

ARBEITSHILFE FÜR MAV-MITGLIEDER

Eingruppierung der Beschäftigten im handwerklichen Bereich

Neue tarifliche Grundlage



Zur Übernahme des Landesbezirklichen Tarifvertrags
Nr.6 G Baden-Württemberg in die AVR-Württemberg
(Fassung TVöD) ab 1. Januar 2026



Achtung
Fristen beachten

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung

2. Überblick über die neue Eingruppierungsregelung im handwerklichen Bereich

2.1 Auf einen Blick: Was galt bisher und was ist neu

2.2 Inhalt der Regelung

3. Schritt für Schritt durch die Regelung

a) Für wen gilt der Tarifvertrag

b) Achtung, mit der Einführung ab 1.1.2026 laufen Fristen

c) Zur Erinnerung: So funktioniert Eingruppierung

d) Allgemeine und spezielle Tätigkeitsmerkmale

e) Was bedeutet „betriebsinterne Gleichstellung“?

f) Zulagenregelungen: Inhalt und Anwendung

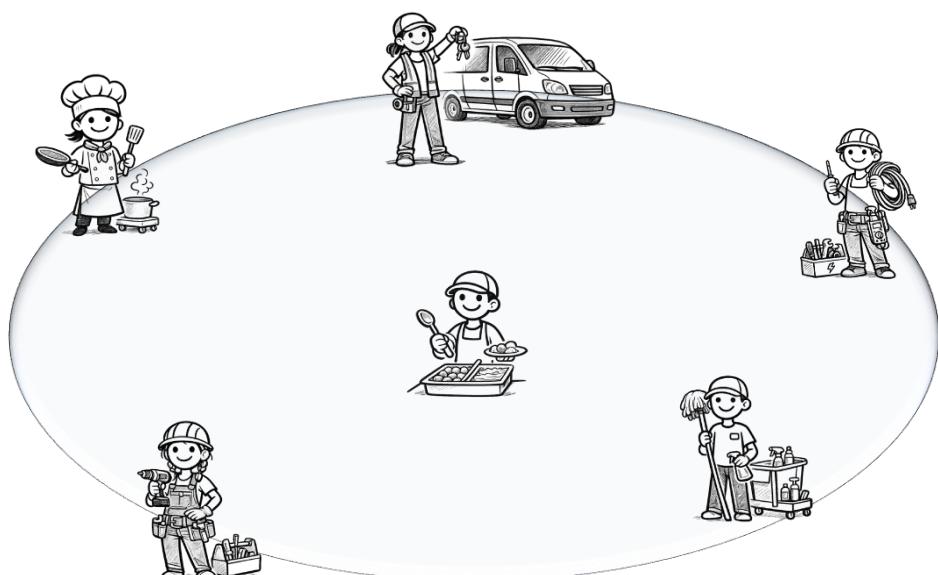
g) Von der bisherigen Eingruppierung zur neuen Eingruppierung

4. Zuständigkeiten und erforderliche Maßnahmen – wer muss was tun?

Checklisten

- Was muss die MAV tun
- Was muss der Arbeitgeber tun
- Was muss der/die Mitarbeitende tun

5. Wo steht was?



1. Einführung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit dieser Arbeitshilfe möchten wir euch über die neue Regelung der AVR-Württemberg zur Eingruppierung der Beschäftigten im handwerklichen Bereich informieren. Für diese Gruppe der Beschäftigten – insbesondere Kolleg:innen in der Haustechnik, in der Küche, in der



Hauswirtschaft und in der Reinigung – gelten ab 01.01.2026 neue Regelungen zur Eingruppierung. Die Arbeitsrechtliche Kommission hat den landesbezirklichen Tarifvertrag Nr. 6 G zur Eingruppierung der Beschäftigten im handwerklichen Bereich Baden-Württemberg, kurz EG-TV Nr. 6 G BW, entsprechend unserer Tarifstrategie mit dem Grundsatz TVöD 1:1, in die AVR-Württemberg (TVöD) übernommen. Wie der Name schon sagt, ist dies kein bundesweit gültiger Teil des Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes, sondern gilt nur für Baden-Württemberg. Leider hat sich die Arbeitgeberseite des öffentlichen Dienstes (VKA) bisher nicht auf eine neue Regelung auf

