

## **A) Änderungen und Ergänzungen der AVR-Bayern**

### **1. § 15 – Beendigung des Dienstverhältnisses**

In § 15 Abs. 3 AVR-Bayern wird folgender neuer Satz 2 eingefügt:

„Der Dienstnehmer/Die Dienstnehmerin hat dem Dienstgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten.“

Inkrafttreten: 01.10.2008

#### **Erläuterung:**

Diese Klarstellung dient der Rechtssicherheit. Die Unterrichtung über die Zustellung des Rentenbescheids ist eine vertragliche Nebenpflicht des Dienstnehmers/der Dienstnehmerin.

### **2. § 16 – Arbeitszeit**

a) In § 16 Abs. 1 wird Satz 2 gestrichen. Dieser lautet: „Sie wird in der Regel an 5 Arbeitstagen erbracht“.

Inkrafttreten: 01.10.2008

#### **Erläuterung:**

Durch diese Regelung sollte ausschließlich auf die Berechnung der Sollarbeitszeit hingewiesen werden. Diese ist an 5 Arbeitstagen pro Woche zu ermitteln. Der zu streichende Satz ist im Hinblick auf die Berechnung der monatlichen Sollarbeitszeit jedoch nicht erforderlich, da in § 16 Abs. 1 Satz 3 AVR-Bayern der Hinweis enthalten ist, dass die monatliche Sollarbeitszeit durch Multiplikation der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit mit der Anzahl der Wochentage von Montag bis Freitag im jeweiligen Kalendermonat zu erfolgen hat.

Nicht beabsichtigt war insbesondere im Bereich von Schichtdiensten usw. eine Eingrenzung auf die 5-Tage-Woche.

b) In § 16 Abs. 2 wird Satz 2 gestrichen. Dieser lautet: „Der Tag beginnt um 0 Uhr und beginnt um 24 Uhr.“

Inkrafttreten: 01.10.2008

#### **Erläuterung:**

Diese Definition ist im Arbeitszeitgesetz nicht enthalten. Die Formulierung kann insbesondere bei der Festlegung von Ruhezeiten im Dienstplan irrtümlich verstanden und angewendet werden.

c) In Absatz 8 wird ein neuer Satz 3 hinzugefügt:

„Damit der geteilte Dienst als Schichtarbeit gewertet wird, ist Voraussetzung, dass die Zeitspanne von mindestens 13 Stunden erfüllt wird oder die Zeit der Arbeitsunterbrechung mindestens 4 Stunden beträgt.“

Inkrafttreten: 01.10.2008

#### **Erläuterung:**

Nach der bisherigen Regelung ist Voraussetzung für den geteilten Dienst, dass er innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

Geteilter Dienst hat aber auch dann eine belastende Wirkung, wenn die Zeitspanne von mindestens 13 Stunden nicht erfüllt wird. Der Dienstnehmer/Die Dienstnehmerin muss nach einer Unterbrechung den Dienst am gleichen Tag wieder aufnehmen. Die Neuregelung hat nun zur Voraussetzung entweder das Erfüllen der Zeitspanne oder das Vorliegen einer Arbeitsunterbrechung von 4 Stunden, wobei hier die Zeitspanne nicht erfüllt sein muss.

### **3. § 28 – Erholungsurlaub**

Absatz 7 wird durch einen neuen Satz 3 ergänzt. Dieser lautet: „Der Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz bzw. dem Jugendarbeitsschutzgesetz bleibt unberührt.“

Inkrafttreten: 01.10.2008

#### **Erläuterung:**

Zurzeit ist geregelt: „Ist der Dienstnehmer/die Dienstnehmerin nicht das ganze Kalenderjahr gegen Entgelt beschäftigt, beträgt der Urlaubsanspruch 1/12 für jeden vollen Beschäftigungsmonat, in dem Entgelt bezahlt wird.“ Da jedoch auch bei Krankheit ohne entsprechende Zahlung von Krankengeldzuschuss oder Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall der Urlaubsanspruch entsteht, ist eine klarstellende Regelung erforderlich. Der gesetzliche Urlaubsanspruch ist von der Erbringung der Arbeitsleistung unabhängig. Regelungen in Tarifverträgen oder in den Arbeitsvertragsrichtlinien, die dies einschränken oder die Arbeitsleistung voraussetzen, sind unwirksam. Gemäß § 13 Abs. 1 i.V.m. mit § 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) kann nur der zusätzliche „Tarifurlaub“ von der Erbringung tatsächlicher Arbeitsleistung abhängig gemacht werden.

### **4. § 32 – Eingruppierung**

a) In Abs. 1 wird Satz 2 ergänzt nach dem Wort „ausdrücklich“ wird eingefügt „in schriftlicher Fassung“.

Inkrafttreten: 01.10.2008

#### **Erläuterung:**

Zurzeit ist in Satz 2 des Absatzes 1 geregelt: „Die Tätigkeiten müssen ausdrücklich übertragen sein (z.B. im Rahmen von Aufgaben oder Stellenbeschreibungen). Durch die Aufnahme der Wörter „in schriftlicher Form“ soll erreicht werden, dass jeder Dienstnehmer/jede Dienstnehmerin eine Aufgaben- bzw. Stellenbeschreibung erhält.

b) Änderung des Absatzes 5 Satz 2:

Bei Satz 2 des Absatzes 5 wird gestrichen: „...den 1. Monat der Erfahrungsstufe „, stattdessen wird neu eingefügt: „...die Sonderstufe“.

