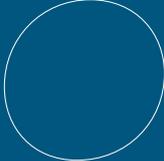


MERKBLATT DIABETESBERATUNG

Eingruppierung und Gehaltsverhandlungen für angestellte Diabetesberater/innen DDG

Mit diesem Merkblatt möchten wir angestellten Diabetesberater/innen (DB) gesammelt Informationen zu verschiedenen Vergütungsmodellen und Orientierungsrahmen geben. Die Angaben entsprechen dem Stand zum Zeitpunkt der Erstellung des Merkblatts. Zwischenzeitliche Tarifänderungen oder -anpassungen werden demnach nicht berücksichtigt.

Stand 12.07.2021



Herausgeber:
Verband der Diabetes-Beratungs- und
Schulungsberufe in Deutschland e.V. (VDBD)
Habersaathstraße 31, 10115 Berlin
T 030 847122-490
E info@vdbd.de
www.vdbd.de
Redaktion: Kathrin Boehm, Asja Harder
Gestaltung: Susanne Appelhanz



1. Gibt es einen pauschalen Gehaltsrahmen für DB, auf den ich mich in Gehaltsverhandlungen beziehen kann?

Leider gibt es keinen einheitlichen und bundesweit gültigen Gehaltsrahmen. Diabetesberater/in DDG ist ein Weiterbildungsberuf, weshalb sich die Gehaltseingruppierung in der Regel nach dem Grundberuf richtet. Alles Weitere ist oftmals Ver-

handlungssache. Dennoch gibt es Empfehlungen zu Gehältern für die unterschiedlichen Berufsgruppen, wobei zu berücksichtigen ist, ob man im öffentlichen Dienst oder bei einem privaten Klinikträger oder im ambulanten Bereich angestellt ist.

2. Ich bin im Grundberuf staatlich anerkannte/r Diätassistent/in und habe eine Weiterbildung zur DB gemacht. Gelten bei diesen Voraussetzungen die Tarife des öffentlichen Dienstes (TVÖD)?

Ja, wer im Grundberuf Diätassistent/in ist und bei einem öffentlichen Arbeitgeber tätig ist, kann sich auf den TVöD Bund beziehen. Die Entgeltordnung sieht vor, dass Diätassistentinnen und -assistenten mit einer Weiterbildung zum/ zur DB in Entgeltgruppe 9b eingestuft werden.

Diese beginnt in Stufe 1 mit einem Bruttomonatsgehalt von 3.044,70 € in Vollzeitbeschäftigung. In welcher Stufe man einzuordnen ist, richtet sich nach der Berufserfahrung bzw. danach, wie viele Jahre man in der entsprechenden Tätigkeit beim Arbeitgeber tätig ist.

ENTGELTTABELLE TVÖD BUND 2021 (Monatswerte; Gültigkeit: 01.04.2021 – 31.03.2022)

€	1	2	3	4	5	6
E 15Ü	6.014,42	6.674,99	7.300,76	7.717,96	7.815,30	
E 15	4.928,35	5.263,48	5.637,30	6.147,62	6.672,58	7.017,95
E 14	4.462,65	4.766,11	5.162,41	5.602,17	6.092,39	6.444,31
E 13	4.113,41	4.445,99	4.824,60	5.235,66	5.719,35	5.981,85
E 12	3.686,55	4.069,25	4.516,49	5.012,74	5.595,03	5.871,32
E 11	3.558,11	3.910,10	4.240,84	4.599,68	5.090,78	5.367,08
E 10	3.430,51	3.706,30	4.019,82	4.359,85	4.738,50	4.862,83
E 9c	3.044,70	3.540,82	3.839,03	4.163,95	4.516,23	4.629,31
E 9b	3.044,70	3.282,46	3.555,82	3.855,78	4.185,91	4.462,19
E 9a	3.044,70	3.248,34	3.304,35	3.493,66	3.840,53	3.977,78
E 8	2.858,91	3.049,92	3.182,23	3.314,31	3.455,98	3.524,11
E 7	2.685,53	2.905,60	3.036,70	3.169,00	3.293,78	3.360,79
E 6	2.636,00	2.817,11	2.944,11	3.069,78	3.193,22	3.256,10
E 5	2.530,74	2.706,42	2.825,08	2.950,74	3.067,50	3.127,85
E 4	2.413,07	2.590,85	2.740,02	2.832,88	2.925,73	2.980,10
E 3	2.375,89	2.567,08	2.613,61	2.719,96	2.799,76	2.872,87
E 2Ü	2.221,61	2.443,99	2.523,88	2.630,40	2.703,60	2.758,23
E 2	2.202,51	2.396,00	2.442,92	2.509,87	2.657,03	2.810,98
E 1		1.979,88	2.012,63	2.053,59	2.091,77	2.190,05

