



BOCHUMER BUND

DEINE PFLEGE-GEWERKSCHAFT

Newsletter 03/2026

Liebe/r Max, Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mehr Qualifikation, aber nicht mehr Gehalt? Diese Situation kennen viele Pflegekräfte: Trotz höherwertiger Ausbildung oder Weiterbildung spiegelt sich das nicht immer in der Vergütung wider.

Doch welche Rechte hast du in solchen Fällen eigentlich? Und wann lohnt sich ein genauer Blick auf deine Eingruppierung nach TV-L oder TVöD?

Unser aktueller Rechtsbeitrag zeigt dir, welche Möglichkeiten du hast, deine Vergütung überprüfen zu lassen und welche Ansprüche sich daraus ergeben können.

Rechtsbeitrag

Ist eine Anpassung des Gehalts für höherqualifizierte Pflegekräfte rechtlich durchsetzbar?

Folgende Ausgangssituation ist nicht selten: Mitarbeitende werden nach GKP (TV-L) oder nach den P-Tabellen des TVöD vergütet. Vielfach wird von den Krankenhausträgern bezüglich der Vergütung eine unzureichende Unterscheidung nach Qualifikation vorgenommen, so dass bisweilen Mitarbeitende ohne pflegerische Qualifikation das gleiche oder jedenfalls ein vergleichbares Gehalt erhalten wie Mitarbeitende mit höherwertiger Qualifikation. Welche Rechte bestehen in solchen Situationen ?

I. Allgemeines

Die verschiedenen Vergütungsgrundlagen, d.h. KR-Tabelle und P-Tabelle, haben ihre Ursprung in den gesetzlichen

Grundlagen. Die KR-Tabelle gilt für Mitarbeitende, die nach dem Tarifverträge TV-L beschäftigt sind. Dabei handelt es sich um Einrichtungen der jeweiligen (Bundes-) Länder. Demgegenüber beziehen sich die sog. P-Tabellen auf Beschäftigte, die nach dem TVöD vergütet werden. Dabei handelt es sich um Beschäftigte in kommunalen Einrichtungen oder beim Bund. Inhaltlich und auch finanziell unterscheiden sich die jeweiligen Tabellen kaum.

II. Eingruppierung

Sowohl für die Beschäftigten nach der KR-Tabelle als auch für diejenigen nach der P-Tabelle richtet sich die Vergütung maßgeblich nach der tarifvertraglichen Eingruppierung. Sowohl die KR-Tabelle als auch die P-Tabelle beziehen sich auf zwei maßgebliche Kriterien: zum einen die berufliche Qualifikation einschließlich möglicher Weiterbildungen, zum anderen die berufliche Erfahrungsstufe. Die berufliche Qualifikation knüpft an den beruflichen Abschluss an. Beispielweise wird eine examinierte Pflegefachkraft nach KR 7 (TV-L) bzw. in P 7 (TVöD) eingruppiert. In beiden Fällen erfolgt in der Regel eine Hochstufung in KR 9 bzw. P 9, falls eine Fachweiterbildung abgeschlossen wird, z.B. Abschluss als Intensiv- oder Hygienefachkraft. Die Erfahrungsstufen beziehen sich ausschließlich auf den zeitlichen Aspekt der beruflichen Tätigkeit.

III. Rechtsschutz bezüglich der Eingruppierung

Die richtige Eingruppierung nach der KR-Tabelle als auch jene nach der P-Tabelle sind gerichtlich überprüfbar und etwaige (Mehr-) Vergütungen einklagbar. Solche Verfahren erfolgen in der Regel zweistufig. Zum einen wird die zutreffende Eingruppierung (ggf. nebst Erfahrungsstufe) festgestellt, sodann die Zahlung des mit der richtigen Eingruppierung verbundenen Gehalts. Ggf. könne solche Ansprüche auch begrenzt für die Vergangenheit geltend gemacht werden. Dabei sind allerdings die Verfallfristen der jeweiligen tariflichen Regelungen zu beachten. Insbesondere unter dem TV-L wie auch unter dem TVöD sind die Eingruppierungskriterien sehr detailliert beschrieben, weshalb Eingruppierungsklagen häufig erfolgversprechend sind. Eine wichtige Ausnahme besteht dann, wenn von vornherein eine Stelle angetreten worden ist, die ausdrücklich unterhalb der persönlichen Qualifikation angesiedelt war (Beispiel: Pflegefachkraft bewirbt sich auf eine Stelle als Pflegehelferin). In diesen Fällen ist eine nachträgliche Korrektur der Vergütung nicht möglich.