§ 5 enthält folgenden neuen Satz 3: „Auf Antrag der Dienstnehmenden erfolgt die Anwendung von Satz 2 rückwirkend ab 01.07.2007. Der Antrag ist innerhalb einer Ausschlussfrist bis spätestens 31.12.2008 zu stellen. Ein eventueller Zahlungsanspruch besteht rückwirkend ab 01.07.2007.“

Inkrafttreten: 01.10.2008

**Erläuterung:**

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen sollen bei Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit auch einen finanziellen Vorteil erhalten. Bei der bisherigen Höherstufung von der Sonderstufe in die Erfahrungsstufe ist dies in den Entgeltgruppen bis E 7 nicht der Fall, da dort die Werte der monatlichen Grundentgelte in der Erfahrungsstufe niedriger sind als das monatliche Grundentgelt der Sonderstufe in der niedrigeren Entgeltgruppe. Durch die Neuregelung wird dies berichtigt.

**5. § 36 – Grundentgelt**

- a) In Abs. 1 wird ein neuer Unterabsatz 2 hinzugefügt. Dieser lautet: „Für die Gewährung einer sich aufzehrenden monatlichen Entgeltzulage zur Flexibilisierung des Entgelts auf betrieblicher Ebene findet § 5 der Anlage 1 Anwendung.“

Inkrafttreten: 01.10.2008

**Erläuterung:**

Der neue Unterabsatz 2 enthält den Hinweis, dass bei neu einzustellenden Dienstnehmenden die Möglichkeit einer Gewährung einer aufzehrenden monatlichen Entgeltzulage, geregelt in § 5 der Anlage 1, besteht.

- b) In Abs. 5 wird Satz 2 abgeändert und enthält folgenden neuen Inhalt:

„Nachgewiesene förderliche Zeiten einer beruflichen Tätigkeit vor der Einstellung können angerechnet werden.“

Inkrafttreten: 01.10.2008

**Erläuterung:**

Bisher konnten nur die letzten zwei Jahre von nachgewiesenen förderlichen Zeiten einer beruflichen Tätigkeit vor der Einstellung angerechnet werden. Das hatte zur Folge, dass maximal eine Einstufung in die Basisstufe der jeweiligen Entgeltgruppe möglich war. Durch die Neuregelung besteht die Möglichkeit, weitere nachgewiesene förderliche Zeiten einer beruflichen Tätigkeit vor der Einstellung anzurechnen, so dass auch eine Einstufung in die Erfahrungsstufe möglich ist. Wie bisher können diese nachgewiesenen förderlichen Zeiten einer beruflichen Tätigkeit bei ganz unterschiedlichen Arbeitgebern auch im Bereich der Privatwirtschaft, des öffentlichen Dienstes, der katholischen Kirche, der Caritas usw. zurückgelegt worden sein. „Vor der Einstellung“ bedeutet nicht unmittelbar vor Einstellung des Dienstnehmers/der Dienstnehmerin. Es sollten jedoch keine sehr langen Unterbrechungszeiten vorliegen, da dies dem Sinn und Zweck der Regelung widersprechen würde.

- c) Abs. 7 erhält einen neuen Satz 4: „Bei Elternzeit ist eine Unterbrechung von länger als drei Jahren unschädlich, falls für mehrere Kinder fortlaufend Elternzeit genommen wird.“

Inkrafttreten: 01.10.2008

**Erläuterung:**

Da Elternzeit für jedes einzelne Kind genommen werden kann, wäre eine strikte Begrenzung auf drei Jahre nicht „familienfreundlich“. Eine schädliche Unterbrechung im Rahmen des § 36 Abs. 7 ist nur anzurechnen ab dem 01.07.2007, da zu diesem Zeitpunkt die Regelung in Kraft getreten ist. Das bedeutet eine Dienstnehmerin, welche sich schon beispielsweise seit dem Jahr 2006 in Elternzeit befindet und für mehrere Kinder Elternzeit nimmt, hat bei einer Rückkehr auch im Jahre 2012 keine Nachteile, d.h. es erfolgt in diesen Fällen keine Rückstufung in eine niedrigere Entgeltstufe. Anders wäre der Fall, wenn eine Dienstnehmerin ab 01.07.2007 z.B. 5 Jahre Sonderurlaub gemäß § 31 AVR-Bayern genommen hätte, dann würde eine Rückstufung gemäß § 36 Abs. 7 AVR-Bayern erfolgen.

**6. § 39 – Zeitzuschläge**

In Abs. 2 Unterabs. 3 wird Satz 1 neu gefasst. Dieser lautet: „Zeitzuschläge für Nachtarbeit nach Absatz 1d) werden für Bürodienst nicht gezahlt.“

Inkrafttreten: 01.10.2008

**Erläuterung:**

Die jetzige Formulierung ist irreführend. Für Bürodienst werden Zeitzuschläge für Überstunden, Sonntagsarbeit sowie Feiertagsarbeit gezahlt. Zuschläge für Nachtarbeit erhalten Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Bürodienst nicht.

