglieds die festgesetzte Kirchensteuer ermäßigen, wenn sie ab dem Veranlagungszeitraum 2004 4 v. H. des zu versteuernden Einkommens übersteigt. Bei Änderung des staatlichen Einkommensteuertarifs kann das Bischöfliche Ordinariat den Vomhundertsatz anpassen.

### **§ 4 Ortskirchensteuer nach Maßgabe der Grundsteuermessbeträge**

- a) Die Kirchensteuerhebesätze für die Ortskirchensteuer nach Maßgabe der Grundsteuermessbeträge werden für den Gesamtbereich der Diözese Speyer einheitlich festgesetzt auf 10 v. H. (zehn vom Hundert) der Grundsteuermessbeträge auf das land- und forstwirtschaftliche Vermögen (Grundsteuer A) und das sonstige Grundvermögen (Grundsteuer B).
- b) Ortskirchensteuer nach Maßgabe der Grundsteuermessbeträge wird nur auf Beschluss des für die örtliche Kirchengemeinde zuständigen Verwaltungsrates erhoben.

### **§ 5 Schlussbestimmung**

Die oben festgesetzten Kirchensteuern werden auch über den 31. Dezember 2017 weiter erhoben, falls zu dem genannten Termin neue Kirchensteuerhebesätze nicht beschlossen und staatlich anerkannt sind.

## **II.**

Vorstehendem Kirchensteuerbeschluss stimme ich gem. § 9 Abs. 4 der Satzung für den Steuerrat in der Diözese Speyer zu und setze ihn einschließlich der Kirchensteuerhebesätze wie beschlossen fest.

Speyer, 15. Dezember 2016



Dr. Karl-Heinz Wiesemann  
Bischof von Speyer

**Anerkennungsvermerk der Landesregierung Rheinland-Pfalz**

Der vorstehende Diözesankirchensteuerbeschluss für das Haushaltsjahr (Kalenderjahr) 2017 für die Diözese Speyer (rheinland-pfälzischer Gebietsteil) vom 15. Dezember 2016 wird hiermit gemäß § 3 Abs. 1 Satz 2 KiStG vom 24. Februar 1971 (GVBl. S. 59) anerkannt. Dies gilt nicht für die Bestimmung unter § 3.

Mainz, den 10. Januar 2017

Ministerium für  
Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur  
Rheinland-Pfalz

Im Auftrag  
Dr. Michael Gadatsch

Ministerium der Finanzen  
Rheinland-Pfalz

Im Auftrag  
Dr. Stefan Breinersdorfer

**112 Diözesankirchensteuerbeschluss für das Haushaltsjahr (Kalenderjahr) 2017 für die Diözese Speyer (saarländischer Teil der Diözese Speyer)****I.**

Der Diözesansteuerrat hat am 15. Dezember 2016 folgenden Diözesankirchensteuerbeschluss für die Diözese Speyer für das Haushaltsjahr (Kalenderjahr) 2017 gefasst:

**§ 1 Kirchensteuer vom Einkommen**

- a) Die Diözesankirchensteuer vom Einkommen beträgt 9 v. H. der Einkommensteuer (Einkommen-, Lohn- und Kapitalertragsteuer) für das Haushaltsjahr (Kalenderjahr) 2017.
- b) In den Fällen der Pauschalierung der Einkommensteuer bzw. der Lohnsteuer gem. §§ 37a, 37b, 40, 40a Abs. 1, 2a und 3 und 40b EStG wird der Hebesatz auf 7 v. H. der Einkommensteuer bzw. Lohnsteuer ermäßigt, wenn der Pauschalierende von der Vereinfachungsregelung nach Nummer 1 des gleich lautenden Erlasses der obersten Finanzbehörden der Bundesländer vom 8. August 2016 (BStBl Teil I Seite 773) Gebrauch macht.

**§ 2 Besonderes Kirchgeld**

Das besondere Kirchgeld in glaubensverschiedenen Ehen oder Lebenspartnerschaften nach § 4 Abs. 1 Nr. 5 des Saarländischen Kirchensteuergesetzes wird nach folgender Tabelle erhoben:

<b>Stufe</b>	<b>Bemessungsgrundlage gem. § 2 Abs. 3 S. 3 KiStO</b>	<b>Kirchgeld jährlich</b>
1	30.000 €	37.499 €
2	37.500 €	49.999 €
3	50.000 €	62.499 €
4	62.500 €	74.999 €
5	75.000 €	87.499 €
6	87.500 €	99.999 €
7	100.000 €	124.999 €
8	125.000 €	149.999 €
9	150.000 €	174.999 €
10	175.000 €	199.999 €
11	200.000 €	249.999 €
12	250.000 €	299.999 €
13	300.000 € und mehr	3.600 €

### **§ 3 Kappung**

Das Bischöfliche Ordinariat kann auf Antrag des Kirchenmitglieds die festgesetzte Kirchensteuer ermäßigen, wenn sie 4 v. H. des zu versteuern den Einkommens übersteigt. Bei Änderung des staatlichen Einkommen steuertarifs kann das Bischöfliche Ordinariat den Vomhundertsatz anpassen.

### **§ 4 Ortskirchensteuer nach Maßgabe der Grundsteuermessbeträge**

- a) Die Kirchensteuerhebesätze für die Ortskirchensteuer nach Maßgabe der Grundsteuermessbeträge werden für den Gesamtbereich der Diözese Speyer einheitlich festgesetzt auf 10 v. H. (zehn vom Hundert) der Grundsteuermessbeträge auf das land- und forstwirtschaftliche Vermögen (Grundsteuer A) und das sonstige Grundvermögen (Grundsteuer B).
- b) Ortskirchensteuer nach Maßgabe der Grundsteuermessbeträge wird nur auf Beschluss des für die örtliche Kirchengemeinde zuständigen Verwaltungsrates erhoben.

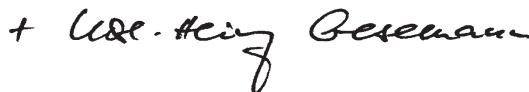
### **§ 5 Schlussbestimmung**

Die oben festgesetzten Kirchensteuern werden auch über den 31. Dezember 2017 weiter erhoben, falls zu dem genannten Termin neue Kirchensteuerhebesätze nicht beschlossen und staatlich anerkannt sind.

**II.**

Vorstehendem Kirchensteuerbeschluss stimme ich gem. § 9 Abs. 4 der Satzung für den Steuerrat in der Diözese Speyer zu und setze ihn einschließlich der Kirchensteuerhebesätze wie beschlossen fest.

Speyer, 15. Dezember 2016



Dr. Karl-Heinz Wiesemann  
Bischof von Speyer

**Anerkennungsvermerk der Landesregierung Saarland**

Der vorstehende Kirchensteuerbeschluss der Diözese Speyer (saarländischer Gebietsteil) wird gemäß § 17 Abs. 1 des Saarländischen Kirchensteuergesetzes (KiStG-Saar) vom 01. Juli 1977 (Amtsbl. Seite 598), zuletzt geändert durch Gesetz vom 14. Mai 2014, veröffentlicht im Amtsblatt des Saarlandes 2014 Teil I S. 286, anerkannt.

Saarbrücken, den 19. Januar 2017

Ministerium für Finanzen und Europa

In Vertretung

Dr. Axel Spies

Staatssekretär

**113      Gesetz zur Änderung des Gesetzes über die Einrichtung und  
Änderungen von Bankverbindungen der Kirchengemeinden und  
Kirchenstiftungen zur Umsetzung des Pastoralkonzeptes  
„Gemeindepastoral 2015“**

**Art. 1: Rückwirkende Gesetzesänderung zum 13. August 2015**

Mit rückwirkender Wirkung zum 13. August 2015 wird § 5 folgendermaßen neugefasst:

**§ 5  
Bankkontovollmachten**

(1) Ab dem 01.01.2016 ist für jede Kirchengemeinde und die dort belegenen Kirchenstiftungen einschließlich deren Einrichtungen grundsätzlich

nur der Vorsitzende des Verwaltungsrates und die zuständige Regionalverwaltung kontoberechtigt.

(2) Abweichend von Abs. 1 kann der Verwaltungsrat neben seinem Vorsitzenden auch der/dem Verantwortlichen einer kirchengemeindlichen Einrichtung Vollmacht zur Kontoberechtigung erteilen. Die Kontoberechtigung der Regionalverwaltung bleibt hiervon unberührt.

(3) Alle bestehenden Bankvollmachten sind entsprechend Abs. 1 und 2 abzuändern

#### **Art. 2: Gesetzesänderung mit Wirkung zum 1. Januar 2020**

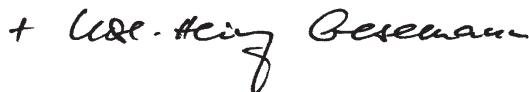
Mit Wirkung zum 1. Januar 2020 wird § 5 folgendermaßen neugefaßt:

#### **§ 5 Bankkontovollmachten**

(1) Für jede Kirchengemeinde und die dort belegenen Kirchenstiftungen einschließlich deren Einrichtungen ist ausschließlich der Vorsitzende des Verwaltungsrates und die zuständige Regionalverwaltung kontoberechtigt.

(2) Alle bestehenden Bankvollmachten sind entsprechend Abs. 1 abzuändern.

Speyer, den 8. März 2017



Dr. Karl-Heinz Wiesemann  
Bischof von Speyer

**114 Inkraftsetzung eines KODA-Beschlusses****I.**

Die Bistums-KODA Speyer hat in ihrer Sitzung am 9. März 2017 folgende Beschlüsse gefasst:

**A.****Übernahme der Tarifeinigung über eine Entgeltordnung zum TVöD für den Bereich der VKA durch die Bistums-KODA Speyer****Präambel**

Mit Grundsatzbeschluss vom 7. Juni 2006, in der Fassung des letzten Änderungsbeschlusses vom 5. April 2011 (OVB 2011, S. 414) und Anpassungsbeschluss zum TVÜ-Bund/TVÜ-VKA vom 16. April 2007 (OVB 2007, S. 374) hat die Bistums-KODA Speyer den TVöD-VKA zum 1. Oktober 2007 als gültiges kirchliches Arbeitsvertragsrecht eingeführt. Die §§ 12 und 13 TVöD-VKA bezüglich einer neuen Entgeltordnung VKA wurden von den Tarifparteien offen gelassen. Mit Tarifeinigung vom 29. April 2016 haben die Tarifparteien zum 01.01.2017 die neue Entgeltordnung VKA beschlossen. Ziel der Bistums-KODA Speyer ist, die neue Entgeltordnung VKA ebenfalls zum 01.01.2017 als gültiges kirchliches Arbeitsvertragsrecht zu übernehmen. Die Bistums-KODA berücksichtigt dabei, dass zum 1. Oktober 2007 die Beschäftigten des Bistums Speyer aus dem BAT-Bund und MTArb mittels des TVÜ Bund (KODA-Fassung) in den TVöD-VKA (KODA-Fassung) übergeleitet wurden. Für Eingruppierungen der Beschäftigten galt daher zwischen dem 1. Oktober 2007 und dem 1. Januar 2017 die Vergütungsordnung Bund und das Lohngruppenverzeichnis (MTArb) nebst Anlage 4 TVÜ-Bund. Entgelt wurde nach den Vergütungstabellen der VKA ausbezahlt. Sonstige Grundlage der Arbeitsverträge war ausschließlich der TVöD-VKA. Mit vorliegender Übernahmeregelung zur neuen Entgeltordnung VKA möchte die Bistums-KODA Speyer redaktionelle und inhaltliche Widersprüche beseitigen, die auf dem beschriebenen „Systemwechsel BAT-Bund in TVöD VKA“, also dem Wechsel „Bund in VKA“ beruhen. Für einen solchen Systemwechsel wurden die Regelungen zur neuen Entgeltordnung VKA von den Tarifparteien des Bereich VKA nicht geschaffen. Leitgedanke der Bistums-KODA Speyer ist dabei, dass das Bistum Speyer sich – bezüglich seines kirchlichen Arbeitsvertragsrechts – mit der neuen Entgeltordnung VKA nun vollständig am TVöD-VKA ausrichtet.

### § 1

Die neue Entgeltordnung VKA wird zum 01.01.2017 gemäß der von der Bistums-KODA beschlossenen automatischen Übernahmeregelung für Tarifabschlüsse im Bereich der VKA vollständig übernommen (§ 3 Abs. 1 Grundsatzbeschluss vom 7. Juni 2006, in der Fassung des letzten Änderungsbeschlusses vom 5. April 2011 – OVB 2011, S. 414). Diese Übernahmeregelung beseitigt lediglich redaktionelle und inhaltliche Widersprüche, die auf dem in der Präambel beschriebenen „Systemwechsel BAT-Bund in TVöD-VKA“ beruhen.