Quelle: Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst 2021; weitere Informationen zur Eingruppierung von Diätassistentinnen und -assistenten



3. Ich bin im Grundberuf Medizinische/r Fachangestellte/r (MFA). Gibt es hierfür auch einen Tarifvertrag?

Wer im Grundberuf MFA ist, sollte den Gehaltstarifvertrag für MFA 2021 zu Rate ziehen, der zwischen der Arbeitsgemeinschaft zur Regelung der Arbeitsbedingungen der Arzthelferinnen/Medizinischen Fachangestellten (AAA) auf Arbeitgeberseite und dem Verband medizinischer Fachberufe e.V. auf Arbeitnehmerseite ausgehandelt wurde. Dort werden MFA in Tätigkeitsgruppe V eingeordnet, wenn „leitungsbezogene Tätigkeiten“ ausgeführt werden, „wobei besonders gründliche und vielseitige Fachkenntnisse vorausgesetzt werden, die durch Aneignung zusätzlicher umfassender Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in komplexen Arbeitsbereichen erworben wurden“. Voraussetzung für eine Eingruppierung in Tätig-

keitsgruppe V sind Fortbildungen in einem Umfang von mindestens 360 Stunden und entsprechende Berufserfahrung. Die Stundenanzahl muss sich aus einer Fortbildung von mindestens 120 Stunden sowie weiteren Fortbildungsmaßnahmen von je mindestens 40 Stunden zusammensetzen, die innerhalb von 5 Jahren erbracht wurden.

Da die Weiterbildung Diabetesberater/in DDG 516 Theoriestunden als Präsenzzeit und 584 Stunden Praxisstunden als Transferzeit umfasst, werden damit die Bedingungen für Tätigkeitsgruppe V erfüllt. Bei Stufe 1 (1 – 4 Berufsjahre) steigen Beschäftigte in dieser Tätigkeitsgruppe mit einem Bruttomonatsgehalt von 2.714,92 € ein.

GEHALTSTABELLE FÜR VOLLZEITBESCHÄFTIGTE (Gültigkeit: 01.01.2021 – 31.12.2021)

Berufsjahr	Tätigkeitsgruppe I (in EUR)	Tätigkeitsgruppe II (in EUR)	Tätigkeitsgruppe III (in EUR)	Tätigkeitsgruppe IV (in EUR)	Tätigkeitsgruppe V (in EUR)	Tätigkeitsgruppe VI (in EUR)
1. Stufe: 1. – 4.	2.088,40	2.245,03	2.349,45	2.506,08	2.714,92	3.028,18
2. Stufe: 5. – 8.	2.267,70	2.437,78	2.551,16	2.721,24	2.948,01	3.288,17
3. Stufe: 9. – 12.	2.411,95	2.592,85	2.713,44	2.894,34	3.135,54	3.497,33
4. Stufe: 13. – 16.	2.480,05	2.666,05	2.790,06	2.976,06	3.224,07	3.596,07
5. Stufe: 17. – 20.	2.743,71	2.949,49	3.086,67	3.292,45	3.566,82	3.978,38
6. Stufe: 21. – 24.	2.793,71	3.003,24	3.142,92	3.352,45	3.631,82	4.050,88
7. Stufe: 25. – 28.	2.843,71	3.056,99	3.199,17	3.412,45	3.696,82	4.123,38
8. Stufe: ab 29.	2.893,71	3.110,74	3.255,42	3.472,45	3.761,82	4.195,88