**a. § 40 – Jahressonderzahlung**

Es wird ein neuer Abs. 3 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

„(3) Der Dienstnehmer/Die Dienstnehmerin, dessen/deren Dienstverhältnis aufgrund des Erreichens des gesetzlichen Rentenalters vor dem 31. Dezember endet, erhält, abweichend von Abs. 1, mindestens eine anteilige Jahressonderzahlung. Bisheriger Abs. 3 wird Abs. 4 und Abs. 4 wird Abs. 5.“

Inkrafttreten: 01.10.2008

Dienstnehmerin ab 01.07.2007 z.B. 5 Jahre Sonderurlaub gemäß § 31 AVR-Bayern genommen hätte, dann würde eine Rückstufung gemäß § 36 Abs. 7 AVR-Bayern erfolgen.

**6. § 39 – Zeitzuschläge**

In Abs. 2 Unterabs. 3 wird Satz 1 neu gefasst. Dieser lautet: „Zeitzuschläge für Nachtarbeit nach Absatz 1d) werden für Bürodienst nicht gezahlt.“

Inkrafttreten: 01.10.2008

**Erläuterung:**

Die jetzige Formulierung ist irreführend. Für Bürodienst werden Zeitzuschläge für Überstunden, Sonntagsarbeit sowie Feiertagsarbeit gezahlt. Zuschläge für Nachtarbeit erhalten Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Bürodienst nicht.

#### **7. § 40 – Jahressonderzahlung**

Es wird ein neuer Abs. 3 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

„(3) Der Dienstnehmer/Die Dienstnehmerin, dessen/deren Dienstverhältnis vor dem des 31. Dezember endet, erhält, abweichend von Abs. 1, mindestens eine anteilige Jahressonderzahlung. Bisheriger Abs. 3 wird Abs. 4 und Abs. 4 wird Abs. 5.

Inkrafttreten: 01.10.2008

#### **Erläuterung:**

Eine ähnliche Regelung gab es bis 30.06.2007 in den Arbeitsvertragsrichtlinien. Bei Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis aufgrund des Erreichens des gesetzlichen Rentenalters wird der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin mindestens eine anteilige Jahressonderzahlung erhalten. Da die Auszahlung der Jahressonderzahlung im November erfolgt, gilt die Neuregelung ab dem Jahr 2008. Voraussetzung ist jedoch die Erreichung des gesetzlichen Rentenalters und ein Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis. Nicht ausreichend wäre eine frühzeitige Inanspruchnahme der Altersrente vor dem Erreichen des gesetzlichen Rentenalters, d.h. ein Ausscheiden vor dem 65. bzw. schrittweise 67. Lebensalter, sowie bei Erwerbsminderung. Dies führt nicht zu einer anteiligen Gewährung der Jahressonderzahlung.

#### **8. § 49 – Entgeltumwandlung**

In Abs. 2 werden die Sätze 2 und 3 gestrichen.

Inkrafttreten: 01.10.2008

#### **Erläuterung:**

Die Rechtslage hat sich geändert. Im Rahmen der Entgeltumwandlung besteht nunmehr unbefristet Sozialabgabenfreiheit.

#### **9. § 50 – Vermögenswirksame Leistungen**

Abs. 3 wird wie folgt ergänzt. Nach dem Wort „Entgelt“ wird eingefügt „oder Fortzahlung des Entgelts nach § 44 AVR-Bayern“.

Inkrafttreten: 01.10.2008

#### **Erläuterung:**

Die bisherige Formulierung verweist nur auf das Entgelt. Dies ist jedoch nicht sachgerecht, da in anderen Fällen, z.B. bei der Gewährung des Krankengeldzuschusses immer auch darauf hingewiesen wird, dass neben dem Entgelt auch die Fortzahlung des Entgelts nach § 44 AVR-Bayern nicht zu einem Wegfall der entsprechenden Leistung führt.

## **10. Anlage 1 – Neufassung der AVR-Bayern - § 4 Besitzstandszulage**

- a) Abs. 3 wird neu gefasst: „Die 1,25%-igen Entgelterhöhungen nach § 3 Abs. 1 und 2 sowie die individuellen Erhöhungen des Grundentgeltes wegen Stufensteigerung werden voll auf die Besitzstandszulage angerechnet. Bei individueller Erhöhung des Grundentgeltes wegen einer Höhergruppierung reduziert sich die Besitzstandszulage um 50% des Unterschiedsbetrages zwischen dem Entgelt aus der bisherigen Entgeltgruppe und dem Entgelt nach der Höhergruppierung. Auf Antrag der Dienstnehmenden wird die Änderung in Satz 2 rückwirkend ab 01.07.2007 durchgeführt. Der schriftliche Antrag ist innerhalb der Ausschlussfrist bis zum 31.12.2008 zu stellen. Ein eventueller Zahlungsanspruch besteht rückwirkend zum 01.07.2007.

Inkrafttreten: 01.10.2008

### **Erläuterung:**

Durch diese Neuregelung sollen Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen ein höheres Entgelt in Verbindung mit der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit erhalten. Zurzeit erhalten die meisten Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen bei einer Höhergruppierung keine Erhöhung ihres Entgeltes, da Besitzstandszulagen vorhanden sind. Durch die Anrechnung von 50% auf die Besitzstandszulage wird ein Anreiz zum Wechsel einer Tätigkeit gegeben. Die Motivation der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen soll dadurch erhöht werden.