### § 2

(1) Die Regelungen des Überleitungs- und Übergangsrechts der neuen Entgeltordnung VKA, welche auf den TVÜ-VKA verweisen und die Regelungen des Übergangsrechts des TVÜ-VKA (Änderungstarifvertrag Nr. 11 vom 29. April 2016), gelten für Beschäftigte des Bistums Speyer, seiner Gliederungen und der sonstigen der Aufsicht des Ortsordinarius unterstehenden kirchlichen Rechtsträger soweit sie nicht die Arbeitsvertraglichen Richtlinien des Deutschen Caritasverbands (AVR) anwenden, die aus dem BAT-Bund mittels des TVÜ-Bund (KODA-Fassung) in den TVöD-VKA (KODA-Fassung) übergeleitet wurden, sinngemäß entsprechend, als Verweis auf den TVÜ-Bund (KODA-Fassung). Dies gilt bezüglich aller identischen Regelungen des TVÜ-Bund (KODA-Fassung) und des TVÜ-VKA und aller identischen, aber redaktionell anders verorteten, Regelungen des TVÜ-Bund (KODA-Fassung) und des TVÜ-VKA. Sollten Regelungen des TVÜ-Bund (KODA-Fassung) und des TVÜ-VKA a) nicht identisch sein und b) diese Regelungen eine entscheidungserhebliche Bedeutung für den einzelnen Personalfall bei der Einführung der neuen Entgeltordnung VKA zum 01.01.2017 haben, sind mögliche Widersprüche durch Auslegung aufzulösen.

(2) Eine Auslegung bei Widersprüchen gemäß Abs. 1 ist im Sinne der Präambel dergestalt vorzunehmen, dass die Beschäftigten durch die Auslegung keinen tarifwidrigen Vorteil und auch keinen tarifwidrigen Nachteil im Rahmen der Überleitung erfahren. Tarifwidrig bedeutet, dem Sinn des TVöD widersprechend.

### § 3

(1) Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst gemäß der Sonderregelungen des § 56 TVöD-BT-V VKA (KODA-Fassung), die aus dem Bereich TVÜ-Bund kommen, sind im Bereich der Bistums-KODA Speyer ab 01.01.2017 gemäß dem hierfür geschaffenen jeweils gültigen S-Tarif ein-

gruppiert. Dies gilt für Altfälle, deren Arbeitsverhältnis bereits vor dem 01.01.2017 bestand, nur auf Antrag. Eine Anwendung des TVÜ-VKA für die Überleitung findet nicht statt.

(2) Bei der Überleitung eines Altfalls in den S-Tarif auf Antrag werden Beschäftigte der Entwicklungsstufe zugeordnet, welche ihrem bisherigen Tabellenentgelt am nächsten kommt, ohne einen finanziellen Nachteil zu erleiden.

#### § 4

Für die Eingruppierung der Lehrkräfte im Bereich Schule der Bistums-KODA Speyer gilt weiterhin die Lehrerrichtlinie der TdL von 2011 (§ 10 Grundsatzbeschluss vom 7. Juni 2006). Eine Übernahme des TV Entgelt-O L ist nicht vorgesehen. Die Bistums-KODA Speyer wartet – gemäß dem Grundgedanken der Präambel – auf einen Tarifabschluss für die Lehrer im Bereich der VKA.

#### § 5

Die §§ 1, 2 und 3 dieser Regelung gelten nicht für Beschäftigte bei Rechtsträgern die aus dem BAT-VKA mittels des TVÜ-VKA in den TVöD-VKA (KODA-Fassung) übergeleitet wurden (z.B. kirchliche Krankenhäuser). Die gesamte Regelung gilt nicht für die in kirchlichen Krankenhäusern beschäftigten Ärzte (TV-Ärzte-VKA – Marburger Bund).

#### § 6

(1) Gemäß den Regelungen des Überleitungs- und Übergangsrechts (§ 29 und §§ 29 a-d TVÜ-VKA) prüft die Bischöfliche Personalverwaltung von Amts wegen, ob Beschäftigte des Bistums Speyer und des Domkapitels eine neue Eingruppierung im Rahmen der Einführung der neuen Entgeltordnung VKA zum 01.01.2017 erfahren und setzt diese gegebenenfalls um. Eines Antrags der Beschäftigten nach § 29 b TVÜ-VKA bedarf es nicht mehr. Dies schließt nicht aus, dass ein Antrag dennoch gestellt werden darf. Für alle übrigen Dienstgeber im Bereich der Bistums-KODA Speyer gilt das Antragserfordernis gemäß § 29 b TVÜ-VKA. Es steht den Rechtsträgern jedoch frei, ebenfalls von Amts wegen Überprüfungen vorzunehmen.

(2) Im Fall der Höhergruppierung von Amts wegen haben die Beschäftigten ein Widerspruchsrecht (z.B. für den Fall, dass im Einzelfall Höhergruppierungen bis zum konkreten Renteneintritt der Beschäftigten finanziell nachteilig sein sollten). Der Widerspruch ist – binnen Jahresfrist (Ausschlussfrist) – nach Mitteilung der Höhergruppierung schriftlich an die zu-

ständige Personalverwaltung zur richten. Die Frist berechnet sich hierfür gemäß einer „3-Tagesfrist“ nach Versand.

(3) Die amtliche Einordnung aus der EG 9 (alt) in die neuen Entgeltgruppen 9a und 9b zum 01.01.2017 erfolgt gemäß der allgemeinen tariflichen Regeln (§ 29 und §§ 29 a-d TVÜ-VKA) ohne ein gesondertes Widerspruchsrecht gemäß Abs. 2.

**B.**  
**Änderung Vergütungsordnung Kirchliche Berufe**  
(OVB 5/2014 Seite 164 ff.)

1.

I. 1. Aus „VKA“ wird „Tdl“.

2.

II. 1. wird neu gefasst:

„Die Eingruppierung der Beschäftigten für kirchliche Berufe in der Diözese Speyer erfolgt ab 01.01.2017 unter Beachtung des TVöD-VKA (KODA-Fassung) und des TVÜ-Bund/VKA (KODA-Fassung) in seiner jeweils gültigen Fassung.“

3.

Aus „Entgeltgruppe 9“ wird „Entgeltgruppe 9b“.

Speyer, den 10. März 2017

gez.

Peter Schappert  
Vorsitzender

II.

Gemäß § 15 Abs. 5 der Ordnung für die Bistums-KODA setze ich diese Beschlüsse hiermit in Kraft.

Speyer, den 21. März 2017



Dr. Karl-Heinz Wiesemann  
Bischof von Speyer

**115 Beschlüsse der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes vom 8. Dezember 2016****Teil 1 – Änderung des § 23 AT AVR**

1. Änderungen im Allgemeinen Teil der AVR  
In § 23 Abs. 1 Satz 1 des Allgemeinen Teils der AVR wird das Wort „schriftlich“ durch die Wörter „in Textform“ ersetzt.
2. Inkrafttreten  
Dieser Beschluss tritt zum 1. Oktober 2016 in Kraft.

**Teil 2 – Lineare Erhöhung, Entgeltordnung, Fahrdienste, Alltagsbegleiter, KZVK**

- A. Tariferhöhung zum 1.1.2017 und Eigenbeitrag der Mitarbeiter an der KZVK
  - I. Bei diesem Beschluss handelt es sich um einen Beschluss zur Entgeltordnung gemäß Abschnitt A Ziffer II Nrn. 5 und 6 Satz 2 des Bundesbeschlusses vom 16.6.2016. Damit wird der zweite Erhöhungsschritt zum 1.1.2017 wirksam und der monatliche Einbehalt von Eigenbeiträgen nach § 1a VersO A Anlage 8 zu den AVR wird nicht zum 1.1.2017 ausgesetzt.
  - II. Die Vergütungserhöhung für die neue Entgeltgruppe P 4 zum 1.1.2017 beträgt, ausgehend von den am 31.12.2016 geltenden Werten der Entgeltgruppe Kr 3a (Basis 38,5 Std.), 3,85 v.H.
- B. Jahressonderzahlung  
Die Jahressonderzahlung gem. §§ 16 der Anlagen 31 und 32 zu den AVR und gem. § 15 der Anlage 33 zu den AVR wird für die Jahre 2017, 2018 und 2019 auf dem materiellen Niveau des Jahres 2015 eingefroren. Nach dem Jahr 2019 wirksam werdende allgemeine Entgelterhöhungen finden auch auf die Jahressonderzahlung gem. §§ 16 der Anlagen 31 und 32 zu den AVR und gem. § 15 der Anlage 33 zu den AVR Anwendung. Darüber hinaus wird die Jahressonderzahlung ab dem 1.1.2017 um 4 Prozentpunkte gemindert.  
<sup>4</sup>Ab dem Jahr 2020 gelten die in §§ 16 Absatz 2 Satz 1 der Anlagen 31 und 32 zu den AVR und § 15 der Anlage 33 zu den AVR ausgewiesenen Bemessungssätze.
- C. Anlagen 2a und 2c zu den AVR  
Die Anlagen 2a und 2c zu den AVR werden gestrichen.
- D. Anlage 22 zu den AVR

§ 6 der Anlage 22 zu den AVR wird wie folgt gefasst:

„Diese Regelung tritt zum 1. April 2012 in Kraft und ist bis zum 31. Dezember 2018 befristet.“

## E. Anlage 23 zu den AVR

- I. In § 3 Absatz 1 der Anlage 23 zu den AVR werden zwei neue Sätze 5 und 6 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

„<sup>5</sup>Im Jahr 2017 beträgt die Vergütung abweichend von Satz 1 93,00 v. H. der festgelegten Vergütung nach Vergütungsgruppe 11 Stufe 1 der jeweils geltenden Regelvergütungstabelle in Anlage 3 zu den AVR. <sup>6</sup>Im Jahr 2018 beträgt die Vergütung abweichend von Satz 1 94,00 v. H. der festgelegten Vergütung nach Vergütungsgruppe 11 Stufe 1 der jeweils geltenden Regelvergütungstabelle in Anlage 3 zu den AVR.“

- II. In § 3 Absatz 1 der Anlage 23 zu den AVR wird der bisherige Satz 5 zu Satz 7.

## F. Anlage 31 zu den AVR

- #### I. Änderungen in Anlage 31 zu den AVR

1. In § 6 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe a wird die Angabe „Entgeltgruppen 1 bis 9“ durch die Angabe „Entgeltgruppen 1 bis 9b“ und die Angabe „Entgeltgruppen 10 bis 15“ durch die Angabe „Entgeltgruppen 9c bis 15“ ersetzt.

2. In § 12 Abs. 1 wird ein neuer Satz 3 eingefügt:

„<sup>3</sup>Soweit in dieser Anlage auf bestimmte Entgeltgruppen Bezug genommen wird, entspricht

die Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe
P 4	3
P 6	4
P 7	7
P 8	8
P 9, P 10	9a
P 11	9b
P 12	9c
P 13	10
P 14, P 15	11
P 16	12.”

3. In § 12 Abs. 3 wird nach der Angabe „Entgeltgruppen 5 bis 15“ die Angabe „bzw. P 4 bis P 16“ eingefügt.
  4. § 12 Abs. 4 wird unter Beibehaltung der Absatzbezeichnung gestrichen.

5. In § 12 wird die Anmerkung zu den Absätzen 3 und 5 gestrichen.
6. § 13a wird wie folgt gefasst:
  - „(1) Abweichend von § 13 Abs. 1 Satz 1 ist Eingangsstufe in den Entgeltgruppen P 7 bis P 16 die Stufe 2.
  - (2)<sup>1</sup> Abweichend von § 13 Abs. 3 Satz 1 wird in den Entgeltgruppen P 7 und P 8 die Stufe 3 nach drei Jahren in Stufe 2 erreicht.