Bundesebene speziell für den handwerklichen Bereich eingelassen. Deshalb gibt es diese Regelung lediglich auf „landesbezirklicher“ Ebene. Im September 2023 wurde der landesbezirkliche Tarifvertrag im öffentlichen Dienst neu vereinbart. Daher haben wir den diakonischen Arbeitgebern vorgeschlagen, den Tarifvertrag zu übernehmen, auch mit dem Ziel am TVöD 1:1 dranzubleiben. Zudem war in den AVR-Württemberg zur Zeit der grundsätzlichen Übernahme des TVöD ausdrücklich vereinbart, dass bei einer Einigung im Bund oder auf Landesebene, die Regelung des öD übernommen werden soll. Bis dahin galt eine eigene diakonische Regelung. Manche erinnern sich; der alte „H-Tarif“ galt seither mit einigen Ergänzungen weiter.

Unsere Tarifautomatik gilt zwar für Entgeltbestandteile und Arbeitszeit, aber nicht für die sogenannten Mantelregelungen. Diese müssen wir deshalb in der Arbeitsrechtlichen Kommission verhandeln. Als uns die diakonischen Arbeitgeber signalisierten, dass sie den landesbezirklichen Tarifvertrag ebenfalls vollumfänglich übernehmen wollen, konnten wir uns auf die Übernahme und gemeinsame Einarbeitung in die AVR-Württemberg verständigen.

Mit der schriftlichen Arbeitshilfe wollen wir euch bei eurer Arbeit unterstützen. Schließlich haben wir als MAV bei der Einhaltung des Arbeits- und Tarifrechts nach § 35 b) MVG.Württemberg eine Kontroll- und Wächterfunktion. Wir tragen mit dazu bei, dass Arbeits- und Tarifrecht verbindlich eingehalten werden. Ganz konkret hat die MAV ein Mitbestimmungsrecht bei der Eingruppierung nach § 42 c) MVG.Württemberg und damit wir das tarifkonform machen können, müssen wir die tariflichen Grundlagen zur Eingruppierung von allen Beschäftigten kennen. Wir stellen Euch die neuen Regelungen vor, erläutern euch Schritt für Schritt die wesentlichen Inhalte und stellen dar, wer welche Aufgaben hat. Weitere Formate zur Unterstützung sind geplant. Gerne wollen wir Euch auch unsere Fortbildungen zur Eingruppierung ans Herz legen, denn die Arbeitshilfe kann keine Eingruppierungsfortbildung ersetzen.

In diesem Sinne viel Erfolg bei der Nutzung der Informationen und Umsetzung in den Einrichtungen.