- b) Ergänzung von § 4 um einen neuen Abs. 8. Der neue Absatz lautet:

„(8) Abs. 1 gilt entsprechend für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, auf deren Dienstverhältnis die AVR-Bayern Anwendung findet und die nach dem 30.06.2007 im unmittelbaren Anschluss zu einem anderen Dienstgeber/einer anderen Dienstgeberin im Bereich des Diakonischen Werkes Bayern wechseln bzw. bei welchem ein befristetes Dienstverhältnis fortgesetzt wird. Voraussetzung ist die Weiterbeschäftigung in derselben Entgeltgruppe. Die gilt entsprechend für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen i.S. von § 2 Abs. 1 der Kirchlichen Dienstvertragsordnung in der ab Januar 2008 geltenden Fassung. Auf Antrag der Dienstnehmenden erfolgt die Anwendung der Sätze 1-3 ab 01.07.2007 rückwirkend. Der schriftliche Antrag ist innerhalb der Ausschlussfrist bis zum 31.12.2008 zu stellen.“ Ein eventueller Zahlungsanspruch besteht rückwirkend zum 01.07.2007.

Inkrafttreten: 01.10.2008

### **Erläuterung:**

Mit dem neuen Absatz 8 soll der Wechsel zwischen verschiedenen Dienstgebern innerhalb der Evang.-Luth. Kirche in Bayern und ihrer Diakonie erleichtert werden. Bei einer Weiterbeschäftigung in derselben Entgeltgruppe, d.h. eine Weiterbeschäftigung in einer gleichwertigen Tätigkeit, erhalten die Dienstnehmenden ihre gemäß § 4 Abs. 1 Anlage 1 AVR-Bayern ermittelte Besitzstandszulage weiter. Auch für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, welche von einem Rechtsträger der Evang.-Luth. Kirche in Bayern zur Diakonie wechseln, soll entsprechend verfahren werden, d.h. diese Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen erhalten keine Reduzierung ihres Entgeltes im Hinblick auf eine vorhandene Besitzstandszulage.

## **11. Schaffung eines neuen § 5 - Flexibilisierung der Entgelte auf betrieblicher Ebene**

### **§ 5 Flexibilisierung der Entgelte auf betrieblicher Ebene**

Der Dienstgeber kann zur Deckung des Personalbedarfs den Unterschiedsbetrag zwischen dem Grundentgelt der jeweiligen Stufe der gemäß Anlage 3 anzuwendenden Entgelttabelle und dem Wert der entsprechenden Stufe einer Entgelttabelle bis zum Jahr 2015 gemäß Anlage 3 als sich

aufzehrende monatliche Entgeltzulage gewähren. § 4 Abs. 3 findet entsprechende Anwendung. Die Sonderstufe (§ 3 Abs. 3) bleibt außer Betracht.

Der bisherige § 5 (Weitergeltung der Öffnungsklausel des § 5 Abs. 1 Sätze 2 und 3 AVR/SR Bayern i.S. von § 18 AVR-Bayern) wird § 6.

Inkrafttreten: 01.10.2008

### Erläuterung:

Der Dienstgeber kann zur Deckung des Personalbedarfs den Unterschiedsbetrag zwischen dem Grundentgelt der jeweiligen Stufe der gemäß Anlage 3 anzuwendenden Entgelttabelle und dem Wert der entsprechenden Stufe einer Entgelttabelle bis zum Jahr 2015 gemäß Anlage 3 als sich aufzehrende monatliche Entgeltzulage gewähren.

Die 4. Stufe (Sonderstufe) gemäß § 3 Abs. 3 bleibt dabei außer Betracht, da diese nur für Dienstnehmende, die vor dem 01.07.2007 beim Dienstgeber beschäftigt waren, zur Anwendung kommen kann.

Durch die Gewährung einer Entgeltzulage hat der Dienstgeber die Möglichkeit zur Deckung des Personalbedarfs ein insgesamt höheres monatliches Entgelt zu gewähren. Voraussetzung ist, dass u.a. aufgrund der jeweiligen arbeitsmarktpolitischen Lage für den „eigentlichen Entgeltwert“ der konkreten anzuwendenden Tabelle der Dienstnehmer/die Dienstnehmerin nicht zu gewinnen ist. Die Höhe der monatlichen Entgeltzulage ist definiert durch die Werte der Entgelttabellen bis 2015. EDV-technisch ist die Gewährung einer Entgeltzulage möglich, muss jedoch, wie die Besitzstandszulage, individuell gepflegt werden. Die Neuregelung hat den großen Vorteil, dass Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen trotz einer Entgeltzulage im System der AVR-Bayern bleiben. In Verbindung mit einer Neuregelung des § 36 Abs. 5 Satz 2 AVR-Bayern und einer rechtlich korrekten Anwendung der Anlage 2 AVR-Bayern sollte dies ausreichend sein, qualifizierte Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen zu gewinnen.

Das Berechnungsbeispiel für einen neuen Dienstnehmer ab 01.10.2008 mit monatlicher Entgeltzulage auf Tabelle 1014 im Vergleich mit einem neuen Dienstnehmer, welcher am 01.07.2007 seine Beschäftigung aufgenommen hat.