Anmerkung zu Absatz 2:

Absatz 2 findet keine Anwendung auf Mitarbeiter, die mindestens zur Hälfte eine oder mehrere der folgenden Tätigkeiten auszuüben haben:

- Pflege Kranker sowie Bedienung und Überwachung der Geräte in Dialyseenheiten,
- entsprechende Tätigkeiten in Blutzentralen,
- entsprechende Tätigkeiten in besonderen Behandlungs- und Untersuchungsräumen in mindestens zwei Teilgebieten der Endoskopie,
- entsprechende Tätigkeiten in Polikliniken (Ambulanzbereichen) oder Ambulanzen/Nothilfen,
- entsprechende Tätigkeiten im EEG-Dienst,
- Erfüllung von Pflegeaufgaben an Patienten von psychiatrischen oder neurologischen Krankenhäusern, die nicht in diesen Krankenhäusern untergebracht sind,
- Betreuung von psychisch kranken Patienten bei der Arbeitstherapie in psychiatrischen oder neurologischen Krankenhäusern,
- dem zentralen Sterilisationsdienst vorstehen,
- entsprechende Tätigkeiten im Operationsdienst als Operations- bzw. Anästhesiepflegekräfte,
- entsprechende Tätigkeiten mit Verantwortlichkeit für die fachgerechte Lagerung in der großen Chirurgie,
- vorbereiten der Herz-Lungen-Maschine und herangezogen werden zur Bedienung der Maschine während der Operation,
- entsprechende Tätigkeiten in Einheiten für Intensivmedizin,
- in erheblichem Umfang der Ärztin bzw. dem Arzt bei Herz-katheterisierungen, Dilatationen oder Angiographien unmittelbar assistieren.“

7. § 14 Abs. 4 wird wie folgt gefasst:

„<sup>1</sup>Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Mitarbeiter der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben. <sup>2</sup>Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. <sup>3</sup>Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist der Mitarbeiter der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. <sup>4</sup>Der Mitarbeiter erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der im Satz 1 oder Satz 3 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.“

8. § 16 Abs. 2 wird wie folgt geändert:

- a) Die Angabe „in den Entgeltgruppen 9 bis 12“ wird durch die Angabe „in den Entgeltgruppen 9a bis 12“ ersetzt.
- b) Die Angabe „90 v. H.“ wird durch die Angabe „86 v. H.“, die Angabe „80 v. H.“ wird durch die Angabe „76 v. H.“ und die Angabe „60 v. H.“ wird durch die Angabe „56 v. H.“ ersetzt.

9. In § 16 wird die Anmerkung zu Absatz 2 wie folgt geändert:

- a) Der bisherige Wortlaut wird Nr. 1.

- b) Es wird eine Nr. 2 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

„<sup>1</sup>Wegen der am 8.12.2016 vereinbarten Festschreibung der Jahressonderzahlung beträgt abweichend von Absatz 2 Satz 1 der Bemessungssatz für die Jahressonderzahlung im Kalenderjahr 2017

- in den Entgeltgruppen 1 bis 8      82,05 v.H.,
- in den Entgeltgruppen 9a bis 12    72,52 v.H. und
- in den Entgeltgruppen 13 bis 15    53,43 v.H.

<sup>2</sup>Ab dem Kalenderjahr 2018 beträgt mit dem Wirksamwerden einer allgemeinen Entgeltanpassung der Bemessungssatz

- in den Entgeltgruppen 1 bis 8      82,05 v.H.:  $[(100 + x) : 100]$ ,
- in den Entgeltgruppen 9a bis 12    72,52 v.H.:  $[(100 + x) : 100]$ ,
- in den Entgeltgruppen 13 bis 15    53,43 v.H.:  $[(100 + x) : 100]$ ,

wobei x jeweils dem Vomhundertsatz der allgemeinen Entgeltanpassung im Jahr 2018 entspricht. <sup>3</sup>Die nach Satz 2 berechneten Bemessungssätze sind auf zwei Stellen nach dem Komma kaufmännisch zu runden. <sup>4</sup>Für die ab dem Kalenderjahr 2019 gültigen Bemessungssätze wird die Berechnung analog der in

den Sätzen 2 und 3 beschriebenen Berechnungsformel ermittelt.<sup>5</sup> Ab dem Jahr 2020 gelten die in Absatz 2 Satz 1 ausgewiesenen Bemessungssätze.“

#### 10. § 16 Abs. 2a wird gestrichen.

### II. Änderungen in Anlage 31 zu den AVR – Anhänge A und B

#### 1. Änderungen in Anhang A

Anhang A wird mit folgenden Tabellen (mittlere Werte) neu gefasst:

„Diese Tabellenwerte gelten ausschließlich für die Überleitung und Höhergruppierung der Mitarbeiter nach Anhang F:

Entgelt-Gruppe	Grundentgelt			Entwicklungsstufen		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 15	4.280,05 €	4.748,72 €	4.923,20 €	5.546,38 €	6.020,00 €	6.331,60 €
EG 14	3.876,23 €	4.299,99 €	4.549,26 €	4.923,20 €	5.496,55 €	5.808,12 €
EG 13	3.573,37 €	3.963,48 €	4.175,38 €	4.586,64 €	5.159,99 €	5.396,82 €
EG 12	3.204,27 €	3.552,17 €	4.050,72 €	4.486,96 €	5.047,84 €	5.297,11 €
EG 11	3.095,36 €	3.427,56 €	3.676,82 €	4.050,72 €	4.592,90 €	4.842,18 €
EG 10	2.986,43 €	3.302,89 €	3.552,17 €	3.801,47 €	4.275,08 €	4.387,25 €
EG 9c	2.897,54 €	3.145,50 €	3.442,50 €	3.664,61 €	3.997,76 €	4.142,12 €
EG 9b	2.648,85 €	2.925,94 €	3.071,16 €	3.464,92 €	3.776,53 €	4.025,78 €

Gültig ab 1.1.2017:

Entgelt-Gruppe	Grundentgelt			Entwicklungsstufen		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 15	4.380,63 €	4.860,31 €	5.038,90 €	5.676,72 €	6.161,47 €	6.480,39 €
EG 14	3.967,32 €	4.401,04 €	4.656,17 €	5.038,90 €	5.625,72 €	5.944,61 €
EG 13	3.657,34 €	4.056,62 €	4.273,50 €	4.694,43 €	5.281,25 €	5.523,65 €
EG 12	3.279,57 €	3.635,65 €	4.145,91 €	4.592,40 €	5.166,46 €	5.421,59 €
EG 11	3.168,10 €	3.508,11 €	3.763,23 €	4.145,91 €	4.700,83 €	4.955,97 €
EG 10	3.056,61 €	3.380,51 €	3.635,65 €	3.890,80 €	4.375,54 €	4.490,35 €
EG 9c	2.965,63 €	3.219,42 €	3.523,40 €	3.750,73 €	4.091,71 €	4.239,46 €
EG 9b	2.711,10 €	2.994,70 €	3.143,33 €	3.546,35 €	3.865,28 €	4.120,39 €

“

## 2. Änderungen in Anhang B

Anhang B wird mit folgenden Tabellen (mittlere Werte) neu gefasst:

„Diese Tabellenwerte gelten ausschließlich für die Überleitung und Höhergruppierung der Mitarbeiter nach Anhang F:

Entgelt-Gruppe	Grundentgelt			Entwicklungsstufen		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16		3.957,76 €	4.096,51 €	4.544,51 €	5.066,75 €	5.297,11 €
P 15		3.872,77 €	3.999,74 €	4.317,18 €	4.697,09 €	4.842,18 €
P 14		3.779,07 €	3.902,98 €	4.212,74 €	4.633,60 €	4.710,40 €
P 13		3.685,38 €	3.806,21 €	4.108,29 €	4.326,40 €	4.382,72 €
P 12		3.497,98 €	3.612,67 €	3.899,39 €	4.075,52 €	4.157,44 €
P 11		3.310,59 €	3.419,14 €	3.690,50 €	3.870,72 €	3.952,64 €
P 10		3.123,20 €	3.225,60 €	3.512,32 €	3.650,56 €	3.737,60 €
P 9		2.969,60 €	3.123,20 €	3.225,60 €	3.420,16 €	3.502,08 €
P 8		2.732,33 €	2.865,46 €	3.036,16 €	3.174,02 €	3.365,23 €
P 7		2.575,02 €	2.732,33 €	2.974,36 €	3.095,36 €	3.220,01 €
P 6	2.153,91 €	2.308,81 €	2.454,02 €	2.762,59 €	2.841,25 €	2.986,43 €
P 4	2.032,03 €	2.096,25 €	2.139,68 €	2.171,79 €	2.194,45 €	2.228,45 €

Gültig ab 1.1.2017:

Entgelt-Gruppe	Grundentgelt			Entwicklungsstufen		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16		4.050,77 €	4.192,78 €	4.651,31 €	5.185,82 €	5.421,59 €
P 15		3.963,78 €	4.093,73 €	4.418,63 €	4.807,47 €	4.955,97 €
P 14		3.867,88 €	3.994,70 €	4.311,74 €	4.742,49 €	4.821,09 €
P 13		3.771,99 €	3.895,66 €	4.204,83 €	4.428,07 €	4.485,71 €
P 12		3.580,18 €	3.697,57 €	3.991,03 €	4.171,29 €	4.255,14 €
P 11		3.388,39 €	3.499,49 €	3.777,23 €	3.961,68 €	4.045,53 €
P 10		3.196,60 €	3.301,40 €	3.594,86 €	3.736,35 €	3.825,43 €
P 9		3.039,39 €	3.196,60 €	3.301,40 €	3.500,53 €	3.584,38 €
P 8		2.796,54 €	2.932,80 €	3.107,51 €	3.248,61 €	3.444,31 €
P 7		2.635,53 €	2.796,54 €	3.044,26 €	3.168,10 €	3.295,68 €
P 6	2.204,53 €	2.363,07 €	2.511,69 €	2.827,51 €	2.908,02 €	3.056,61 €
P 4	2.110,26 €	2.176,96 €	2.222,06 €	2.255,40 €	2.278,94 €	2.314,25 €

“

### III. Änderungen in Anlage 31 zu den AVR – Anhang C

Anhang C wird mit folgender Tabelle (mittlere Werte) neu gefasst:  
„Stundenentgelte für Anhang A“

Entgeltgruppe	Stundenentgelt gültig ab 1.1.2017
EG 15	28,51 €
EG 14	26,23 €
EG 13	25,05 €
EG 12	23,78 €
EG 11	21,67 €
EG 10	19,98 €
EG 9c	19,74 €
EG 9b	18,84 €

.

### Stundenentgelte für Anhang B

Entgeltgruppe	Stundenentgelt gültig ab 1.1.2017
P 16	25,77 €
P 15	24,07 €
P 14	22,75 €
P 13	21,31 €
P 12	20,52 €
P 11	19,79 €
P 10	18,89 €
P 9	18,60 €
P 8	17,77 €
P 7	17,03 €
P 6	15,77 €
P 4	13,33 €

“

.

#### IV. Änderungen in Anlage 31 zu den AVR – Anhang D

Anhang D der Anlage 31 zu den AVR wird wie folgt gefasst:

„Entgeltgruppen für Mitarbeiter im Pflegedienst in Krankenhäusern

Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen

##### 1. Wissenschaftliche Hochschulbildung

<sup>1</sup>Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium

a) an einer Universität, Technischen Hochschule, Pädagogischen Hochschule, Kunsthochschule oder einer anderen nach Landesrecht anerkannten Hochschule (außer Fachhochschulen) mit einer ersten Staatsprüfung, mit einer Magisterprüfung oder mit einer Diplomprüfung beendet worden ist oder

b) mit einer Masterprüfung beendet worden ist.

<sup>2</sup>Diesen Prüfungen steht eine Promotion oder die Akademische Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung, einer Masterprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist.

<sup>3</sup>Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung im Sinne des Satzes 1 Buchst. a setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wird, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens acht Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. – vorschreibt.

<sup>4</sup>Ein Bachelorstudiengang erfüllt diese Voraussetzung auch dann nicht, wenn mehr als sechs Semester für den Abschluss vorgeschrieben sind.

<sup>5</sup>Der Masterstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein.

<sup>6</sup>Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.

##### 2. Hochschulbildung

<sup>1</sup>Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 HRG ein Diplomgrad mit dem Zusatz „Fachhochschule“ („FH“), ein anderer nach § 18 HRG gleich-

wertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde.<sup>2</sup> Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt werden sein, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. – vorschreibt.<sup>3</sup> Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein.<sup>4</sup> Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien.<sup>5</sup> Nr. 1 Satz 6 gilt entsprechend.

### 3. Übergangsregelungen zu in der DDR erworbenen Abschlüssen

<sup>1</sup> Aufgrund 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.<sup>2</sup> Ist die Gleichwertigkeit erst nach Erfüllung zusätzlicher Erforderisse festgestellt worden, gilt die Gleichstellung ab der Feststellung.

### 4. Unterstellungsverhältnisse

<sup>1</sup> Bei der Zahl der unterstellten oder in der Regel unterstellten bzw. beaufsichtigten oder der in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen zählen Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit einer/eines Vollzeitbeschäftigten.<sup>2</sup> Für die Eingruppierung ist es unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind.

### 5. Ständige Vertreter

Ständige Vertreter sind nicht die Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.

#### I. Mitarbeiter in der Pflege

##### Vorbemerkungen

1. Die Bezeichnung „Pflegehelfer“ umfasst auch Gesundheits- und Krankenpflegehelfer sowie Altenpflegehelfer. Die Bezeichnung „Pfleger“ umfasst Gesundheits- und Krankenpfleger, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger sowie Altenpfleger in allen Fachrichtungen bzw. Spezialisierungen.