IV. Zulagen

Zulagen sind in den Pflegeberufen häufig ein nicht unwesentlicher Bestandteil

der Gesamtvergütung. Bei den Zulagen ist zwischen Zeit- oder Erschwerniszulagen und solchen zu unterscheiden, die an eine besondere Tätigkeit häufig verbunden mit fachlicher Qualifikation anknüpfen. Die Zeit- und Erschwerniszulagen werden regelmäßig gezahlt für Sonn-, Feiertags- oder Wochenendarbeit gezahlt. Dazu zählen auch verschiedene Bereitschafts- und Schichtmodelle (z.B. Rufbereitschaft, Wechselschichtzulagen). Diese Zulagen werden an diejenigen Mitarbeitenden gezahlt, die entsprechend eingesetzt werden. Die Qualifikation ist insoweit nicht entscheidend. Daneben gibt es Qualifikationszulagen für Pflegekräfte mit speziellen Ausbildungen oder Weiterbildungen und Verantwortungszulagen für Pflegekräfte mit besonderen Aufgabenbereichen. Diese knüpfen wiederum daran an, dass die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind.

V. Fazit

Nach unserer Erfahrung bestehen in den Pflegeberufen häufig Eingruppierungsfehler, die allerdings selten korrigiert werden. Das liegt nach unserer Einschätzung daran, dass im Pflegebereich selten gerichtliche Eingruppierungsverfahren geführt werden. Das ist auf der einen Seite unverständlich, weil eine Überprüfung der bestehenden Eingruppierung nach TV-L bzw. TVöD sehr gut möglich ist. Auf der anderen Seite ist es aber auch verständlich, wenn eine Pflegekraft die (ggf. auch gerichtliche) Überprüfung der eigenen Eingruppierung scheut, wenn dadurch das Arbeitsverhältnis belastet werden könnte. Wir empfehlen bei Zweifelsfragen den Blick in den jeweiligen Arbeitsvertrag, dann in die einschlägigen Tarifverträge und die zugehörigen Vergütungstabellen. Häufig lässt sich dann schon erkennen, ob eine fehlerhafte Eingruppierung vorliegt. Bei groben Divergenzen empfehlen wir, Rat bei einem Tarifvertrags- und Eingruppierungsexperten einzuholen.

Wenn Sie weitere Fragen hierzu haben, können Sie uns gerne ansprechen. Wir helfen Ihnen dann unkompliziert und schnell. Wir können Sie bundesweit betreuen und beraten. Sie können sich jederzeit – auch zunächst unverbindlich – an Rechtsanwalt / Fachanwalt für Arbeitsrecht Anselm Gehling gehring@rae-austrup.de Tel.: 02591 / 50 70 50 wenden.

Im Rahmen einer Veranstaltung an den KEM | Evangelisch. Kliniken Essen-Mitte gGmbH am Standort Essen-Werden hatte der BochumerBund die Gelegenheit, mit rund 40 Auszubildenden in den direkten Austausch zu treten. Im Mittelpunkt standen berufspolitische Fragestellungen sowie aktuelle Entwicklungen im Pflegebereich.

Für den BochumerBund nahmen der stellvertretende Bundesvorsitzende Jürgen Drebes sowie die stellvertretende Bundesvorsitzende Müzeyyen Tröster teil und beantworteten die Fragen der Auszubildenden. Das große Interesse und die aktive Beteiligung unterstrichen die Relevanz berufspolitischer Themen bereits in der Ausbildung.

Ein besonderer Höhepunkt der Veranstaltung war die Podiumsdiskussion, an der neben dem BochumerBund auch die Pflegekammer Nordrhein-Westfalen, vertreten durch Kevin Galuszka, sowie die Mitarbeitervertretung der Einrichtung mitwirkten. Im Fokus stand der Dreiklang der Berufspolitik, der intensiv und aus unterschiedlichen Perspektiven diskutiert wurde.

Der BochumerBund freut sich über das große Engagement der Teilnehmenden und sieht in Formaten wie diesem einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der berufspolitischen Bildung. Unser Dank gilt allen Beteiligten für den konstruktiven und anregenden Austausch.



Erfolgreiche Betriebsratswahl im Klinikum Bremen-Mitte

Der BochumerBund gratuliert Maik Konrad und Jens Fischer herzlich zu ihrer Wahl als freigestellte Mitglieder in den Betriebsrat des Klinikums Bremen-Mitte. Beide sind über eine gemeinsame Liste des BochumerBund und des Marburger Bundes in das Gremium eingezogen und übernehmen damit eine wichtige Rolle in der Interessenvertretung der Beschäftigten.

Betriebsräte sind ein zentraler Bestandteil gewerkschaftlicher Arbeit. Sie vertreten die Anliegen der Belegschaft, begleiten Veränderungen im Betrieb und setzen sich für faire Arbeitsbedingungen ein. Gerade im Gesundheitswesen ist eine starke Mitbestimmung von besonderer Bedeutung.

Wir wünschen beiden viel Erfolg und Durchsetzungskraft für ihre neue Aufgabe.



Ausblick

Das Corporate Design des BochumerBundes wurde überarbeitet. Damit erhalten auch die Plakate der Vertrauenspersonen ein frisches, modernes Erscheinungsbild, das für mehr Aufmerksamkeit und eine einheitliche Außendarstellung sorgt. Hier seht ihr ein Beispiel aus Karlsruhe, das zeigt, wie das neue Design konkret umgesetzt werden kann und welche Wirkung damit erzielt wird.