Quelle: Gehaltstarifvertrag MFA, Bundesärztekammer

Die Gehaltstarifverträge für MFA sowie Manteltarifverträge zu Arbeitszeiten, Urlaubsanspruch, Überstunden und anderen Leistungen finden Sie auf der Website des Verbands medizinischer Fachberufe e.V.



4. Ich habe einen pflegerischen Grundberuf – welche Tarifverträge gelten?

Für Fachkräfte aus der Pflege, die im Öffentlichen Dienst des Bundes oder der Kommunen tätig sind, gelten die Tarife der sogenannten P-Tabelle. Öffentliche Arbeitgeber sind beispielsweise kommunale Kliniken, Seniorenwohnstätten oder Pflegeeinrichtungen. Die P-Tabelle ist erstmalig zum 01. Januar 2017 in Kraft getreten. In 2021 wurden die Tarife, wie damals verhandelt wurde, angepasst, sprich erhöht. Die aktuell in Diskussion stehende Pflegereform würde eine erneute Tarifierhöhung mit sich bringen; sollte sie in Kraft treten, würde sie aber frühestens ab dem 01. September 2021 gelten.

Achtung: Wer bei einem kirchlichen Träger wie der Caritas oder der Diakonie tätig ist, für den gilt

die P-Tabelle nicht. Diese Einrichtungen haben eigene Gehaltstabellen. Universitätskliniken und andere Einrichtungen der Länder sind an den TV-L gebunden.

Pflegerinnen und Pfleger mit mindestens dreijähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit werden im öffentlichen Dienst nach der Tarifverordnung 2021 in Entgeltgruppe 7 eingestuft. Diese beginnt direkt in Stufe 2, wodurch Berufsanfänger von einem höheren Einstiegsgehalt profitieren, und beziffert somit ein Mindestgehalt von rund 2.881 € brutto im Monat bei Vollzeitbeschäftigung. In welcher Stufe man sich befindet, richtet sich nach der Berufserfahrung.

ENTGELTTABELLE TVÖD-P 2021 (Monatswerte; Gültigkeit: 01.04.2021 – 31.03.2022)

€	1	2	3	4	5	6
P 16		4.411,44	4.566,09	5.065,45	5.647,54	5.904,31
P 15		4.316,70	4.458,22	4.812,05	5.235,51	5.397,23
P 14		4.212,26	4.350,37	4.695,64	5.164,74	5.250,34
P 13		4.107,84	4.242,52	4.579,21	4.822,33	4.885,10
P 12		3.898,94	4.026,79	4.346,38	4.542,69	4.634,00
P 11		3.690,08	3.811,07	4.113,54	4.314,41	4.405,73
P 10		3.483,15	3.595,70	3.914,93	4.069,02	4.166,03
P 9		3.314,30	3.483,15	3.595,70	3.812,20	3.903,51
P 8		3.053,48	3.199,83	3.387,47	3.539,01	3.750,98
P 7		2.880,56	3.053,48	3.319,54	3.452,54	3.589,56
P 6	2.429,67	2.588,09	2.747,56	3.086,75	3.173,21	3.332,80
P 5	2.334,28	2.550,89	2.614,56	2.720,95	2.800,78	2.988,30

Quelle: Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, P-Tabelle 2021; weitere Hinweise zur Eingruppierung

Als Diabetesfachkraft mit Grundberuf Pflege sind Sie demnach im öffentlichen Dienst aufgrund Ihres Grundberufs mindestens in Gruppe P7 einzuordnen. Leider wird die DDG Weiterbildung zum/zur Diabetesberater/in derzeit nicht explizit in der P-Tabelle berücksichtigt, da sie nicht Teil des Weiterbildungskataloges der Deutschen Krankenhaus Gesellschaft (DKG) ist. Wir empfehlen Diabetesberater/innen DDG mit Grundberuf Pflege, sich an Gruppe P8 zu orientieren. In dieser Gruppe liegt das Einstiegsgehalt bei 3.053,48 € brutto im Monat.