*Euer Martin Nestele
Stellv. AGMAV-Vorsitzender*

2. Überblick über die neue Eingruppierungsregelung im handwerklichen Bereich

2.1 Auf einen Blick: Was galt bisher und was ist neu

Bisher	Neu		
<p style="text-align: center;">kurz gesagt: Entgeltordnung, allgemeine Tätigkeitsmerkmale plus Teile aus der alten H-Berufsgruppeneinteilung</p>	<p style="text-align: center;">kurz gesagt: Landesbezirklicher Tarifvertrag mit allgemeinen und speziellen Tätigkeitsmerkmale, sowie den allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltordnung plus zusätzliche Regelungen im TV, wie z.B. Zulagen u.a.</p>		
Und hier Punkt für Punkt und wo es steht:			
Inhalt	Wo zu finden?	Inhalt	Wo zu finden?
<p>Abweichende bzw. ergänzende Bestimmungen:</p> <p>➤ „Mischung“ aus:</p> <p>a) den allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltordnung</p> <p>und</p> <p>b) Teilen des alten „H-Tarifs“ aus der Berufsgruppeneinteilung H</p> <p>In welchen Fällen a) oder b) galt, wurde in einer Übergangsvorschrift in den AVR-Wü/II geregelt</p>	<p>§ 17 AVR-Wü/II (bis 31.12.2025)</p> <p>Anlage 1 EntgO in Teil 2 AVR-Wü/I: Dort Teil AI1 und AI2</p> <p>Anlage 1c der AVR-Wü: Nach B. im Anhang die Anlage 1c: Berufsgruppen-einteilung H</p> <p>§ 29 Abs. 2 AVR-Wü/II</p>	<p>Abweichende bzw. ergänzende Bestimmungen und Maßgabebestimmung zur Eingruppierung von handwerklichen Tätigkeiten</p> <p>➤ „Mischung“ aus:</p> <p>a) den allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltordnung</p> <p>und</p> <p>b) den speziellen Tätigkeitsmerkmale des landesbezirklichen TV Nr. 6 G BW</p> <p>sowie den weiteren Regelungen im TV, z.B. Zulagen u.a.</p>	<p>§ 17 AVR-Wü/II ab dem 01.01.2026</p> <p>Zu § 12 Abs. 1, Satz 1 AVR-Wü/I</p> <p>AVR-Wü/I Teil 5 Landesbezirklicher Tarifvertrag Nr. 6 G... Anlage 2, Teil A und Anlage 1 EntgO in Teil 2 AVR-Wü/I: Dort Teil AI1 und AI2</p> <p>AVR-Wü/I Teil 5 Landesbezirklicher Tarifvertrag Nr. 6 G... Anlage 2, Teil B</p> <p>AVR-Wü/I Teil 5 Landesbezirklicher Tarifvertrag Nr. 6 G... Insbes. §§ 3, 5, 6, 7</p>
<p>Bisher wurde zur Ein-gruppierung herangezogen</p> <ul style="list-style-type: none"> - § 29 Abs. 2 AVR-Wü/II - Entgeltordnung: AI1 und AI2 in AVR-Wü/I - Berufsgruppeneinteilung H: Anlage 1c AVR-Wü B. Redaktioneller Anhang - Zuordnungstabelle: Anlage 3 in AVR-Wü/II 		<p>Neu wird zur Eingruppierung herangezogen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entgeltordnung AI1 in AVR-Wü - TV Nr. 6 G in Teil 5 AVR-Wü/I 	

2.2 Inhalt der Regelung

Landesbezirklicher Tarifvertrag Nr. 6 G zur Eingruppierung der Beschäftigten im handwerklichen Bereich Baden-Württemberg - Entgeltgruppen-Tarifvertrag Nr. 6 G

- § 1 Geltungsbereich
 - § 2 Hinweis auf §§ 12, 13 Teil 2 AVR-Wü/I zur Eingruppierung
 - § 3 Richtlinie über betriebsinterne Gleichstellung
 - § 4 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit
 - § 5 Vorarbeiterzulage
 - § 6 Leistungszulage
 - § 7 Zulage für Ausbildungsbeauftragte und Ausbilder
 - § 8 Überleitungsregelungen
 - z.B.
 - Beibehaltung der Eingruppierung
 - Neufeststellung der Eingruppierung, wenn sich eine höhere Eingruppierung ergibt
 - Frist für Neufestsetzung durch Arbeitgeber
 - Frist für Widerspruch durch Beschäftigte
 - § 9 Schlussvorschriften
- Anlage 1 Vorbemerkungen zu den Regelungen
- Anlage 2 Entgeltgruppenverzeichnis
 - Teil A Allgemeine Tätigkeitsmerkmale EG 2-9
 - Teil B Spezielle Tätigkeitsmerkmale
- Anlage 3 Richtlinie über betriebsinterne Gleichstellungen



[Was wird in einem Tarifvertrag geregelt?](#)
[Tarifvertrag - einfach erklärt](#)