2. Gesundheits- und Krankenpfleger, die die Tätigkeiten von Gesundheits- und Kinderkrankenpflegern oder von Altenpflegern ausüben, sind als Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger bzw. als Altenpfleger eingruppiert.
3. Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger, die die Tätigkeiten von Gesundheits- und Krankenpfleger oder von Altenpfleger ausüben, sind als Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger bzw. als Altenpfleger eingruppiert.
4. Altenpfleger, die die Tätigkeiten von Gesundheits- und Krankenpfleger ausüben, sind als Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger eingruppiert.
5. Nach den Tätigkeitsmerkmalen für Pfleger sind auch Hebammen und Entbindungspfleger, die die Tätigkeit von Gesundheits- und Kinderkrankenpflegern oder von Gesundheits- und Kinderkrankenpflegern auszuüben haben, eingruppiert.
6. Zu der entsprechenden Tätigkeit von Pflegehelfern bzw. von Pflegern gehört auch die Tätigkeit in Ambulanzen, Blutzentralen und Dialyseeinheiten, soweit es sich nicht überwiegend um eine Verwaltungs- oder Empfangstätigkeit handelt.

## 7. Die Bezeichnungen

Gesundheits- und Krankenpflegehelfer umfassen auch Krankenpflegehelfer,  
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger umfassen auch Krankenschwestern und Kinderpfleger,  
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger umfassen auch Kinderkrankenschwestern und Kinderkrankenpfleger.

### a) Entgeltgruppen zu Anhang B

#### Entgeltgruppe P 4

Pflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit.  
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 3)

#### Entgeltgruppe P 6

Pflegehelfer mit mindestens einjähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.  
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 3)

#### Entgeltgruppe P 7

- 1 Pfleger mit mindestens dreijähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit. (Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 3 und 7)
- 2 Operationstechnische Assistenten sowie Anästhesietechnische Assistenten mit abgeschlossener Ausbildung nach der DKG-Empfehlung vom 17. September 2013 in der jeweiligen Fassung

oder nach gleichwertiger landesrechtlicher Regelung und jeweils entsprechender Tätigkeit. (Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 3)

#### Entgeltgruppe P 8

- 1 Mitarbeiter der Entgeltgruppe P 7 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich aufgrund besonderer Schwierigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P 7 Fallgruppe 1 heraushebt. (Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 6)
- 2 Praxisanleiter in der Pflege mit berufspädagogischer Zusatzqualifikation nach bundesrechtlicher Regelung und entsprechender Tätigkeit. (Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 3)
- 3 Hebammen und Entbindungsgeleger mit mindestens dreijähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.
- 4 Mitarbeiter der Entgeltgruppe P 7 Fallgruppe 2, deren Tätigkeit sich aufgrund besonderer Schwierigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P 7 Fallgruppe 2 heraushebt. (Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 6)

#### Entgeltgruppe P 9

- 1 Mitarbeiter der Entgeltgruppe P 7 Fallgruppe 1 mit abgeschlossener Fachweiterbildung und entsprechender Tätigkeit. (Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 3 und 6)
- 2 Mitarbeiter der Entgeltgruppe P 7 Fallgruppe 1 mit erfolgreich abgeschlossener Fachweiterbildung zur Hygienefachkraft und entsprechender Tätigkeit.

#### b) Entgeltgruppen zu Anhang A

##### Entgeltgruppe 9b

Mitarbeiter mit abgeschlossener Hochschulbildung und einer den Anforderungen der Anmerkung Nr. 7 entsprechenden Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. (Hierzu Anmerkung Nr. 7)

##### Entgeltgruppe 9c

Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9b heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist.

##### Entgeltgruppe 10

Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt.

### Entgeltgruppe 11

Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt.

### Entgeltgruppe 12

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

Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen  
der Entgeltgruppen P 4 bis P 9 und 9b bis 12

1. Mitarbeiter der Entgeltgruppen P 4 bis P 9, die die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend bei

- a) an schweren Infektionskrankheiten erkrankten Patienten (z.B. Tuberkulose-Patientinnen oder -Patienten), die wegen der Ansteckungsgefahr in besonderen Infektionsabteilungen oder Infektionsstationen untergebracht sind,
- b) Kranken in geschlossenen oder halbgeschlossenen (Open-door-system) psychiatrischen Abteilungen oder Stationen,
- c) Kranken in geriatrischen Abteilungen und Stationen,
- d) Gelähmten oder an multipler Sklerose erkrankten Patienten,
- e) Patienten nach Transplantationen innerer Organe oder von Knochenmark,
- f) an AIDS (Vollbild) erkrankten Patienten,
- g) Patienten, bei denen Chemotherapien durchgeführt oder die mit Strahlen oder mit inkorporierten radioaktiven Stoffen behandelt werden,

ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage in Höhe von 46,02 Euro.

2. Mitarbeiter der Entgeltgruppen P 4 bis P 9, die zeitlich überwiegend in Einheiten für Intensivmedizin (Stationen für Intensivbehandlungen und Intensivüberwachung sowie Wachstationen, die für Intensivüberwachung eingerichtet sind) Patienten pflegen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 46,02 Euro.

3. <sup>1</sup>Mitarbeiter der Entgeltgruppen P 4 bis P 9, die die Grund- und Behandlungspflege bei schwerbrandverletzten Patienten in Einheiten für Schwerbrandverletzte, denen durch die Einsatzzentrale/Rettungsleitstelle der Feuerwehr Hamburg Schwerbrandver-

letzte vermittelt werden, ausüben, erhalten eine Zulage in Höhe von 1,80 Euro für jede volle Arbeitsstunde dieser Pflegetätigkeit.  
2Eine nach den Anmerkungen Nrn. 1 und 2 zustehende Zulage vermindert sich um den Betrag, der in demselben Kalendermonat nach Satz 1 zusteht.

4. Tätigkeiten, die sich aufgrund besonderer Schwierigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P 7 herausheben, sind

- a) Tätigkeiten in Spezialbereichen, in denen eine Fachweiterbildung nach der DKG-Empfehlung zur Weiterbildung von Gesundheits- und (Kinder-) Krankenpflegekräften (siehe Anmerkung Nr. 6) vorgesehen ist, oder
- b) die Wahrnehmung einer der folgenden besonderen pflegerischen Aufgaben außerhalb von Spezialbereichen nach Buchstabe a:
  - Wundmanager,
  - Gefäßassistent,
  - Breast Nurse/Lactation,
  - Painnurse oder
- c) die Tätigkeit im Case- oder Caremanagement.

5. Auf Pfleger in Psychiatrien und psychiatrischen Krankenhäusern oder Einrichtungen, die aufgrund Erfüllung der Anforderung des Buchstabens a) der Anmerkung Nr. 4 in Entgeltgruppe P 8 eingruppiert sind, finden

- a) Buchstabe b) der Anmerkung Nr. 1 und
- b) Abschnitt VIII Absatz e) Nr. 4 Unterabsatz 1 der Anlage 1 zu den AVR

keine Anwendung.

6. Bei der Fachweiterbildung muss es sich um eine Fachweiterbildung nach § 1 der DKG-Empfehlung zur pflegerischen Weiterbildung vom 29. September 2015 in der jeweiligen Fassung oder um eine gleichwertige Weiterbildung nach § 21 dieser DKG-Empfehlung handeln.

7. Die hochschulische Ausbildung befähigt darüber hinaus 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 auseinander setzen 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.

## II. Leitende Mitarbeiter in der Pflege

### Vorbemerkungen

1. <sup>1</sup>Dem Aufbau der Tätigkeitsmerkmale für Leitungskräfte in der Pflege wird folgende regelmäßige Organisationsstruktur zu Grunde gelegt:

- a) Die Gruppen- bzw. Teamleitung stellt die unterste Leitungsebene dar. Einer Gruppen- bzw. einer Teamleitung sind in der Regel nicht mehr als neun Mitarbeiter unterstellt.
- b) Die Station ist die kleinste organisatorische Einheit. Einer Stationsleitung sind in der Regel nicht mehr als zwölf Mitarbeiter 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 Mitarbeiter unterstellt.

<sup>2</sup>Die Mitarbeiter müssen fachlich unterstellt sein.

- 2. Soweit für vergleichbare organisatorische Einheiten von den vorstehenden Bezeichnungen abweichende Bezeichnungen verwandt werden, ist dies unbedachtlich.
  - 3. Diese Regelungen gelten auch für Leitungskräfte in der Entbindungs- pflege.
- a) Entgeltgruppen zu Anhang B

**Entgeltgruppe P 9**

Mitarbeiter als ständige Vertreter von Gruppenleitern oder Teamleitern. (Hierzu Anmerkung)

**Entgeltgruppe P 10**

- 1 Mitarbeiter als Gruppenleiter oder Teamleiter.
- 2 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Gruppenleitern oder Teamleitern der Entgeltgruppe P 11 Fallgruppe 1.

**Entgeltgruppe P 11**

- 1 Mitarbeiter als Gruppenleiter bzw. Teamleiter mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit oder von großen Gruppen oder Teams.

- 2 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Stationsleitern.

**Entgeltgruppe P 12**

- 1 Mitarbeiter als Stationsleiter.
- 2 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Stationsleitern der Entgeltgruppe P 13 oder von Bereichsleitern oder Abteilungsleitern.

**Entgeltgruppe P 13**

Mitarbeiter als Stationsleiter mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit oder von großen Stationen.

**Entgeltgruppe P 14**

- 1 Mitarbeiter als Bereichsleiter oder als Abteilungsleiter.
- 2 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Bereichsleitern der Entgeltgruppe P 15.

**Entgeltgruppe P 15**

Mitarbeiter als Bereichsleiter oder als Abteilungsleiter, deren Tätigkeit sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabenbereites sowie durch große Selbstständigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P 14 heraushebt oder von großen Bereichen bzw. Abteilungen.

**Entgeltgruppe P 16**

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

- b) Entgeltgruppen zu Anhang A

### Entgeltgruppe 13

- 1 Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
- 2 Mitarbeiter 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

- 1 Mitarbeiter der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel
  - durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder
  - durch das Erfordernis hochwertiger Leistungen bei besonders schwierigen Aufgabenaus der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 heraushebt.
- 2 Mitarbeiter 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

- 1 Mitarbeiter der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich
  - durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung sowie
  - erheblich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortungaus der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 heraushebt.
- 2 Mitarbeiter 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.

### Anmerkung

Diese Mitarbeiter erhalten die Zulage nach den Anmerkungen Nrn. 1 und 2 zu Abschnitt I ebenfalls, wenn alle dem Gruppenleiter bzw. dem Teamleiter durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Pflegekräfte Anspruch auf die jeweilige Zulage haben.“

## V. Neuer Anhang F zur Anlage 31 zu den AVR – Überleitung

Es wird ein neuer Anhang F mit folgendem Inhalt in die Anlage 31 zu den AVR eingefügt:

„Überleitungsregelung für Bestandsmitarbeiter

### Präambel

Diese Überleitungsregelung dient der Umsetzung des Bundesbeschlusses vom 8.12.2016, mit welchem eine neue Entgeltordnung eingeführt wird. Sie regelt die Überleitung von Bestandsmitarbeitern in die neu eingeführte Pflegetabelle.

### § 1 Geltungsbereich

<sup>1</sup>Diese Überleitungsregelung gilt für Mitarbeiter im Sinne des § 1 der Anlage 31, die am Tag vor dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung in einem Dienstverhältnis standen, das am Tag des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung fortbesteht, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Dienstverhältnisses. <sup>2</sup>Unterbrechungen von bis zu einem Monat sind unschädlich.

### § 2 Überleitung

(1) Die Überleitung der Mitarbeiter erfolgt, soweit in den nachfolgenden Absätzen nicht abweichend geregelt, stufengleich und unter Beibehaltung der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit nach folgender Zuordnungstabelle:

Kr-Anwendungstabelle	Pflegetabelle
Kr 12a	P 16
Kr 11b	P 15
Kr 11a	P 14
Kr 10a	P 13
Kr 9d	P 12
Kr 9c	P 11
Kr 9b	P 10
Kr 9a	P 9
Kr 8a	P 8
Kr 7a	P 7
Kr 4a	P 6
Kr 3a	P 4

(2) <sup>1</sup>Aus der Stufe 1 der Entgeltgruppe Kr 7a und Kr 8a erfolgt die Überleitung in die Stufe 2 der Entgeltgruppe P 7 bzw. P 8 unter Mitnahme der in der Stufe 1 zurückgelegten Stufenlaufzeit. <sup>2</sup>Erfolgt die Überleitung aus der Stufe 2 der Entgeltgruppe Kr 7a oder

Kr 8a, wird die Stufenlaufzeit der Stufe 1 auf die Stufenlaufzeit der Stufe 2 der Entgeltgruppe P 7 bzw. P 8 angerechnet.<sup>3</sup> Ist durch eine Verkürzung der Stufenlaufzeit am Tag des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung die Stufenlaufzeit zum Erreichen der nächsthöheren Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe erfüllt, beginnt in dieser nächsthöheren Stufe die Stufenlaufzeit neu.<sup>4</sup> Mitarbeiter in den Entgeltgruppen Kr 9a bis Kr 11a, die am Tag vor dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung in der Stufe 5 eine Stufenlaufzeit von mindestens fünf Jahren zurückgelegt haben, werden der Stufe 6 der Entgeltgruppe, in die sie gemäß Absatz 1 übergeleitet werden, zugeordnet. § 3 Abs. 1 und 2 bleibt unberührt.