	Neuer Mitarbeiter Dienstbeginn 01.10.2007		Neuer Mitarbeiter mit Zulage auf Tab. 2014 Dienstbeginn 01.10.2008				
		Ges. entgelt	Entgelt	Zulage	Ges. entgelt		
	<b>E8/Basis</b>	2.098,98 €					
		2.128,14 €					
01.04.2008		2.189,85 €				Allgem. Lohnerhöhung	2,9%
01.10.2008		2.189,85 €	<b>E8/Basis</b>	2.189,85 €	<b>179,99 €</b>	2.369,84 €	
01.01.2009		2.219,85 €		2.219,85 €	<b>149,99 €</b>	2.369,84 €	
01.01.2010		2.249,85 €		2.249,85 €	<b>119,99 €</b>	2.369,84 €	
01.07.2010		2.407,34 €		2.407,34 €	<b>128,39 €</b>	2.535,73 €	Angen.:Allgem. Lohnerhöhung 7%
01.01.2011		2.439,44 €		2.439,44 €	<b>96,29 €</b>	2.535,73 €	
01.01.2012		2.471,53 €		2.471,53 €	<b>64,20 €</b>	2.535,73 €	
01.07.2012		2.570,39 €		2.570,39 €	<b>66,77 €</b>	2.637,16 €	Angen.:Allgem. Lohnerhöhung 4%
01.01.2013		2.603,77 €		2.603,77 €	<b>33,38 €</b>	2.637,16 €	
01.10.2013	<b>E8/Erfahrung</b>	2.737,30 €		2.603,77 €	<b>33,38 €</b>	2.637,16 €	
01.01.2014		2.770,68 €		2.637,16 €	<b>0,00 €</b>	2.637,16 €	
01.10.2014		2.770,68 €	<b>E8/Erfahrung</b>	2.770,68 €	<b>0,00 €</b>	2.770,68 €	

## 12. Anlage 16 – Arbeitsrechtsregelung über Praktikantenverhältnisse A

Praktika im Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes I Praktikanten/Praktikantinnen nach abgelegten Examen. In § 1 Praktikantenvergütung wird der hauswirtschaftliche Betriebsleiter, die hauswirtschaftliche Betriebsleiterin mit in den Katalog der einzelnen Berufspraktikanten aufgenommen. Die Höhe der Vergütung beträgt ab 01.04.2008 1.194,93 Euro.

Inkrafttreten: 01.10.2008

**13. Anlage 17 II - Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Schüler und Schülerinnen, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden.**

§ 14 - Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

In Abs. 1 wird gestrichen „oder, sofern zum Zeitpunkt der Prüfung, die nach § 8 Abs. 1 Satz 2 Krankenpflegegesetz vorgeschriebenen 4.600 Ausbildungsstunden vollständig erbracht worden sind, mit Ablegen der Prüfung.“

**Erläuterung:**

Die Alternative, dass das Ausbildungsverhältnis unter bestimmten Voraussetzungen bereits mit Ablegung der Prüfung enden kann, wurde gestrichen. Die Gesetzesänderung trat zum 01.07.2008 in Kraft. Aufgrund des Gesetzes zur strukturellen Weiterentwicklung der Pflegeversicherung wurde Art. 15 Nr. 5 des § 14 Abs. 1 des Krankenpflegegesetzes neu gefasst und lautet:

„Das Ausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit.“

In der Anlage 5d dem Ausbildungsvertrag in der Krankenpflege wird § 2 Abs. 3 entsprechend formuliert. Auch hier wird gestrichen „oder, sofern zum Zeitpunkt der Prüfung, die nach § 8 Abs. 1 Satz 3 des Krankenpflegegesetzes vorgeschriebenen 4.600 Ausbildungsstunden vollständig erbracht worden sind, mit Ablegung der Prüfung.“

Inkrafttreten: 01.10.2008



## **B) Redaktionelle Berichtigungen der AVR-Bayern:**

- 1) § 7 Abs. 2

Der Verweis auf „Unterabsatz 2“ wird ersetzt durch „ Abs. 3“

- 2) § 21 Abs. 6

Bei Satz 1 wird aus der Klammer „(Abs. 1 Satz 2)“ gestrichen und „§ 16 Abs. 1 Satz 2 und 3“ eingefügt

- 3) § 28 Abs. 6

Im letzten Halbsatz wird „§ 17“ gestrichen und ersetzt durch „§ 7“

- 4) § 47 Abs. 1

In Satz 1 wird gestrichen „in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen“

- 5) Anlage 3 Entgelttabelle ab 01.04.2008

In der Überschrift wird gestrichen „01.01.2008 bis 31.03.2008“ und ersetzt durch „01.04.2008 bis 31.12.2008“

- 6) Anlage 5 § 13 – des Dienstvertrages

In § 13 des Dienstvertrages wird gestrichen „üblichen“ und durch das Wort „übrigen“ ersetzt.