Für die Orientierung an der höheren Entgeltgruppe P9 könnten die wegfallenden Zuschläge aus Wochenend-Diensten und Nachtschichten eine gute Argumentation sein.

Derzeit plant der VDBD Gespräche mit der Deutschen Krankenhaus Gesellschaft, um eine Aufnahme der Weiterbildung DB in den Weiterbildungskatalog der DKG zu erwirken.



5. Ich habe zusätzlich zur Weiterbildung zur Diabetesberaterin DDG auch einen Hochschulabschluss. Wie werde ich eingruppiert?

Auch hier lassen sich keine allgemeingültigen Aussagen treffen. Ein Hochschulabschluss führt nämlich nicht automatisch zu einer Höhergruppierung, da die Entgelte im öffentlichen Dienst nicht nur an die berufliche Qualifikation an sich, sondern vornehmlich an die Tätigkeiten und deren Anforderungen gekoppelt sind.

So wird beispielsweise eine Diabetesberaterin mit Grundberuf Diätassistentin, die zusätzlich einen Hochschulabschluss in Oecotrophologie hat, aber in einer Klinik ausschließlich Beratungen macht, aufgrund ihrer Tätigkeiten nicht höher als 9b ein-

gruppiert, wie die Fachgruppe Tarifpolitik des Verbands der Diätassistentinnen (VDD) erläutert. Hat diese Person aber eine Leitungsposition inne oder führt sie Lehrtätigkeiten an einer Berufsschule aus, ist eine Höhergruppierung möglich.

Auch in der Pflege spielt der Tätigkeitsbereich für die Eingruppierung von Hochschulabsolventinnen eine Rolle. Nur dann, wenn die Person einen Anforderungen nach § 37 Abs. 3 Satz 3 des **Pflegeberufsgesetzes** entsprechende Tätigkeit ausführt, ist eine Höhergruppierung gegeben. Dieser Paragraph besagt:

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.

Erfüllen die Tätigkeiten die besagten Anforderungen, ist eine Eingruppierung der Hochschulabsolventin in Gruppe 9b der **Anlage A** des TVöD vorgesehen. Hier liegt das Mindestgehalt in Stufe 1 bei 3.173,30 €. (Quelle: Kommunalforum)

Im Gehaltstarifvertrag für MFA wird ein Hochschulstudium hinsichtlich der Eingruppierung in die verschiedenen Tätigkeitsgruppen nicht explizit erwähnt. Als Orientierung kann aber die höchste Tätigkeitsgruppe VI dienen: Hier werden Beschäftigte eingeordnet, die leitungs- und führungsbezogene Tätigkeiten ausüben, „wobei besonders umfassende, gründliche und vielseitige Fachkenntnisse vorausgesetzt werden, die durch

zusätzliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zur Organisation und Steuerung mehrerer umfassender Arbeitsbereiche erworben wurden. Die Tätigkeiten sind mit hoher Problemlösungs- und Sozialkompetenz verbunden“.

Eine weitere Voraussetzung ist eine Fortbildungsmaßnahme von mindestens 600 Stunden Umfang. Als Beispiel für eine solche Fortbildung werden die Weiterbildungsberufe Betriebswirt/in für Management im Gesundheitswesen und Fachwirt/in im Gesundheits- und Sozialwesen genannt. Das Einstiegsgehalt in Stufe 1 liegt bei 3.028,18 €. Auch hier gilt, dass der Tätigkeitsbereich entscheidend für die Eingruppierung ist.