(3) Mitarbeiter, die am Tag vor dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung durch Zuordnung nach Anhang B in der Fassung vom 31.12.2016 in der Vergütungsgruppe Kr 5a Ziffer 9 (Hebammen/Entbindungspfleger, die durch ausdrückliche Anordnung zur/zum Vorsteherin/Vorsteher des Kreissaals bestellt sind) eingruppiert sind, werden stufengleich und unter Beibehaltung der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Entgeltgruppe P 8 übergeleitet.

(4) Für Mitarbeiter, die am Tag vor dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung durch Zuordnung nach Anhang B in der Fassung vom 31.12.2016 in der Vergütungsgruppe Kr 2 Ziffer 3 eingruppiert und die am Tag des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung der Entgeltgruppe P 6 zugeordnet sind, ist abweichend von § 13 Abs. 1 Satz 1 der Anlage 31 zu den AVR die Endstufe die Stufe 3.

(5) <sup>1</sup>Mitarbeiter der Vergütungsgruppe Kr 13 Ziffer 2 und 3 der Anlage 2a zu den AVR werden in die Entgeltgruppe P 16 übergeleitet. Mitarbeiter der Vergütungsgruppe Kr 14 der Anlage 2a zu den AVR werden in die Entgeltgruppe 13 übergeleitet. <sup>2</sup>Die §§ 2 und 3 des Anhangs E finden entsprechend Anwendung.

### § 3 Höhergruppierung

(1) <sup>1</sup>Ergibt sich nach der neuen Entgeltordnung eine höhere Entgeltgruppe, sind die Mitarbeiter auf Antrag in der Entgeltgruppe eingruppiert, die sich nach Abschnitt I der Anlage 1 zu den AVR ergibt. <sup>2</sup>Der Antrag kann nur innerhalb eines Jahres ab dem Tag des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung gestellt werden und wirkt auf den Tag des Inkrafttretens zurück. <sup>3</sup>Nach dem Tag des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung eingetretene Änderungen der Stufenzuordnung in der bisherigen Entgeltgruppe bleiben bei der Stufenzuordnung unberücksichtigt. <sup>4</sup>Ruht das Dienstverhältnis am Tag des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung, beginnt die Frist von einem Jahr mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit; der

Antrag wirkt auf den Tag des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung zurück.<sup>5</sup> Abweichend von § 23 Allgemeiner Teil AVR beträgt die Ausschlussfrist für die Geltendmachung von Vergütungsansprüchen aufgrund Höhergruppierung ein Jahr ab dem Tag des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung.<sup>6</sup> Ruht das Dienstverhältnis am Tag des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung, beginnt die Frist von einem Jahr mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit.

(2) <sup>1</sup>Die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe richtet sich nach den Regelungen für Höhergruppierungen in der am 31.12.2016 gültigen Fassung. <sup>2</sup>Fallen am Tag des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung ein Stufenaufstieg und die Höhergruppierung zusammen, erfolgt erst der Stufenaufstieg und anschließend die Höhergruppierung.

(3) <sup>1</sup>Mitarbeiter, die am Tag des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung nach Abs. 1 aus den Stufen 3, 4 oder 5 der Entgeltgruppe P 7 in die Entgeltgruppe P 8 höhergruppiert werden, erhalten zusätzlich zu ihrem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe P 8

- für die Dauer des Verbleibs in der Stufe 2 der Entgeltgruppe P 8 bei Höhergruppierung aus der Stufe 3 der Entgeltgruppe P 7,
- für die Dauer des Verbleibs in der Stufe 4 der Entgeltgruppe P 8 bei Höhergruppierung aus der Stufe 4 der Entgeltgruppe P 7,
- für die Dauer des Verbleibs in der Stufe 5 der Entgeltgruppe P 8 bei Höhergruppierung aus der Stufe 5 der Entgeltgruppe P 7

eine monatliche Zulage in Höhe von 46,02 Euro, sofern und solange sie nach der Anmerkung Nr. 1 Absatz 1 Buchstabe b) des Anhang D der Anlage 31 zu den AVR in der Fassung vom 31.12.2016 einen Anspruch auf eine monatliche Zulage gehabt hätten. <sup>2</sup>Für die Dauer des Verbleibs in der Stufe 5 im Anschluss an die Stufenlaufzeit der Stufe 4 der Entgeltgruppe P 8 bei Höhergruppierung aus der Stufe 4 der Entgeltgruppe P 7 erhalten die Mitarbeiter unter den sonstigen Voraussetzungen des Satzes 1 eine monatliche Zulage in Höhe von 23,01 Euro.

(4) Mitarbeiter, die keinen Antrag nach Abs. 1 innerhalb der Ausschlussfrist stellen, verbleiben für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit in ihrer bisherigen Entgeltgruppe.

## G. Anlage 32 zu den AVR

### I. Änderungen in Anlage 32 zu den AVR

1. In § 1 Abs. 1 Buchstabe e werden hinter dem Wort „Pflegediensten“ die Wörter „oder teilstationären Pflegeeinrichtungen“ eingefügt.

2. In § 6 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe a wird die Angabe „Entgeltgruppen 1 bis 9“ durch die Angabe „Entgeltgruppen 1 bis 9b“ und die Angabe „Entgeltgruppen 10 bis 15“ durch die Angabe „Entgeltgruppen 9c bis 15“ ersetzt.

3. In § 12 Abs. 1 wird ein neuer Satz 3 eingefügt:

„<sup>3</sup>Soweit in dieser Anlage auf bestimmte Entgeltgruppen Bezug genommen wird, entspricht

die Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe
P 4	3
P 6	4
P 7	7
P 8	8
P 9, P 10	9a
P 11	9b
P 12	9c
P 13	10
P 14, P 15	11
P 16	12.”

4. § 13a wird wie folgt gefasst:

„(1) Abweichend von § 13 Abs. 1 Satz 1 ist Eingangsstufe in den Entgeltgruppen P 7 bis P 16 die Stufe 2.

(2) <sup>1</sup>Abweichend von § 13 Abs. 3 Satz 1 wird in den Entgeltgruppen P 7 und P 8 die Stufe 3 nach drei Jahren in Stufe 2 erreicht.

#### Anmerkung zu Absatz 2:

Absatz 2 findet keine Anwendung auf Mitarbeiter, die mindestens zur Hälfte eine oder mehrere der folgenden Tätigkeiten auszuüben haben:

- Erfüllung von Pflegeaufgaben an Patienten von psychiatrischen oder neurologischen Krankenhäusern, die nicht in diesen Krankenhäusern untergebracht sind,
- dem zentralen Sterilisationsdienst vorstehen.“

5. § 14 Abs. 4 wird wie folgt gefasst:

„(4) <sup>1</sup>Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Mitarbeiter der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben. <sup>2</sup>Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. <sup>3</sup>Bei einer Eingruppierung in eine niedri-

gere Entgeltgruppe ist der Mitarbeiter der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen.<sup>4</sup>Der Mitarbeiter erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der im Satz 1 oder Satz 3 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.“

6. § 16 Abs. 2 wird wie folgt geändert:
  - a) Die Angabe „in den Entgeltgruppen 9 bis 12“ wird durch die Angabe „in den Entgeltgruppen 9a bis 12“ ersetzt.
  - b) Die Angabe „90 v. H.“ wird durch die Angabe „86 v. H.“, die Angabe „80 v. H.“ wird durch die Angabe „76 v. H.“ und die Angabe „60 v. H.“ wird durch die Angabe „56 v. H.“ ersetzt.
7. In § 16 wird die Anmerkung zu Absatz 2 wie folgt geändert:
  - a) Der bisherige Wortlaut wird Nr. 1.
  - b) Es wird eine Nr. 2 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

„<sup>1</sup>Wegen der am 8.12.2016 vereinbarten Festschreibung der Jahressonderzahlung beträgt abweichend von Absatz 2 Satz 1 der Bemessungssatz für die Jahressonderzahlung im Kalenderjahr 2017

- in den Entgeltgruppen 1 bis 8 82,05 v.H.,
- in den Entgeltgruppen 9a bis 12 72,52 v.H. und
- in den Entgeltgruppen 13 bis 15 53,43 v.H.

<sup>2</sup>Ab dem Kalenderjahr 2018 beträgt mit dem Wirksamwerden einer allgemeinen Entgeltanpassung der Bemessungssatz

- in den Entgeltgruppen 1 bis 8 82,05 v.H.:  $[(100 + x) : 100]$ ,
- in den Entgeltgruppen 9a bis 12 72,52 v.H.:  $[(100 + x) : 100]$ ,
- in den Entgeltgruppen 13 bis 15 53,43 v.H.:  $[(100 + x) : 100]$ ,

wobei x jeweils dem Vomhundertsatz der allgemeinen Entgeltanpassung im Jahr 2018 entspricht.<sup>3</sup>Die nach Satz 2 berechneten Bemessungssätze sind auf zwei Stellen nach dem Komma kaufmännisch zu runden.<sup>4</sup>Für die ab dem Kalenderjahr 2019 gültigen Bemessungssätze wird die Berechnung analog der in den Sätzen 2 und 3 beschriebenen Berechnungsformel ermittelt.<sup>5</sup>Ab dem Jahr 2020 gelten die in Absatz 2 Satz 1 ausgewiesenen Bemessungssätze.“

## II. Anlage 32 zu den AVR– Anhänge A und B

- Anhang A wird mit folgenden Tabellen (mittlere Werte) neu gefasst:

„Diese Tabellenwerte gelten ausschließlich für die Überleitung und Höhergruppierung der Mitarbeiter nach Anhang G:

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 15	4.280,05 €	4.748,72 €	4.923,20 €	5.546,38 €	6.020,00 €	6.331,60 €
EG 14	3.876,23 €	4.299,99 €	4.549,26 €	4.923,20 €	5.496,55 €	5.808,12 €
EG 13	3.573,37 €	3.963,48 €	4.175,38 €	4.586,64 €	5.159,99 €	5.396,82 €
EG 12	3.204,27 €	3.552,17 €	4.050,72 €	4.486,96 €	5.047,84 €	5.297,11 €
EG 11	3.095,36 €	3.427,56 €	3.676,82 €	4.050,72 €	4.592,90 €	4.842,18 €
EG 10	2.986,43 €	3.302,89 €	3.552,17 €	3.801,47 €	4.275,08 €	4.387,25 €
EG 9c	2.897,54 €	3.145,50 €	3.442,50 €	3.664,61 €	3.997,76 €	4.142,12 €
EG 9b	2.648,85 €	2.925,94 €	3.071,16 €	3.464,92 €	3.776,53 €	4.025,78 €

Gültig ab 1.1.2017:

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 15	4.380,63 €	4.860,31 €	5.038,90 €	5.676,72 €	6.161,47 €	6.480,39 €
EG 14	3.967,32 €	4.401,04 €	4.656,17 €	5.038,90 €	5.625,72 €	5.944,61 €
EG 13	3.657,34 €	4.056,62 €	4.273,50 €	4.694,43 €	5.281,25 €	5.523,65 €
EG 12	3.279,57 €	3.635,65 €	4.145,91 €	4.592,40 €	5.166,46 €	5.421,59 €
EG 11	3.168,10 €	3.508,11 €	3.763,23 €	4.145,91 €	4.700,83 €	4.955,97 €
EG 10	3.056,61 €	3.380,51 €	3.635,65 €	3.890,80 €	4.375,54 €	4.490,35 €
EG 9c	2.965,63 €	3.219,42 €	3.523,40 €	3.750,73 €	4.091,71 €	4.239,46 €
EG 9b	2.711,10 €	2.994,70 €	3.143,33 €	3.546,35 €	3.865,28 €	4.120,39 €

- Anhang B wird mit folgenden Tabellen (mittlere Werte) neu gefasst:

„Diese Tabellenwerte gelten ausschließlich für die Überleitung und Höhergruppierung der Mitarbeiter nach Anhang G:

Entgeltgruppe	Grundentgelt			Entwicklungsstufen		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16		3.957,76 €	4.096,51 €	4.544,51 €	5.066,75 €	5.297,11 €
P 15		3.872,77 €	3.999,74 €	4.317,18 €	4.697,09 €	4.842,18 €
P 14		3.779,07 €	3.902,98 €	4.212,74 €	4.633,60 €	4.710,40 €