3. Schritt für Schritt durch die Regelung

a. Für wen gilt der Tarifvertrag Nr.6 G

Dieser Tarifvertrag gilt für Mitarbeitende im Geltungsbereich der AVR-Wü/I Buch, die eine handwerkliche Tätigkeit im Sinne der Regelung ausüben.

b. Achtung: Mit der Einführung ab 1.1.2026 laufen Fristen

- Eine mögliche **Neufestsetzung** der Eingruppierung aus Anlass der neuen tariflichen Regelung, die nur stattfindet, wenn sich aus der Überleitung eine höhere Eingruppierung ergibt, muss bis **spätestens zum 31.10.2026** erfolgen.
- In den Fällen, in denen sich keine höhere Eingruppierung ergibt, sind die Beschäftigten **zum 01.01.2026 unter Beibehaltung ihrer bisherigen Entgeltgruppe übergeleitet**.
- Bei Beschäftigten, die vor dem 31.10.2026 aus dem Arbeitsverhältnis **ausscheiden oder deren Tätigkeit sich ändert**, findet die o.g. Überprüfung **vor dem Ausscheiden bzw. vor der Änderung der Tätigkeit statt**.

c. Zur Erinnerung: So funktioniert Eingruppierung

Grundsätzlich gilt die Eingruppierungsregelung nach § 12 Teil 2 AVR-Wü/I.

Wichtige grundlegende Regelungen sind dabei

- ✓ Die/Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr/ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Das heißt, Wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrere Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe entsprechen.
- ✓ Daher brauchen wir als MAV die Information von der Dienststellenleitung zur übertragenen Tätigkeit, das heißt eine qualifizierte Stellenbeschreibung bzw. die Auflistung der Arbeitsvorgänge mit den zeitlichen Anteilen im Sinne der tariflichen Regelung.
- ✓ Die einzelnen Merkmale werden in den Entgeltgruppen aufgeführt, z.B. „einfache Tätigkeiten“, „abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf“ oder „hochwertige Tätigkeiten“ etc.
- ✓ Dabei gilt: Spezielle Tätigkeitsmerkmale gehen vor allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen. In den speziellen Tätigkeitsmerkmalen werden Berufe oder handwerkliche Tätigkeiten benannt: z.B. Beschäftigte in der Gebäudereinigung, angelernte Köch:innen, Gärtner:innen, Hausmeister:innen u.a.
- ✓ Bei Tätigkeitsänderungen kann immer eine Umgruppierung bzw. Höhergruppierung erfolgen – Initiativrecht der MAV!
- ✓ Die Stufenzuordnung ist gesondert geregelt und richtet sich nach § 17 Teil 2 AVR-Wü/I.
- ✓ Die Regelung zur Stufenzuordnung hat sich nicht grundsätzlich geändert. Sollte eine Höhergruppierung die Folge der Überleitung sein, gilt auch hier die

stufengleiche Höhergruppierung. Eine Besonderheit stellt eine Höhergruppierung von der Entgeltgruppe 1 in die Entgeltgruppe 2 dar. Hierfür gibt es eine Regelung in § Absatz 2 Satz 3. Nach Auffassung der AGMAV dürfte es in der Regel bisher keine Beschäftigten in der Entgeltgruppe 1 gegeben haben.

Vertiefende Kenntnisse zur Eingruppierung vermitteln wir euch in unseren Fortbildungen zur Eingruppierung – Eingruppierung 1 und Eingruppierung 2.

[AGMAV-Fortbildungen](#)

Literaturtipp zur Eingruppierung: Eingruppierung TVöD-VKA in der Praxis von Annet Gamisch und Thomas Mohr, Walhalla- Verlag



d. Allgemeine und spezielle Tätigkeitsmerkmale

Allgemeine Tätigkeitsmerkmale sind Tätigkeitsmerkmale ohne die konkrete Nennung eines Tätigkeitsbereiches oder eines Berufes. Hier gibt es oft nur eine Unterscheidung zwischen Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung voraussetzen oder nicht; oder eine Unterscheidung zwischen einfachen, schwierigen oder hochwertigen Tätigkeiten.