6. Gesprächsvorbereitung – Wie kann ich mich auf Gehaltsverhandlungen vorbereiten?

In nicht tarifgebundenen Betrieben wie z.B. Arztpraxen ist das Gehalt Verhandlungssache. Vorab sollte man sich gut informieren und den persönlichen Verhandlungsspielraum festlegen. Die Angaben in diesem Merkblatt sollen auch Beschäftigten in Einrichtungen ohne Tarifvertrag eine Orientierung zu angemessenen Gehaltsspannen bieten. Aber auch in Unternehmen mit Tarifbindung ist es unter Umständen möglich, individuelle Absprachen vertraglich zu vereinbaren, die über die Regelungen eines Tarifvertrages hinausgehen. (Quelle: Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe)

Dokumentieren Sie über einen längeren Zeitraum all Ihre Tätigkeiten mit entsprechenden Zeitangaben, wie z.B.:

- Patientenschulungen und -beratungen
- Gespräche mit Angehörigen oder anderen Kontaktpersonen (z.B. Schulen, Betreuern)

- Telefonate (auch Pharmaindustrie, andere Institutionen), Video- und Telefonsprechstunden
- Visiten, Teambesprechungen
- Ausarbeitung von Broschüren, Arbeitsblättern, Dienstplänen, Schulungsplänen
- Dateneingabe in Patientendokumentationsprogramme, Datenmanagementsysteme, Auslesen von Glukoseprofilen und Pumpenprogrammen
- DMP
- Gutachtenerstellung, Rezeptausstellung

Die Darlegung Ihrer Tätigkeiten hilft Ihnen, gegenüber Ihrem Arbeitgeber Ihren Verantwortungsbereich, die Vielfältigkeit Ihrer Arbeit und Ihren Arbeitsumfang zu erläutern. Nutzen Sie auch die [Stellenbeschreibung Diabetesberater/in DDG](#) des VDBD als Hilfestellung.

7. Gesprächsführung – Worauf sollte ich während des Gehaltsgesprächs achten?

Stellen Sie selbstbewusst, sachlich und frei von Emotionen Ihre Kompetenzen dar. Heben Sie hervor, durch welche Ihrer Tätigkeiten Sie andere Berufsgruppen entlasten, insbesondere Ärzte/innen. Orientieren Sie sich beispielsweise an den [Rahmenempfehlungen für ärztlich delegierbare Leistungen](#) des VDBD. Im stationären Bereich spielt insbesondere die Entlastung der Pflege eine Rolle. Im ambulanten Bereich ist wichtig, welche Ihrer Tätigkeiten abgerechnet werden können. Zeigen Sie daher auf, welche relevanten Schulungszertifikate Sie besitzen. Hinweise zur Abrechenbarkeit finden Sie in den Strukturverträgen der Kassenärztlichen Vereinigungen. Im stationären Bereich spielt die ICD-Codierung (Internationale Klassifikation der Krankheiten der WHO) eine abrechnungsrelevante Rolle. Erläutern Sie, in welchem Ausmaß durch Ihre Tätigkeiten mehr Diabetespatienten identifiziert und darüber dann diagnostiziert werden können.

Zeigen Sie über Ihre Fortbildungsnachweise auf, dass Ihr Wissen aktuell ist und Sie jederzeit neue Herausforderungen (z.B. Diabetestechnologie) am Arbeitsplatz annehmen können.

Diabetesberater/innen sind eine strukturelle Voraussetzung für DDG zertifizierte Einrichtungen und Verträge im Rahmen der Disease-Management-Programme. Für das stationäre Setting bedeutet das, dass Ihre Einrichtung beispielsweise eine Zertifizierung als „Klinik für Diabetes geeignet“ anstreben könnte. In der Pädiatrie ist eine Diabetesberaterin unter Umständen für die Dokumentation der modularen Komplexbehandlung erforderlich. Zeigen Sie im Gehaltsgespräch auf, dass Ihre Arbeit auch vor diesem Hintergrund wichtig ist.