P 13		3.685,38 €	3.806,21 €	4.108,29 €	4.326,40 €	4.382,72 €
P 12		3.497,98 €	3.612,67 €	3.899,39 €	4.075,52 €	4.157,44 €
P 11		3.310,59 €	3.419,14 €	3.690,50 €	3.870,72 €	3.952,64 €
P 10		3.123,20 €	3.225,60 €	3.512,32 €	3.650,56 €	3.737,60 €
P 9		2.969,60 €	3.123,20 €	3.225,60 €	3.420,16 €	3.502,08 €
P 8		2.732,33 €	2.865,46 €	3.036,16 €	3.174,02 €	3.365,23 €
P 7		2.575,02 €	2.732,33 €	2.974,36 €	3.095,36 €	3.220,01 €
P 6	2.153,91 €	2.308,81 €	2.454,02 €	2.762,59 €	2.841,25 €	2.986,43 €
P 4	2.032,03 €	2.096,25 €	2.139,68 €	2.171,79 €	2.194,45 €	2.228,45 €

Gültig ab 1.1.2017:

Entgeltgruppe	Grundentgelt			Entwicklungsstufen		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16	4.050,77 €	4.192,78 €	4.651,31 €	5.185,82 €	5.421,59 €	
P 15	3.963,78 €	4.093,73 €	4.418,63 €	4.807,47 €	4.955,97 €	
P 14	3.867,88 €	3.994,70 €	4.311,74 €	4.742,49 €	4.821,09 €	
P 13	3.771,99 €	3.895,66 €	4.204,83 €	4.428,07 €	4.485,71 €	
P 12	3.580,18 €	3.697,57 €	3.991,03 €	4.171,29 €	4.255,14 €	
P11	3.388,39 €	3.499,49 €	3.777,23 €	3.961,68 €	4.045,53 €	
P 10	3.196,60 €	3.301,40 €	3.594,86 €	3.736,35 €	3.825,43 €	
P 9	3.039,39 €	3.196,60 €	3.301,40 €	3.500,53 €	3.584,38 €	
P 8	2.796,54 €	2.932,80 €	3.107,51 €	3.248,61 €	3.444,31 €	
P 7	2.635,53 €	2.796,54 €	3.044,26 €	3.168,10 €	3.295,68 €	
P 6	2.204,53 €	2.363,07 €	2.511,69 €	2.827,51 €	2.908,02 €	3.056,61 €
P 4	2.110,26 €	2.176,96 €	2.222,06 €	2.255,40 €	2.278,94 €	2.314,25 €

“

### III. Anlage 32 zu den AVR – Anhang C

Anhang C wird mit folgender Tabelle (mittlere Werte) neu gefasst:  
„Stundenentgelte für Anhang A:

Entgeltgruppe	Stundenentgelt gültig ab 1.1.2017
EG 15	28,51 €
EG 14	26,23 €
EG 13	25,05 €
EG 12	23,78 €
EG 11	21,67 €
EG 10	19,98 €
EG 9c	19,74 €
EG 9b	18,84 €

### Stundenentgelte für Anhang B

Entgeltgruppe	Stundenentgelt gültig ab 1.1.2017
P 16	25,77 €
P 15	24,07 €
P 14	22,75 €
P 13	21,31 €
P 12	20,52 €
P 11	19,79 €
P 10	18,89 €
P 9	18,60 €
P 8	17,77 €
P 7	17,03 €
P 6	15,77 €
P 4	13,33 €

.“

### IV. Anlage 32 zu den AVR – Anhang D

Anhang D der Anlage 32 zu den AVR wird wie folgt gefasst:

„Entgeltgruppen für Mitarbeiter im Sinne des § 1 Abs. 1 Buchstaben a bis d

Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen

Es gelten die grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen des Anhangs D der Anlage 31 zu den AVR entsprechend.

#### I. Mitarbeiter in der Pflege

##### Vorbemerkungen

1. Die Bezeichnung „Pflegehelfer“ umfasst auch Gesundheits- und Krankenpflegehelfer sowie Altenpflegehelfer. Die Bezeichnung „Pfleger“ umfasst Gesundheits- und Krankenpfleger, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger sowie Altenpfleger in allen Fachrichtungen bzw. Spezialisierungen.

2. Gesundheits- und Krankenpfleger, die die Tätigkeiten von Gesundheits- und Kinderkrankenpflegern oder von Altenpflegern ausüben, sind als Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger bzw. als Altenpfleger eingruppiert.

3. Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger, die die Tätigkeiten von Gesundheits- und Krankenpfleger oder von Altenpfleger ausüben, sind als Gesundheits- und Krankenpfleger bzw. als Altenpfleger eingruppiert.

4. Altenpfleger, die die Tätigkeiten von Gesundheits- und Krankenpfleger ausüben, sind als Gesundheits- und Krankenpfleger eingruppiert.

## 5. Die Bezeichnungen

Gesundheits- und Krankenpflegehelfer umfassen auch Krankenpflegehelfer,

Gesundheits- und Krankenpfleger umfassen auch Krankenschwestern und Krankenpfleger,

Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger umfassen auch Kinderkrankenschwestern und Kinderkrankenpfleger.

### a) Entgeltgruppen zu Anhang B

#### Entgeltgruppe P 4

Pflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit. (Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 3)

#### Entgeltgruppe P 6

Pflegehelfer mit mindestens einjähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit. (Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 3)

#### Entgeltgruppe P 7

Pfleger mit mindestens dreijähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit. (Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 3 und 7)

#### Entgeltgruppe P 8

1 Mitarbeiter der Entgeltgruppe P 7, deren Tätigkeit sich aufgrund besonderer Schwierigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P 7 heraushebt. (Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 5)

2 Praxisanleiter in der Pflege mit berufspädagogischer Zusatzqualifikation nach bundesrechtlicher Regelung und entsprechender Tätigkeit. (Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 3)

#### Entgeltgruppe P 9

1 Mitarbeiter der Entgeltgruppe P 7 mit abgeschlossener Fachweiterbildung und entsprechender Tätigkeit. (Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 3 und 6)

2 Mitarbeiter der Entgeltgruppe P 7 mit erfolgreich abgeschlossener Fachweiterbildung zur Hygienefachkraft und entsprechender Tätigkeit.

### b) Entgeltgruppen zu Anhang A

#### Entgeltgruppe 9b

Mitarbeiter mit abgeschlossener Hochschulbildung und einer den Anforderungen der Anmerkung Nr. 7 entsprechenden Tätigkeit

sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. (Hierzu Anmerkung Nr. 7)

#### Entgeltgruppe 9c

Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9b heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist.

#### Entgeltgruppe 10

Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt.

#### Entgeltgruppe 11

Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt.

#### Entgeltgruppe 12

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

#### Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen P 4 bis P 9 und 9b bis 12

1. Mitarbeiter der Entgeltgruppen P 4 bis P 9, die die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend bei

- a) an schweren Infektionskrankheiten erkrankten Patienten (z.B. Tuberkulose-Patientinnen oder -Patienten), die wegen der Ansteckungsgefahr in besonderen Infektionsabteilungen oder Infektionsstationen untergebracht sind,
- b) Kranken in geschlossenen oder halbgeschlossenen (Open-door-system) psychiatrischen Abteilungen oder Stationen,
- c) Kranken in geriatrischen Abteilungen und Stationen,
- d) Gelähmten oder an multipler Sklerose erkrankten Patienten,
- e) Patienten nach Transplantationen innerer Organe oder von Knochenmark,
- f) an AIDS (Vollbild) erkrankten Patienten,
- g) Patienten, bei denen Chemotherapien durchgeführt oder die mit Strahlen oder mit inkorporierten radioaktiven Stoffen behandelt werden,

ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage in Höhe von 46,02 Euro.

2. Mitarbeiter der Entgeltgruppen P 4 bis P 9, die zeitlich überwiegend in Einheiten für Intensivmedizin (Stationen für Intensivbehandlungen und Intensivüberwachung sowie Wachstationen, die für Intensivüberwachung eingerichtet sind) Patienten pflegen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 46,02 Euro.

3. (entfällt)

4. Tätigkeiten, die sich aufgrund besonderer Schwierigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P 7 herausheben, sind solche, die besondere, durch eine Weiterbildung erworbene Kenntnisse oder Fähigkeiten erfordern. Die schwierige Tätigkeit muss überwiegend ausgeübt werden. Die Weiterbildung muss einen Gesamtumfang von mindestens 220 Stunden (Theorie und Praxis) haben.

5. Auf Pfleger in Einrichtungen, die aufgrund Erfüllung der Anforderung der Anmerkung Nr. 4 in Entgeltgruppe P 8 eingruppiert sind, finden

- a) Buchstabe b) der Anmerkung Nr. 1 und
- b) Abschnitt VIII Absatz e) Nr. 4 Unterabsatz 1 der Anlage 1 zu den AVR

keine Anwendung.

6. Die Fachweiterbildung muss einer solchen im Sinne von § 1 der DKG-Empfehlung zur pflegerischen Weiterbildung vom 29. September 2015 in der jeweiligen Fassung gleichwertig sein.

7. Die hochschulische Ausbildung befähigt darüber hinaus 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 auseinandersetzen 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.

## II. Leitende Mitarbeiter in der Pflege

### Vorbemerkungen

1. Die Mitarbeiter müssen fachlich unterstellt sein.
2. Soweit für vergleichbare organisatorische Einheiten von den nachfolgenden Bezeichnungen abweichende Bezeichnungen verwandt werden, ist dies unbeachtlich.

#### a) Entgeltgruppen zu Anhang B

##### Entgeltgruppe P 9

Mitarbeiter als ständige Vertreter von Wohnbereichs-, Wohngruppen- bzw. Teamleitern der Entgeltgruppe P 10 Fallgruppe 1. (Hierzu Anmerkung Nr. 1)

##### Entgeltgruppe P 10

- 1 Mitarbeiter als Wohnbereichs-, Wohngruppen- bzw. Teamleiter.
- 2 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Wohnbereichs-, Wohngruppen- bzw. Teamleitern der Entgeltgruppe P 11 Fallgruppe 1.

##### Entgeltgruppe P 11

- 1 Mitarbeiter als Wohnbereichs-, Wohngruppen- bzw. Teamleiter, denen mindestens 12 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind. (Hierzu Anmerkung Nr. 2)
- 2 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Pflegedienstleitungen der Entgeltgruppe P 12 Fallgruppe 1.
- 3 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Wohnbereichs-, Wohngruppen- bzw. Teamleitern der Entgeltgruppe P 12 Fallgruppe 2.

##### Entgeltgruppe P 12

- 1 Mitarbeiter als Pflegedienstleitungen
- 2 Mitarbeiter als Wohnbereichs-, Wohngruppen- bzw. Teamleiter, denen mindestens 25 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind. (Hierzu Anmerkung Nr. 2)

- 3 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Pflegedienstleitungen der Entgeltgruppe P 13 Fallgruppe 1.

#### Entgeltgruppe P 13

- 1 Mitarbeiter als Pflegedienstleitungen, denen mindestens 50 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind. (Hierzu Anmerkung Nr. 2)
- 2 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Pflegedienstleitungen der Entgeltgruppe P 14 Fallgruppe 1.

#### Entgeltgruppe P 14

- 1 Mitarbeiter als Pflegedienstleitungen, denen mindestens 80 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind. (Hierzu Anmerkung Nr. 2)
- 2 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Pflegedienstleitungen der Entgeltgruppe P 15.

#### Entgeltgruppe P 15

Mitarbeiter als Pflegedienstleitung, deren Tätigkeit sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes sowie durch große Selbstständigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P 14 Fallgruppe 1 heraushebt.

#### Entgeltgruppe P 16

Mitarbeiter der Entgeltgruppe P 15, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe P 15 heraushebt

#### b) Entgeltgruppen zu Anhang A

#### Entgeltgruppe 13

- 1 Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
- 2 Mitarbeiter 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

- 1 Mitarbeiter der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel

- durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder
- durch das Erfordernis hochwertiger Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben

aus der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 heraushebt.

- 2 Mitarbeiter 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

- 1 Mitarbeiter der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich
- durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung sowie
  - erheblich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung

aus der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 heraushebt.

- 2 Mitarbeiter 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.

#### Anmerkungen

1. Diese Mitarbeiter erhalten die Zulage nach den Anmerkungen Nrn. 1 und 2 zu Abschnitt I ebenfalls, wenn alle dem Gruppenleiter bzw. dem Teamleiter durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Pflegekräfte Anspruch auf die jeweilige Zulage haben.
2. Der Begriff „Pflegepersonen“ ist befristet bis 30.6.2018 und wird danach ersetzt durch den Begriff „Mitarbeiter“.

#### V. Anlage 32 zu den AVR – Anhang E

Anhang E der Anlage 32 zu den AVR wird wie folgt gefasst:

„Entgeltgruppen für Mitarbeiter im Sinne des § 1 Abs. 1 Buchstaben e

#### Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen

Es gelten die grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen des Anhangs D der Anlage 31 zu den AVR entsprechend.