Spezielle Tätigkeitsmerkmale enthalten i.d.R. Tätigkeitsbereiche - z.B.

Gebäudereinigung – oder Berufe, wie Köchin oder Hausmeister/in.

Vorrang haben immer die speziellen Tätigkeitsmerkmale. Die Allgemeinen Tätigkeitsmerkmale sind sogenannte „Auffangtatbestände“, wenn bei den speziellen Tätigkeitsmerkmalen die Tätigkeit für die Eingruppierung nicht aufgeführt wird. Die allgemeinen und die speziellen Tätigkeitsmerkmale gem. des Tarifvertrag sind in Anlage 2 enthalten. Zudem gelten identisch die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltordnung für handwerkliche Tätigkeiten in Anlage 1 der Entgeltordnung AVR-Wü/I, dort AI1 und AI2.

e. Was bedeutet „betriebsinterne Gleichstellung“?

Der Tarifvertrag Nr.6 G enthält eine Regelung zur betriebsinternen Gleichstellung. Diese Regelung soll ermöglichen, dass Beschäftigte die mangels nachweisbarer, einschlägiger abgeschlossener Berufsausbildung aber mit entsprechend vom Arbeitgeber übertragener und auszuübender Tätigkeit auch in einer der Entgeltgruppen 5, 6 oder 7 eingruppiert werden können. Dies ist eine Kann-Regelung und Anlage 3 sieht dafür bestimmte Voraussetzungen vor, nämlich gleichwertige Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen, wie ein/e entsprechend ausgebildete/r Beschäftigte/r und frühestens nach drei Jahren Tätigkeit beim gleichen Arbeitgeber. Die gleichwertigen Fähigkeiten können z.B. durch Zertifikate der IHK o.ä. nachgewiesen werden. Auch eine lange Tätigkeitszeit, d.h. mind. doppelt so lange wie die Dauer einer entsprechenden Ausbildungszeit kann als gleichwertige Fähigkeit gelten. Zudem können handwerklich Beschäftigte mit mind. 20 Jahren Berufserfahrung auf dem Niveau der Entgeltgruppe 5 betriebsintern den einschlägig ausgebildeten Beschäftigten gleichgestellt werden.

f. Zulagenregelungen: Inhalt und Anwendung

✓ Vorarbeiterzulage

Vom Arbeitgeber eingesetzte Vorarbeiter:innen, die mind. zwei Beschäftigte beaufsichtigen, erhalten eine Vorarbeiterzulage von 10 % des Tabellenentgelts der Stufe 3 ihrer Entgeltgruppe. Stellvertretungen erhalten die Zulage für den Zeitraum der Übernahme der Tätigkeit eines Vorarbeiters. Sonstige Bedingungen: siehe § 5 des Tarifvertrags Nr. 6 G

✓ Leistungszulage

Der Arbeitgeber kann eine freiwillige individuelle Zulage für besondere Leistungen gewähren.

Für die Höhe gilt:

- EG 2-6: höchstens 15 % des Tabellenentgelts
- EG 7-a: höchstens 10 % des Tabellenentgelts des Tabellenentgeltes der Stufe 1 der Entgeltgruppe.

Höchstens für 25% der handwerklich Beschäftigten.

Weitere Bedingungen: siehe § 6 des Tarifvertrags Nr. 6 G

✓ Zulage für Ausbildungsbeauftragte und Ausbilder

Vom Arbeitgeber bestellte Ausbildungsbeauftragte erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 100.- Euro, bei Teilzeit anteilig. Vom Arbeitgeber bestellte Ausbilder:innen gem. BBiG bzw. der Handwerksordnung erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 175.- Euro. Weitere Bedingungen: siehe § 7 des Tarifvertrags Nr. 6 G.