- 7) Anlage 11 B) Abs. 5

Im Text wird gestrichen „Anlage 8 B“ und neu eingefügt „Anlage 11 B“

- 8) In der Anlage 17

Anlage 17 II - Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Schüler und Schülerinnen, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden

In § 7 Abs. 1 wird gestrichen „Schüler und Schülerinnen in der Krankenpflegehilfe“ und ersetzt durch „Pflegefachhelfer Krankenpflege“

Anlage 17 III – Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Schüler und Schülerinnen, die nach Maßgabe des Altenpflegegesetzes ausgebildet werden

In § 7 Abs. 1 wird gestrichen „Schüler und Schülerinnen in der Altenpflegehilfe“ und ersetzt durch „Pflegefachhelfer Altenpflege“

- 9) In Anlage 19 § 3

In Absatz 1 wird das Wort „Personalunterkünfte“ gestrichen

- 10) In Anlage 19 § 4

Im Text wird gestrichen „Sachbezugsverordnung“ und ersetzt durch „Sozialversicherungsentgeltverordnung“

11) Anlage 1 § 4 Abs. 4

Statt „allgemeinen Entgelterhöhungen“ neu „allgemeinen Erhöhungen des Grundentgelts“

12) § 44 Abs. 2 Satz 1

Streichen „tatsächliche Barleistungen“, die Klammer um „Bruttokrallengeld“ ebenfalls streichen.

Datum des Inkrafttretens: 01.07.2007

## C) Änderungen zur Anlage 2 - Eingruppierungsordnung -

### Entgeltgruppe E 1 (Anm. 1, 19)

**Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit Tätigkeiten, die nach einer kurzen Einweisung (Anmerkung 1) ausgeführt werden können.**

Hierzu gehören ~~Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Küchen-, Mahlzeiten-, Wäsche-, Reinigungs- und Gartendienst~~

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in den Tätigkeitsbereichen:

1. *Hauswirtschaft/Handwerk/Technik/Verwaltung*
2. *Verwaltung*

Richtbeispiele:

- Reinigungshilfskraft
- *Wäschereihilfskraft*
- *gärtnerische Hilfskraft*

### Entgeltgruppe E 2

(Anm. 2, 19)

**Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit Tätigkeiten, die nach einer Einübung ausgeführt werden können.**

Hierzu gehören Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit einfachsten Tätigkeiten (Anm. 2) in den Tätigkeitsbereichen

1. Hauswirtschaft / Handwerk / Technik
2. Hol- und Bringdienst
3. **Verwaltung**

Richtbeispiele:

- Reinigungskraft
- Küchenhilfe
- Botin

## **Entgeltgruppe E 3 (Anm. 3, 19)**

**Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit Tätigkeiten, die nach einer fachlichen Einarbeitung ausgeführt werden können.**

Hierzu gehören Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit sehr einfachen Tätigkeiten (Anm. 3) in den Tätigkeitsbereichen

4. Hauswirtschaft / Handwerk / Technik
5. Hol- und Bringdienst
6. Verwaltung

Richtbeispiele:

- **Reinigungskraft mit speziellen /zusätzlichen Aufgaben**
- **Reinigungskraft in Wohn-, Betreuungs- und Behandlungsräumen**
- **Stationshilfe**
- **Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in der Vervielfältigung und in der Poststelle mit Kopierarbeiten und/oder in der Poststelle**
- **Bedienung**

## **Entgeltgruppe E 4 (Anm. 3, 4, 13, 14, 19)**

**A) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit Tätigkeiten, die Fertigkeiten und einfache Kenntnisse voraussetzen.**

Hierzu gehören Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen

1. mit einfachen Tätigkeiten (Anm. 4) in den Tätigkeitsbereichen
  1. Betreuung / Pflege / Erziehung
  2. Hauswirtschaft / Handwerk / Technik
  3. Verwaltung
2. mit sehr einfachen Tätigkeiten (Anm. 3) in der Hauswirtschaft und zusätzlich einfachen Tätigkeiten (Anm. 4) in der Grundpflege oder Betreuung

Richtbeispiele:

- Hauswirtschaftskraft
- Präsenzkraft
- Dienstnehmerin im Empfang, in der Registratur und in der Telefonzentrale

**B) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen der Entgeltgruppe 3 (Anm. 3), denen zusätzlich die**

**Koordination (Anmerkung 13) von Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen ausdrücklich übertragen ist.**

~~2. die Verantwortung für Sach- oder Haushaltsmittel (Anm. 14) für einen gesamten Arbeitsbereich ausdrücklich übertragen ist.~~

## Entgeltgruppe E 5

(Anm. 4, 5, 13, 14, 19)

### A) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit Tätigkeiten, die Fertigkeiten und Kenntnisse voraussetzen.

Hierzu gehören Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit Tätigkeiten unter fachlicher Anleitung (Anm.5) in den Tätigkeitsbereichen

1. Pflege / Betreuung / Erziehung
2. Hauswirtschaft / Handwerk / Technik
3. Verwaltung *mit verschiedenen oder umfangreichen Tätigkeiten*

Richtbeispiele:

- *Fachpflegehelferin* (Altenpflege)
- *Fachpflegehelferin (Gesundheits- und Krankenpflege)*
- Heilerziehungshelferin
- Dienstnehmerin in der Hausmeisterei oder im Technischen Dienst
- Beiköchin
- ~~Dienstnehmerin in der Buchhaltung, Patientenverwaltung oder dem Einkauf~~
- *Bürohelferin*

### B) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen der Entgeltgruppe 4 (Anm. 4), denen zusätzlich die

**Koordination (Anm.13) von Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen ausdrücklich übertragen ist**

- ~~2. die Verantwortung für Sach- oder Haushaltsmittel (Anm. 14) für einen gesamten Arbeitsbereich ausdrücklich übertragen ist.~~