#### I. Mitarbeiter in der Pflege

Es gilt Abschnitt I des Anhangs D.

## II. Leitende Mitarbeiter in der Pflege

### Vorbemerkungen

Es gelten die Vorbemerkungen des Abschnitts II des Anhangs D.

#### a) Entgeltgruppen zu Anhang B

##### Entgeltgruppe P 8

Mitarbeiter als ständige Vertreter von Gruppenleitern bzw. Teamleitern der Entgeltgruppe P 9 Fallgruppe 1. (Hierzu Anmerkung)

##### Entgeltgruppe P 9

- 1 Mitarbeiter als Gruppenleiter bzw. Teamleiter. (Hierzu Anmerkung)
- 2 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Pflegedienstleitungen der Entgeltgruppe P 10 Fallgruppe 1. (Hierzu Anmerkung)
- 3 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Gruppenleitern bzw. Teamleitern der Entgeltgruppe P 10 Fallgruppe 3. (Hierzu Anmerkung)

##### Entgeltgruppe P 10

- 1 Mitarbeiter als Pflegedienstleitung.
- 2 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Pflegedienstleitungen der Entgeltgruppe P 11 Fallgruppe 1.
- 3 Mitarbeiter als Gruppenleiter bzw. Teamleiter, denen mindestens 6 Mitarbeiter oder 4 Pflegefachkräfte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
- 4 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Gruppenleitern bzw. Teamleitern der Entgeltgruppe P 11 Fallgruppe 3.

##### Entgeltgruppe P 11

- 1 Mitarbeiter als Pflegedienstleitung, denen mindestens 10 Mitarbeiter oder 6 Pflegefachkräfte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
- 2 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Pflegedienstleitungen der Entgeltgruppe P 12 Fallgruppe 1.
- 3 Mitarbeiter als Gruppenleiter bzw. Teamleiter, denen mindestens 12 Mitarbeiter oder 8 Pflegefachkräfte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

### Entgeltgruppe P 12

- 1 Mitarbeiter als Pflegedienstleitung, denen mindestens 25 Mitarbeiter oder 10 Pflegefachkräfte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
- 2 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Pflegedienstleitungen der Entgeltgruppe P 13 Fallgruppe 1.

### Entgeltgruppe P 13

- 1 Mitarbeiter als Pflegedienstleitung, denen mindestens 50 Mitarbeiter oder 23 Pflegefachkräfte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
- 2 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Pflegedienstleitungen der Entgeltgruppe P 14 Fallgruppe 1.

### Entgeltgruppe P 14

- 1 Mitarbeiter als Pflegedienstleitung, denen mindestens 75 Mitarbeiter oder 39 Pflegefachkräfte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
- 2 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Pflegedienstleitungen der Entgeltgruppe P 15.

### Entgeltgruppe P 15

Mitarbeiter als Pflegedienstleitung, deren Tätigkeit sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes sowie durch große Selbstständigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P 14 Fallgruppe 1 heraushebt.

### Entgeltgruppe P 16

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

### Anmerkung

Diese Mitarbeiter erhalten die Zulage nach den Anmerkungen Nrn. 1 und 2 zu Abschnitt I des Anhangs D ebenfalls, wenn alle dem Gruppenleiter bzw. dem Teamleiter durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Pflegekräfte Anspruch auf die jeweilige Zulage haben.

## VI. Neuer Anhang G zur Anlage 32 zu den AVR – Überleitung

Es wird ein neuer Anhang G mit folgendem Inhalt in die Anlage 32 zu den AVR eingefügt:

## „Überleitungsregelung für Bestandsmitarbeiter

### Präambel

Diese Überleitungsregelung dient der Umsetzung des Bundesbeschlusses vom 8.12.2016, mit welchem eine neue Entgeltordnung eingeführt wird. Sie regelt die Überleitung von Bestandsmitarbeitern in die neu eingeführte Pflegetabelle.

### § 1 Geltungsbereich

<sup>1</sup>Diese Überleitungsregelung gilt für Mitarbeiter im Sinne des § 1 der Anlage 32 zu den AVR, die am Tag vor dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung in einem Dienstverhältnis standen, das am Tag des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung fortbesteht, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Dienstverhältnisses. <sup>2</sup>Unterbrechungen von bis zu einem Monat sind unschädlich.

### § 2 Überleitung

(1) Die Überleitung der Mitarbeiter erfolgt, soweit in den nachfolgenden Absätzen nicht abweichend geregelt, stufengleich und unter Beibehaltung der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit nach folgender Zuordnungstabelle:

Kr-Anwendungstabelle	Pflegetabelle
Kr 12a	P 16
Kr 11b	P 15
Kr 11a	P 14
Kr 10a	P 13
Kr 9d	P 12
Kr 9c	P 11
Kr 9b	P 10
Kr 9a	P 9
Kr 8a	P 8
Kr 7a	P 7
Kr 4a	P 6
Kr 3a	P 4

(2) <sup>1</sup>Aus der Stufe 1 der Entgeltgruppe Kr 7a und Kr 8a erfolgt die Überleitung in die Stufe 2 der Entgeltgruppe P 7 bzw. P 8 unter Mitnahme der in der Stufe 1 zurückgelegten Stufenlaufzeit. <sup>2</sup>Er-

folgt die Überleitung aus der Stufe 2 der Entgeltgruppe Kr 7a oder Kr 8a, wird die Stufenlaufzeit der Stufe 1 auf die Stufenlaufzeit der Stufe 2 der Entgeltgruppe P 7 bzw. P 8 angerechnet.<sup>3</sup> Ist durch eine Verkürzung der Stufenlaufzeit am Tag des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung die Stufenlaufzeit zum Erreichen der nächsthöheren Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe erfüllt, beginnt in dieser nächsthöheren Stufe die Stufenlaufzeit neu.<sup>4</sup> Mitarbeiter in den Entgeltgruppen Kr 9a bis Kr 11a, die am Tag vor dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung in der Stufe 5 eine Stufenlaufzeit von mindestens fünf Jahren zurückgelegt haben, werden der Stufe 6 der Entgeltgruppe, in die sie gemäß Absatz 1 übergeleitet werden, zugeordnet. § 3 Abs. 1 und 2 bleibt unberührt.

(3) Für Mitarbeiter, die am Tag vor dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung durch Zuordnung nach Anhang B in der Fassung vom 31.12.2016 in der Vergütungsgruppe Kr 2 Ziffer 3 eingruppiert und die am Tag des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung der Entgeltgruppe P 6 zugeordnet sind, ist abweichend von § 13 Abs. 1 Satz 1 der Anlage 32 zu den AVR die Endstufe die Stufe 3.

### § 3 Höhergruppierung

(1) <sup>1</sup>Ergibt sich nach der neuen Entgeltordnung eine höhere Entgeltgruppe, sind die Mitarbeiter auf Antrag in der Entgeltgruppe eingruppiert, die sich nach Abschnitt I der Anlage 1 zu den AVR ergibt. <sup>2</sup>Der Antrag kann nur innerhalb eines Jahres ab dem Tag des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung gestellt werden und wirkt auf den Tag des Inkrafttretens zurück. <sup>3</sup>Nach dem Tag des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung eingetretene Änderungen der Stufenzuordnung in der bisherigen Entgeltgruppe bleiben bei der Stufenzuordnung unberücksichtigt. <sup>4</sup>Ruht das Dienstverhältnis am Tag des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung, beginnt die Frist von einem Jahr mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit; der Antrag wirkt auf den Tag des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung zurück. <sup>5</sup>Abweichend von § 23 Allgemeiner Teil AVR beträgt die Ausschlussfrist für die Geltendmachung von Vergütungsansprüchen aufgrund Höhergruppierung ein Jahr ab dem Tag des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung. <sup>6</sup>Ruht das Dienstverhältnis am Tag des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung, beginnt die Frist von einem Jahr mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit.

(2) <sup>1</sup>Die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe richtet sich nach den Regelungen für Höhergruppierungen in der am 31.12.2016 gültigen Fassung. <sup>2</sup>Fallen am Tag des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung ein Stufenaufstieg und die Höhergruppie-

rung zusammen, erfolgt erst der Stufenaufstieg und anschließend die Höhergruppierung.

(3) <sup>1</sup>Mitarbeiter, die am Tag des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung nach Abs. 1 aus den Stufen 3, 4 oder 5 der Entgeltgruppe P 7 in die Entgeltgruppe P 8 höhergruppiert werden, erhalten zusätzlich zu ihrem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe P 8

- für die Dauer des Verbleibs in der Stufe 2 der Entgeltgruppe P 8 bei Höhergruppierung aus der Stufe 3 der Entgeltgruppe P 7,
- für die Dauer des Verbleibs in der Stufe 4 der Entgeltgruppe P 8 bei Höhergruppierung aus der Stufe 4 der Entgeltgruppe P 7,
- für die Dauer des Verbleibs in der Stufe 5 der Entgeltgruppe P 8 bei Höhergruppierung aus der Stufe 5 der Entgeltgruppe P 7

eine monatliche Zulage in Höhe von 46,02 Euro,

s ofern und solange sie nach der Anmerkung Nr. 1 Absatz 1 Buchstabe b) des Anhang D der Anlage 31 zu den AVR in der Fassung vom 31.12.2016 einen Anspruch auf eine monatliche Zulage gehabt hätten. <sup>2</sup>Für die Dauer des Verbleibs in der Stufe 5 im Anschluss an die Stufenlaufzeit der Stufe 4 der Entgeltgruppe P 8 bei Höhergruppierung aus der Stufe 4 der Entgeltgruppe P 7 erhalten die Mitarbeiter unter den sonstigen Voraussetzungen des Satzes 1 eine monatliche Zulage in Höhe von 23,01 Euro.

(4) Mitarbeiter, die keinen Antrag nach Abs. 1 innerhalb der Ausschlussfrist stellen, verbleiben für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit in ihrer bisherigen Entgeltgruppe.

#### H. Anlage 33 zu den AVR

Die Anlage 33 zu den AVR wird wie folgt geändert:

1. In § 6 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe a wird die Angabe „Entgeltgruppen 1 bis 9“ durch die Angabe „Entgeltgruppen 1 bis 9b“ und die Angabe „Entgeltgruppen 10 bis 15“ durch die Angabe „Entgeltgruppen 9c bis 15“ ersetzt.
2. § 11 Abs. 3 wird wie folgt gefasst:

„Soweit innerhalb dieser Anlage auf bestimmte Entgeltgruppen Bezug genommen wird, entspricht

die Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe
S 2	2
S 3	4
S 4	5
S 5	6

---

S 6 bis S 8b	8
S 9 bis S 11a	9a
S 11b bis S 13	9b
S 14	9c
S 15 und S 16	10
S 17	11
S 18	12.“

3. § 13 Abs. 4 wird wie folgt gefasst:

„(4) <sup>1</sup>Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Mitarbeiter der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben. <sup>2</sup>Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. <sup>3</sup>Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist der Mitarbeiter der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. <sup>4</sup>Der Mitarbeiter erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 3 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe. <sup>5</sup>Beträgt bei Höhergruppierungen der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1

- in den Entgeltgruppen S 2 bis S 8b weniger als 58,98 Euro (gültig ab 1.1.2017),
- in den Entgeltgruppen S 9 bis S 18 weniger als 94,39 Euro (gültig ab 1.1.2017)

erhält der Mitarbeiter während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten jeweils zustehenden Garantiebetrag. <sup>6</sup>Wird der Mitarbeiter nicht in die nächsthöhere, sondern in eine darüber liegende Entgeltgruppe höhergruppiert, ist das Tabellenentgelt für jede dazwischen liegende Entgeltgruppe zu berechnen; Satz 5 gilt mit der Maßgabe, dass auf das derzeitige Tabellenentgelt und das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe abzustellen ist, in die der Mitarbeiter höhergruppiert wird.

Anmerkung zu Absatz 4 Satz 1:

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.“

4. § 15 Abs. 2 wird wie folgt geändert:

- a) Die Angabe „in den Entgeltgruppen 9 bis 12“ wird durch die Angabe „in den Entgeltgruppen 9a bis 12“ ersetzt.

- b) Die Angabe „90 v. H.“ wird durch die Angabe „86 v. H.“, die Angabe „80 v. H.“ wird durch die Angabe „76 v. H.“ und die Angabe „60 v. H.“ wird durch die Angabe „56 v. H.“ ersetzt.

In § 15 wird die Anmerkung zu Absatz 2 wie folgt geändert:

- a) Der bisherige Wortlaut wird Nr. 1.

- b) Es wird eine Nr. 2 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

„<sup>1</sup>Wegen der am 8.12.2016 vereinbarten Festschreibung der Jahressonderzahlung beträgt abweichend von Absatz 2 Satz 1 der Bemessungssatz für die Jahressonderzahlung im Kalenderjahr 2017

- in den Entgeltgruppen 1 bis 8        82,05 v.H.,
- in den Entgeltgruppen 9a bis 12      72,52 v.H. und
- in den Entgeltgruppen 13 bis 15      53,43 v.H.