g. Von der bisherigen Eingruppierung zur neuen Eingruppierung

- ✓ Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich dieser Regelung fallen sind zum 01.01.2026 unter Beibehaltung ihrer bisherigen Entgeltgruppe übergeleitet.
- ✓ Eine Neufeststellung der Eingruppierung findet aufgrund der Überleitung in die Tätigkeitsmerkmale der Anlage 2 des Tarifvertrags Nr. 6 G nur statt, wenn sich danach eine höhere Eingruppierung ergibt. Dabei gilt für die Stufenzuordnung die stufengleiche Höhergruppierung gem. § 17 Absatz 4 Satz 1 Teil 2 AVR-Wü/I. Der Arbeitgeber muss dies ohne Antrag des/der Beschäftigten überprüfen. Beschäftigte können einer Höhergruppierung innerhalb von zwei Monaten ab Zugang der Mitteilung durch den Arbeitgeber in Textform ohne Begründung widersprechen. Dann bleibt es bei der ursprünglichen Eingruppierung für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit.
- ✓ Die Neufeststellung muss bis spätestens 31.10.2026 erfolgen. Bei früherem Ausscheiden oder bei Tätigkeitsänderungen findet die Überprüfung vorher statt. Der Arbeitgeber muss die Neufeststellung dem/der Beschäftigten mitteilen, dazu gehört die Entgeltgruppe und Stufe sowie das sich daraus ergebende Tabellenentgelt.

4. Zuständigkeiten und erforderliche Maßnahmen – wer muss was tun?

Checklisten



Checkliste: Was muss die MAV tun

- Kontroll- und Wächterfunktion gem. den allgemeinen Aufgaben nach § 35 Absatz 3 b MVG.Wü: Hier die Einhaltung des Tarifvertrags bzw. der Eingruppierungsvorschriften.
- Mitbestimmung bei der Eingruppierung gem. § 42c MVG.Wü bei Neueinstellungen im handwerklichen Bereich oder bei Veränderung der Tätigkeit. Bei einer Tätigkeitsänderung von bereits beschäftigten Mitarbeitenden auch Initiativrecht gem. § 47 MVG.Wü in Verbindung mit § 42 c MVG.Wü.
- Mitbestimmung aufgrund einer Höhergruppierung nach § 42c MVG.Wü.
- Prüfen, ob der Arbeitgeber die MAV gem. der Protokollerklärung bzw. der entsprechenden Maßgabebestimmung informiert. Dort steht: „Der Arbeitgeber soll den Personal- bzw. Betriebsrat rechtzeitig vor Versand der Neufestsetzungen an Beschäftigte/Beschäftigtengruppen darüber informieren, dass die Neufestsetzungen als Vorgang abgeschlossen sind.“ Zur Klarstellung: Dies erfolgt unabhängig von den Beteiligungsrechten zur Eingruppierung bzw. Höhergruppierung. Darauf achten, dass der Arbeitgeber die mögliche Überprüfung/Höhergruppierung bis spätestens 31.10.2026 abschließt.
- Prüfen, ob die Angaben zum Tarifvertrag in den zukünftigen Arbeitsverträgen der betreffenden Mitarbeitenden enthalten sind . § 2 Abs. 1 Teil 2 AVR-Wü/I sieht vor, dass ein Arbeitsvertrag entsprechend der Anlage 1 zu § 2 Abs. 1 Teil 2 AVR-Wü zu verwenden ist und mit der Aufnahme dieses Tarifvertrags wurde auch das Arbeitsvertragsmuster angepasst: Dort muss zukünftig im § 3 Buchst. b des Arbeitsvertrags auf den Entgeltgruppen-Tarifvertrag Nr. 6 G BW Bezug genommen werden.



Checkliste: Was muss der Arbeitgeber tun

- Die Überprüfung der Eingruppierung von Mitarbeitenden im Geltungsbereich des Tarifvertrags im Sinne einer möglichen Neufestsetzung wegen einer Höhergruppierung.
- Beteiligungsverfahren mit der MAV zur Mitbestimmung bei Eingruppierung/Höhergruppierung nach § 42 c MVG.WÜ durchführen
- Bei einer Höhergruppierung aus Anlass der Überleitung die betroffenen Mitarbeitenden informieren: Neue Entgeltgruppe, Stufe, Betrag gem. Entgelttabelle
- Bei Bedarf entsprechende Ergänzung des Arbeitsvertrags
- Neue Arbeitsverträge entsprechend der Änderung des Muster-Arbeitsvertrages der AVR-WÜ gestalten
- Eingruppierung der Beschäftigten im Geltungsbereich des Tarifvertrags ab 01.01.2026 entsprechend den neuen Regelungen vornehmen.