***Richtbeispiel:***

- ~~*Vorarbeiterin im Reinigungsdienst*~~

## Entgeltgruppe E 6

(Anm. 5, 13, 14, 16, 19)

**A) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit Tätigkeiten, die spezielle Fertigkeiten und erweiterte Kenntnisse voraussetzen.**

Hierzu gehören Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit komplexen Aufgaben (Anm. 16) unter fachlicher Anleitung (Anm. 5) in den mit unterschiedlichen Anforderungen in den Tätigkeitsbereichen

1. Pflege / Betreuung / Erziehung ~~bei der Durchführung aktivierender oder tagesstrukturierender Aufgaben~~
2. Nichtärztlicher medizinischer Dienst
3. Hauswirtschaft / Handwerk / Technik ~~(bei Hausmeisterinnen ohne fachliche Anleitung)~~
4. Verwaltung mit Sekretariatsaufgaben ~~in Pflege- und Betreuungseinheiten~~

Richtbeispiele:

- ~~• Stationsassistentin~~
- **Verwaltungskraft**
- Kinderpflegerin
- ~~Altenpflegehelferin~~ **Fachpflegehelferin (Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege)** mit speziellen Aufgaben
- Heilerziehungshelferin mit speziellen Aufgaben
- Hausmeisterin
- **Köchin**

**B) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen der Entgeltgruppe 5 (Anm. 5), denen zusätzlich die Koordination (Anmerkung 13) von Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen ausdrücklich übertragen ist**

~~2. die Verantwortung für Sach- oder Haushaltsmittel (Anm. 14) für einen gesamten Arbeitsbereich ausdrücklich übertragen ist.~~



## **Entgeltgruppe E 7 (Anm. 5, 6, 13, 16, 19)**

### **A) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit Tätigkeiten, die erweiterte und vertiefte Kenntnisse und entsprechende Fähigkeiten voraussetzen.**

Hierzu gehören Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit eigenständiger Wahrnehmung von Aufgaben (Anm. 6) in den Tätigkeitsbereichen

1. Nichtärztlicher medizinischer Dienst
2. ***Pflege/Betreuung/Erziehung***
3. Hauswirtschaft / Handwerk / Technik
4. Verwaltung

Richtbeispiele:

- Dienstnehmerinnen im nichtärztlichen medizinischen Dienst mit Standardtätigkeiten
- ***Kinderpflegerin mit speziellen Aufgaben***
- ***Masseurin***
- ***Rettungssanitäterin***
- Hauswirtschafterin
- Diätassistentin ***in der Großküche***
- Facharbeiterin
- Verwaltungsfachkraft/***Sekretärin***

### **B) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in der Entgeltgruppe 6 (Anm. 5, Anm. 16), denen zusätzlich die Koordination von Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen (Anm. 13) ausdrücklich übertragen ist**

~~2. die Verantwortung für Sach- oder Haushaltsmittel (Anm. 14) für einen gesamten Arbeitsbereich ausdrücklich übertragen ist.~~

Richtbeispiel:

- Leiterin einer Hausmeisterei

## **Entgeltgruppe E 8 (Anm. 6, 7, 12, 16, 18, 19)**

### **A) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit Tätigkeiten, die Fachwissen und entsprechende Fähigkeiten voraussetzen.**

Hierzu gehören Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen

1. mit eigenständiger Wahrnehmung von Aufgaben (Anm. 7) in den Tätigkeitsbereichen
  - a. Pflege / Betreuung / Erziehung
  - b. Handwerklicher Erziehungsdienst
  - c. Nichtärztlicher medizinischer Bereich
  
2. mit eigenständiger Wahrnehmung (Anm. 6) von komplexen Aufgaben (Anm. 16) in den Tätigkeitsbereichen
  - a. Hauswirtschaft/Handwerk/Technik
  - b. Verwaltung

Richtbeispiele:

- Alten-, Gesundheits- und Krankenpflegerin
- Erzieherin
- Heilerziehungspflegerin
- Gruppenleiterin in einer Werkstatt für behinderte Menschen
- Med.-technische Assistentin
- Physiotherapeutin
- Ergotherapeutin
- ~~Arbeitserzieherin~~
- Finanzbuchhalterin
- Personalsachbearbeiterin

### **B) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in der Entgeltgruppe 7 (Anm. 6), mit Leitungsaufgaben (Anm. 12) im Tätigkeitsbereich Hauswirtschaft / Handwerk / Technik**

Richtbeispiele:

- Küchenleiterin
- Leiterin von Handwerksbetrieben

## **Entgeltgruppe E 9**

**(Anm. 7, 8, 11, 12, 15, 18, 19)**

### **A) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit Tätigkeiten, die vertieftes oder erweitertes Fachwissen und entsprechende Fähigkeiten voraussetzen.**

Hierzu gehören Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen

1. mit eigenständiger Wahrnehmung (Anm. 7) von schwierigen Aufgaben (Anm. 15) in den Tätigkeitsbereichen
  - a. Pflege / Betreuung / Erziehung
  - b. Nichtärztlicher medizinischer Dienst
2. mit verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 8) in den Tätigkeitsbereichen
  - a. Verwaltung
  - b. Lehre / Bildung / Ausbildung