<sup>2</sup>Ab dem Kalenderjahr 2018 beträgt mit dem Wirksamwerden einer allgemeine Entgeltanpassung der Bemessungssatz

- in den Entgeltgruppen 1 bis 8        82,05 v.H. : [(100 + x) : 100],
- in den Entgeltgruppen 9a bis 12      72,52 v.H. : [(100 + x) : 100],
- in den Entgeltgruppen 13 bis 15      53,43 v.H. : [(100 + x) : 100],

wobei x jeweils dem Vomhundertsatz der allgemeinen Entgeltanpassung im Jahr 2018 entspricht. <sup>3</sup>Die nach Satz 2 berechneten Bemessungssätze sind auf zwei Stellen nach dem Komma kaufmännisch zu runden. <sup>4</sup>Für die ab dem Kalenderjahr 2019 gültigen Bemessungssätze wird die Berechnung analog der in den Sätzen 2 und 3 beschriebenen Berechnungsformel ermittelt. <sup>5</sup>Ab dem Jahr 2020 gelten die in Absatz 2 Satz 1 ausgewiesenen Bemessungssätze.“

## I. Inkrafttreten

1. Die Abschnitte A, D und E dieses Beschlusses treten zum 8. Dezember 2016 in Kraft.
2. Die Abschnitte B, C, F, G und H dieses Beschlusses treten zum 1. Januar 2017 in Kraft. Im Zuständigkeitsbereich einer Regionalkommission werden die Änderungen nach den Abschnitten B, C, F, G und H dieses Beschlusses zu dem Zeitpunkt wirksam, zu dem die Regionalkommission durch Beschluss Werte zur Höhe der Tabellenentgelte nach den Abschnitten F und G dieses Beschlusses festlegt.

J. Befristung der mittleren Werte

Die mittleren Werte sind befristet bis zum 28.02.2018.

Köln, den 8. Dezember 2016

Heinz-Josef Kessmann

Vorsitzender der Arbeitsrechtlichen Kommission

\* \* \*

**Inkraftsetzung für das Bistum Speyer**

Die vorstehenden Beschlüsse der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission setze ich hiermit für das Bistum Speyer in Kraft.

Speyer, den 8. Februar 2017

+ *Karl-Heinz Wiesemann*

Dr. Karl-Heinz Wiesemann  
Bischof von Speyer

## Bischöfliches Ordinariat

### 116 Siegelfreigaben

#### 1. St. Inbert, Hl. Martin

Die Katholische Pfarrei und Kirchengemeinde Hl. Martin in St. Ingbert führt das nebenstehend abgedruckte Siegel.

Die Freigabe des Siegels wird hiermit erteilt.

Zugleich wird das bisherige Übergangssiegel (OVB 2015 S. 852) für ungültig erklärt

Speyer, den 20. März 2017



*Dr. Franz Jung.*

Dr. Franz Jung  
Generalvikar

#### 2. Feilbingert, Hl. Disibod

Die Katholische Pfarrei und Kirchengemeinde Hl. Disibod in Feilbingert führt das nebenstehend abgedruckte Siegel.

Die Freigabe des Siegels wird hiermit erteilt.

Zugleich wird das bisherige Übergangssiegel (OVB 2015 S. 843) für ungültig erklärt

Speyer, den 21. März 2017



*Dr. Franz Jung.*

Dr. Franz Jung  
Generalvikar

### **3. Herxheim, Hl. Laurentius**

Die Katholische Pfarrei und Kirchengemeinde Hl. Laurentius in Herxheim führt das nebenstehend abgedruckte Siegel.

Die Freigabe des Siegels wird hiermit erteilt.

Zugleich wird das bisherige Übergangssiegel (OVB 2015 S. 847) für ungültig erklärt

Speyer, den 21. März 2017



*Dr. Franz Jung.*

Dr. Franz Jung  
Generalvikar

### **117 Schriftenreihen der Deutschen Bischofskonferenz**

Beim Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz sind folgende Broschüren erschienen:

Reihe „Die deutschen Bischöfe“

Nr. 103

#### **Die Zukunft des konfessionellen Religionsunterrichts**

In der Erklärung „Die Zukunft des konfessionellen Religionsunterrichts“ geben die deutschen Bischöfe Empfehlungen zur Sicherung und Weiterentwicklung des katholischen Religionsunterrichts angesichts der demographischen Veränderungen und der regionalen Unterschiede. Sie nehmen dabei insbesondere die Kooperation mit dem evangelischen Religionsunterricht in den Blick. Auf der Grundlage bisheriger Erfahrungen in einigen Bundesländern werden die theologischen Grundlagen der Kooperation beider Fächer dargestellt, religionspädagogische Empfehlungen gegeben und rechtliche Eckpunkte in Erinnerung gerufen.

Nr. 104

#### **„Die Freude der Liebe, die in den Familien gelebt wird, ist auch die Freude der Kirche“**

Einladung zu einer erneuerten Ehe- und Familienpastoral im Licht von Amoris laetitia.

In einem intensiven Reflexionsprozess haben die deutschen Bischöfe über die Konsequenzen beraten, die sich aus dem Nachsynodalen Apostolischen Schreiben Amoris Laetitia von Papst Franziskus für die Ehe- und Familienpastoral in der Kirche in Deutschland ergeben. Das daraus entstandene Dokument ist am 1. Februar 2017 veröffentlicht worden. Es wird in der Schriftenreihe Die Deutschen Bischöfe sowie als Flyer für die Auslage an den Schriftenständen angeboten.

Reihe „Arbeitshilfen“

Nr. 293

**Katholischer Kinder- und Jugendbuchpreis 2017 – Preisbuch 2017 und empfohlene Bücher**

Die Jury des Katholischen Kinder- und Jugendbuchpreises hat aus 241 Werken, die von 64 Verlagen zum Wettbewerb des Katholischen Kinder- und Jugendbuchpreises 2017 eingereicht wurden, ein Preisbuch und 14 weitere Bücher als besonders empfehlenswert ausgezeichnet. Die Preisverleihung des Katholischen Kinder- und Jugendbuchpreises 2017 findet am 11. Mai 2017 im Erzbischöflichen Palais in Wien statt. In der Arbeitshilfe sind das Preisbuch sowie alle Titel der Empfehlungsliste 2017 aufgeführt und ausführlich rezensiert.

Reihe „Publikationen der Arbeitsgruppe für weltkirchliche Aufgaben“

Reihe „Forschungsergebnisse“ Nr. 9

**Zur theologischen Rezeption von Ausbreitungsfaktoren und Präventionsmaßnahmen der HIV/AIDS-Epidemie in Afrika**

Der Kampf gegen Aids in Afrika kann nur gewonnen werden, wenn die besonderen kulturellen, sozialen und ökonomischen Risikofaktoren des Kontinents in der Bekämpfung der Epidemie erkannt und berücksichtigt werden. Die Studie untersucht diese Faktoren und deren Rezeption in Theologie und Pastoral der katholischen Kirche in Afrika.

**Bezugshinweis**

Alle genannten Broschüren können wie die bisherigen Hefte der Reihen bestellt werden beim *Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Postfach 2962, 53019 Bonn, E-Mail: broschueren@dbk.de*. Sie können auch von der Internetseite der Deutschen Bischofskonferenz [www.dbk.de](http://www.dbk.de) heruntergeladen werden (mit Ausnahme der Buchreihe „Forum Weltkirche“, die nur im Buchhandel zu beziehen ist). Dort finden sich auch Kurzinformationen zum Inhalt der einzelnen Broschüren.

## Dienstnachrichten

### Versetzung in den Ruhestand

Bischof Dr. Karl-Heinz Wiesemann hat Pfarrer Peter Berger, Kooperator in Annweiler, mit Wirkung vom 1. September 2017 in den Ruhestand versetzt.

Des Weiteren hat er Pfarrer Marek Dydó, Kooperator in Contwig, mit Wirkung vom 1. September 2017 aus gesundheitlichen Gründen in den Ruhestand versetzt.

### Stellenausschreibungen für Kooperatoren

Ausgeschrieben zur Besetzung ab 1. August 2017 mit Bewerbungsfrist zum 17. März 2017 wurden folgende Stellen:

Pfarrei Annweiler Hl. Elisabeth  
Pfarrei Contwig Hl. Pirminius  
Pfarrei Gersheim Heilig Kreuz  
Pfarrei Hettenleidelheim Hl. Lukas  
Pfarrei Kaiserslautern Hl. Martin  
Pfarrei Martinshöhe Hl. Bruder Konrad  
Pfarrei Waldfischbach Hl. Johannes XXIII.

### Stellenausschreibung für Pastoral- und Gemeindereferent(inn)en, Ständige Diakone im Hauptamt

Ausgeschrieben zur Besetzung ab 1. August 2017 mit Bewerbungsfrist zum 06.03.2017 wurden folgende Stellen:

Pfarrei Bellheim Hl. Hildegard von Bingen	1,0 Stelle
Pfarrei Bobenheim-Roxheim Hl. Petrus	1,0 Stelle
Pfarrei Contwig Hl. Pirminius	1,0 Stelle
Pfarrei Feilbingert Hl. Disibod	1,0 Stelle
Pfarrei Maikammer Maria, Mutter der Kirche	0,5 Stelle
Pfarrei Neustadt Hl. Theresia von Avila	1,0 Stelle
Pfarrei Otterberg Mariä Himmelfahrt	1,0 Stelle
Pfarrei Queidersbach Hl. Franz von Assisi	0,5 Stelle
Pfarrei St. Ingbert Hl. Ingobertus	0,5 Stelle
Pfarrei Zweibrücken Hl. Elisabeth	1,0 Stelle

HA I-22 Krankenhausseelsorge Vinzenzianum Krankenhaus Landau 0,8 Stelle  
Informationen: Susanne Laun, HA I-2 Besondere Seelsorgebereiche, 06232 102-327, susanne.laun@bistum-speyer.de

HA I-22, Krankenhausseelsorge Katholisches Krankenhaus  
Zweibrücken 0,5 Stelle  
Informationen: Susanne Laun, HA I-2 Besondere Seelsorgebereiche,  
06232 102-327, susanne.laun@bistum-speyer.de

Bei Eignung sind verschiedene Stellen auch mit Teilzeitbeschäftigten zu besetzen bzw. 1,0-Stellen in zwei Teilzeitstellen umzuwandeln. Informationen dazu und zu den Stellen selbst bei Marianne Steffen (06232 102-322), Matthias Zech (06232 102-354) und Mathias Reitnauer (06232 102-160). Bewerbungen sind an das Bischöfliche Ordinariat, HA III / Personal, 67343 Speyer zu richten.

### **Stellenausschreibung für Priester, Pastoral- und Gemeindereferent(inn)en, Ständige Diakone im Hauptamt**

Ausgeschrieben zur Besetzung ab 1. August 2017 mit Bewerbungsfrist zum 06.03.2017 wurden folgende Teilzeitstellen, die auf Nachfrage jeweils mit anderen Stellen kombinierbar sind.

Geistliche Leitungen für die Jugendverbände 3 x 0,2 Stellen  
– Deutsche Pfadfinderschaft St. Georg (DPSG) Diözesanverband Speyer  
– Katholische junge Gemeinde (KjG) Diözesanverband Speyer  
– Kolpingjugend Diözesanverband Speyer

Informationen: Pfarrer Carsten Leinhäuser, Diözesanjugendseelsorger, 06232 102-334, carsten.leinhaeuser@bistum-speyer.de

### **Adressänderungen**

Pfarrei Seliger Paul Josef Nardini, Klosterstraße 13, 76726 Germersheim, T. 07274 9485330, Fax: 07274 94853329

Caritasverband für die Diözese Speyer e. V., Nikolaus-von-Weis-Str. 6, 67346 Speyer oder: Postfach 1207, 67322 Speyer, Tel. 06232 209-0, E-Mail: info@caritas-speyer.de

**Beilagenhinweis**

1. Kirche und Gesellschaft Nr. 437
2. Kirche und Gesellschaft Nr. 438

---

Herausgeber:	Bischöfliches Ordinariat 67343 Speyer Tel. 062 32/102-0
Verantwortlich für den Inhalt:	Generalvikar Dr. Franz Jung
Redaktion:	Dr. Christian Huber
Herstellung:	Druckmedien Speyer GmbH, Heinrich-Hertz-Weg 5, 67346 Speyer

Der Text des OVB ist auf der Internetseite des Bistums Speyer [www.bistum-speyer.de](http://www.bistum-speyer.de) unter dem Menü „Unterstützung für Aktive / Rechtliches / Oberhirtliches Verordnungsblatt“ abrufbar.