Checkliste: Was muss der/die Mitarbeitende tun

- Sich informieren bzw. Informationen vom Arbeitgeber und/oder der MAV einholen.
- Wie sonst auch die Gehaltsabrechnung prüfen und bei Bedarf Ansprüche gem. des neuen Tarifvertrags schriftlich geltend machen.
- Prüfen ob Ansprüche aus den neuen Zulagen be- oder entstehen; Vorarbeiter:innenzulage, Leistungszulage oder Ausbildungsbeauftragtenzulage oder Ausbilder:innenzulage.
- Widerspruch gegen eine Neufestsetzung der Eingruppierung aus Anlass der Überleitung prüfen und bei Bedarf Widerspruch in Textform einlegen. Frist von 2 Monaten nach Zugang der Mitteilung durch den Arbeitgeber beachten.
- Darauf achten, dass der Arbeitgeber die mögliche Überprüfung/Höhergruppierung bis spätestens 31.10.2026 abschließt.

5. Wo steht was?

Was?	Wo? / Link zu...
Entgeltgruppen-Tarifvertrag Nr. 6 G EG-TV Nr. 6 G BW	Teil 5 AVR-Wü/I Landesbezirklicher Tarifvertrag Nr.6 G zur Eingruppierung der Beschäftigten im Bereich Baden-Württemberg
Anlage 1 zum EG-TV Nr. 6 G BW: Vorbemerkungen zum Entgeltgruppenverzeichnis	Teil 5 AVR-Wü/I Anlage 1 – Vorbemerkungen
Anlage 2 zum EG-TV Nr. 6 G BW: Allgemeine und Spezielle Tätigkeitsmerkmale	Teil 5 AVR-Wü/I Anlage 2 – Entgeltgruppenverzeichnis
Anlage 3 zum EG-TV Nr. 6 G BW: Richtlinie über betriebsinterne Gleichstellungen	Teil 5 AVR-Wü/I Anlage 3 – Richtlinie über betriebsinterne Gleichstellungen
Grundlegende Eingruppierungsvorschrift in AVR-Wü	§ 12, Teil 2 AVR-Wü/I § 12 (VKA) Eingruppierung
Grundlegender Hinweis zur Eingruppierungsvorschrift in AVR-Wü – speziell für handwerklichen Bereich	Maßgabebestimmung der AVR-Wü/I zu § 12 Abs. 1, Satz 1 Maßgabebestimmung
Grundlegende Regelungen zur Stufenzuordnung	§ 17, Teil 2 AVR-Wü/I § 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen
Entgeltordnung: Allgemeine Tätigkeitsmerkmale	Anlage 1 EntgO in Teil 2 AVR-Wü/I: Dort Teil AI1 und AI2 Anlage 1 Entgeltordnung
Hinweis darauf, dass der Tarifvertrag für den handwerklichen Bereich gilt.	§ 17, AVR-Wü/II ab 01.01.26 § 17 Eingruppierung ab 1. Januar 2026 II.Buch
Anwendung weiterer Tarifverträge	Ergänzungsbestimmung zu § 36 Abs. 1 Buchst. a bis h Ergänzungsbestimmung zur Geltung des landesbezirklichen Tarifvertrags
Änderung im Muster-Arbeitsvertrag	Anlage 1 zu § 2 Abs. 1 Teil 2 AVR-Wü/I § 3 Buchst. b im Muster-Arbeitsvertrag Arbeitsvertragsmuster



[ver.di macht immer Sinn](#)

[Jetzt Mitglied werden](#)