Ihr möchtet euer eigenes Plakat ebenfalls im neuen Look gestalten lassen und eure Sichtbarkeit vor Ort stärken? Dann nutzt die Gelegenheit: Eine Individualisierung ist unkompliziert möglich. Wendet euch dazu einfach an eure zuständige Ansprechperson und lasst euch euer persönliches Plakat im neuen Design erstellen.

EURE VERTRAUENSPERSONEN (VP) DES BOCHUMERBUND

VIDia Christliche Kliniken



Patrik Kenk
Alter: 52 Jahre

Arbeitsplatz: Stellv. Betriebsratsvorsitzender
Berufserfahrung: Fachkrankpfleger für Intensiv- und Anästhesiepflege
Stärken: Arbeitsrecht, Tarifrecht
Motivation: bessere Lobby für Pflegende, Gerichtigkeitsempfinden

patrik.kenk@bochumerbund.de



Hans-Maximilian Lupp
Alter: 36 Jahre

Arbeitsplatz: Schriftführer Betriebsrat
Berufserfahrung: 12 Jahre Gesundheits- und Krankenpfleger
Stärken: Berater für Stress- und Burn-out Prävention

hans-maximilian.lupp@bochumerbund.de



Björn Ziebuhr
Alter: 50 Jahre

Arbeitsplatz: Betriebsratsvorsitzender
Berufserfahrung: 20 Jahre Krankenpfleger, 11 Jahre Betriebsratsvorsitzender
Stärken: Organisation, Rhetorik, Teamfähigkeit
Motivation: "Wir Gefühl" fördern, Wichtigkeit des Berufs nach Außen tragen

bjoern.ziebuhr@bochumerbund.de

BochumerBund
info@bochumerbund.de
www.bochumerbund.de

Altenpflegemesse Essen

Für unseren Auftritt auf der Altenpflegemesse in Essen sucht der BochumerBund engagierte Mitglieder, die beim Aufbau unterstützen möchten.

Zugleich besteht für Mitglieder die Möglichkeit, ein kostenloses Messticket zu erhalten.

Interessierte können sich direkt unter info@bochumerbund.de melden.

Presse und Social Media

Mit zwei aktuellen Beiträgen auf LinkedIn und Instagram hat der BochumerBund erneut deutlich gemacht, wofür er steht: eine starke, eigenständige Interessenvertretung der professionellen Pflege. Im ersten Post betont unser Bundesvorsitzender Marcus Jogerst-Ratzka die Notwendigkeit einer starken Spartengewerkschaft. Seine Botschaft ist klar: Seit Jahrzehnten werde über professionell Pflegende gesprochen, echte strukturelle Fortschritte blieben jedoch aus. Wenn sich die Profession nicht selbst organisiert und geschlossen auftritt, werde sich daran wenig ändern. Der zweite Beitrag greift ein gesellschaftlich hochaktuelles Thema auf. Unter der Überschrift „Teilzeit ist kein Lifestyle, sondern Realität und Notwendigkeit“ positioniert sich der BochumerBund deutlich zur Arbeitsrealität vieler Pflegefachpersonen. Teilzeit ist in der Pflege häufig keine freie Entscheidung, sondern Folge struktureller Überlastung und fehlender Rahmenbedingungen. Social Media ist für den BochumerBund weit mehr als ein zusätzlicher Kommunikationskanal. LinkedIn und Instagram ermöglichen es, berufspolitische Themen sichtbar zu machen, Positionen schnell zu platzieren und auch jüngere Kolleginnen und Kollegen direkt zu erreichen. Gerade in einer Profession, die politisch lange zu leise war, ist öffentliche Präsenz ein strategischer Faktor.



WAS IST DAS GENDER-LEADERSHIP-GAP



WIR WÜNSCHEN EUCH EINEN SCHÖNEN WELTFRAUENTAG!

Die Pflegebranche ist mit einem **Frauenanteil** von rund **85 %** einer der weiblichsten Arbeitsplätze und obwohl dies seit dem 19. Jahrhundert so ist, **fehlt** es an **Frauen** und **FLINTA*** freundlichen Rahmenbedingungen.

**HIER EIN PAAR DINGE DIE SCHON
LÄNGST UMGESETZT GEHÖREN.**



[Hier geht's direkt zum Post](#)

[Hier geht's direkt zum Post](#)



Du hast jederzeit die Möglichkeit den Newsletter zu deabonnieren. Klicke dafür einfach auf den entsprechenden Link in der Fußzeile.

Pflegegewerkschaft BochumerBund

Deine Pflegegewerkschaft

Vorstandsvorsitzende: Selina Mooswald & Marcus Jogerst-Ratzka

Kohlenstraße 70

44795 Bochum

E-Mail: info@bochumerbund.de

Web: www.bochumerbund.de

#VonPfllegendenFuerPflgende

Abmeldelink | [unsubscribe](#) | [Lien de désinscription](#) | [Anular suscripción](#) | [Link di cancellazione](#)