8. Gesprächsergebnis – Mein Arbeitgeber zeigt sich hinsichtlich des Gehalts wenig verhandlungsbereit. Welche zusätzlichen Arbeitgeberleistungen kann ich neben der rein monetären Vergütung in ein Gehaltsgespräch einbringen?

Die Honorierung einer Tätigkeit kann bzw. muss nicht immer ausschließlich über das Gehalt erfolgen. In einigen Bereichen ist man bei den Gehältern an den Stellenplan und die Vorgaben einer Einrichtung, z.B. eines Klinik-Konzerns, gebunden. Überlegen Sie sich also im Vorfeld, welche realistischen Forderungen Sie stellen können und bis zu welchem Zeitpunkt diese umgesetzt werden sollen. Sachleistungen können ebenso wie das Gehalt ein Zeichen von Wertschätzung sein. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass Sachleistungen nur bis zu einem bestimmten Betrag pro Monat bzw. pro Jahr für den/die Arbeitnehmer/in steuerfrei sind. Viele Arbeitgeberleistungen muss man in der Steuererklärung angeben, was dazu führen kann, dass sich andere Kosten nicht mehr geltend machen lassen. Bezahlt der Arbeitgeber beispielsweise die Monatskarte für den ÖPNV, wird diese Summe mit dem Betrag, den man über die Entfernungspauschale zum Arbeitsplatz (30 Cent pro Kilometer der einfachen Wegstrecke) geltend machen kann, verrechnet. Ebenso verhält es sich beispielsweise mit Tankgutscheinen oder der BahnCard.

Zu verhandelnde zusätzliche Arbeitgeberleistungen können beispielsweise sein:

- Mehr Urlaubstage
- Flexible Arbeitszeiten
- Finanzierung von Fortbildungen, d.h. Übernahme der Fortbildungskosten
- Freistellung für Fortbildungen, d.h. Fortbildungen während der Arbeitszeit
- Parkplatzangebot, sofern der/die Arbeitgeber/in über Parkplätze verfügt
- Verpflegungszuschuss
- Gesundheitsleistungen
- Fahrtgeldzuschuss
- Tankgutschein
- BahnCard
- Zuschuss zur Arbeitskleidung
- Betriebliche Altersversorgung
- Dienstlaptop
- Diensthandy
- Homeoffice-Regelungen (auch nach der Corona-Pandemie, z.B. für telemedizinische Angebote)

Neben solchen „harten“ Fakten nennt der Deutsche Berufsverband für Pflegeberufe folgende Aspekte, die ebenfalls hinsichtlich der eigenen Gehaltsvorstellung – bzw. für ein Festhalten daran oder ein Abweichen – relevant sein können:

- Wie ist die Größe der zu versorgenden Patient/innen- oder Bewohner/innengruppe?
- Welche Möglichkeiten der Karriereplanung/Perspektiven gibt es?
- Welches Führungsverständnis liegt dem Betrieb/der Abteilung zugrunde?
- Wie sieht das Vorgehen bei der Dienstplangestaltung aus?
- Wie sieht das Einarbeitungskonzept/Onboarding aus und wie verbindlich wird es eingehalten?
- Welche Regelungen zu Arbeitszeitkonten gibt es?
- Gibt es ein betriebliches Gesundheitsmanagement/betriebliches Eingliederungsmanagement?

Bleiben Sie am Ball! Nicht immer führt das erste Personalgespräch zum Erfolg. Umso wichtiger ist es, am Ende sachlich ein gemeinsames Ergebnis festzuhalten, mit dem beide Seiten zufrieden sind. Nehmen Sie das Gespräch zum Anlass, Ihre Stellenbeschreibung zu überarbeiten und gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber zu unterzeichnen.

Halten Sie gemeinsam fest, wann das nächste Personalgespräch stattfinden wird. Und: nur Mut! Gehaltsverhandlungen fallen vielen Menschen nicht leicht. Denken Sie daran, dass Sie als Arbeitnehmer/in aber kein Bittsteller sind, sondern beide Seiten gleichermaßen von einem Arbeitsverhältnis profitieren.