Richtbeispiele:

- Gesundheitspflegerin im OP-Dienst, in der Intensivpflege oder Psychiatrie
- Erzieherin mit speziellen Aufgaben ~~und entsprechenden Kenntnissen~~
- Heilpädagogin mit entsprechenden Aufgaben
- Bilanzbuchhalterin
- Heilerziehungspflegerin mit speziellen Aufgaben ~~und entsprechenden Kenntnissen~~
- Unterrichtsschwester
- ***Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung***

### **B) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in der Entgeltgruppe 8,**

1. mit eigenständiger Wahrnehmung von Aufgaben (Anm. 7) und Leitungsaufgaben (Anm. 12) in den Tätigkeitsbereichen
  - a. Pflege / Betreuung / Erziehung
  - b. Nichtärztlicher medizinischer Dienst
2. in der Leitung (Anm. 11) im Tätigkeitsbereich Hauswirtschaft / Handwerk / Technik

Richtbeispiel:

- Stationsleiterin
- Wohnbereichsleiterin
- Leitende Med.-technische Assistentin
- Leitende Physiotherapeutin
- Leitende Diätassistentin
- Hauswirtschaftsleiterin / hauswirtschaftliche Betriebsleiterin

## Entgeltgruppe E 10

**(Anm. 7, 8, 9, 11, 12, 15, 16, 17, 19)**

### **A) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit Tätigkeiten, die anwendungsbezogene wissenschaftliche Kenntnisse voraussetzen.**

Hierzu gehören Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen

1. 1. mit verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 9) in den Tätigkeitsbereichen
  - a. Pflege / Betreuung / Erziehung
  - b. Beratung / Therapie / Seelsorge
2. mit schwierigen (Anm. 15) verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 9) im Tätigkeitsbereich Verwaltung

Richtbeispiele:

- Sozialpädagogin / Sozialarbeiterin
- Gruppenleiterin in der Jugend- und Behindertenhilfe
- Controllerin
- IT-Systemberaterin
- Personalreferentin
- Pflege- und Qualitätsbeauftragte
- Diakonin mit Seelsorge- und Beratungsaufgaben
- **Pflegepädagogin**

### **B) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in der Entgeltgruppe 9,**

1. mit verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 8) und Leitungsaufgaben (Anm. 12) in den Tätigkeitsbereichen
  - b. Lehre / Bildung / Ausbildung
  - c. Verwaltung
2. mit eigenständiger Wahrnehmung (Anm. 7) von schwierigen (Anm. 15) oder komplexen (Anm. 16) Aufgaben und Leitungsaufgaben (Anm. 12) in den Tätigkeitsbereichen Pflege / Betreuung / Erziehung und nicht ärztlicher medizinischer Dienst
3. in der Leitung (Anm. 11) eines großen Wohnbereiches, einer kleinen Einrichtung, eines kleineren Dienstes, eines mittelgroßen Pflegebereiches einer stationären Einrichtung oder einer kleinen Diakoniestation (Anm. 17) in den Tätigkeitsbereichen Pflege / Betreuung / Erziehung

Richtbeispiele:

- Leitung eines kleinen Verwaltungsbereiches
- Leitung einer kleineren Schule für Alten-, Kranken- oder Entbindungspflege
- Pflegerische Leiterin mehrerer Stationen eines Krankenhauses
- Pflegedienstleiterin ~~in der Altenhilfe~~
- Stationsleiterin Intensivpflege

## **Entgeltgruppe E 11**

**(Anm. 9, 11, 12, 15, 17, 18, 19)**

### **A) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit Tätigkeiten, die vertiefte anwendungsbezogene wissenschaftliche Kenntnisse voraussetzen.**

Hierzu gehören Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit schwierigen (Anm. 15) verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 9) in den Tätigkeitsbereichen

1. Pflege / Betreuung / Erziehung
2. Beratung / Therapie / Seelsorge
3. *Verwaltung*

Richtbeispiele:

- Referentin für Grundsatzfragen in einer Komplexeinrichtung

### **B) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen**

1. mit verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 9) und Leitungsaufgaben (Anm. 12) in den Tätigkeitsbereichen Pflege / Betreuung / Erziehung und Beratung / Therapie / Seelsorge
2. mit schwierigen (Anm. 15) verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 9) und Leitungsaufgaben (Anm. 12) im Tätigkeitsbereich Verwaltung
3. in der Leitung (Anm. 11) einer mittelgroßen Einrichtung, eines mittelgroßen Dienstes, eines sehr großen Wohnbereiches, eines großen Pflegebereiches einer stationären Einrichtung oder einer mittelgroßen Diakoniestation (Anm. 17)
4. in der Leitung (Anm. 11) eines mittelgroßen (Anm. 17) Verwaltungsbereiches
5. in der Leitung (Anm. 11) einer mittelgroßen (Anm. 17) Schule für Alten-, Kranken- oder Entbindungspflege

Richtbeispiele:

- Leitende Sozialpädagogin / Sozialarbeiterin mit nachgeordneten Sozialpädagoginnen / Sozialarbeiterinnen
- IT-Bereichsleiterin
- Leiterin eines mittelgroßen Verwaltungsbereiches
- Leiterin einer mittelgroßen Schule für Alten-, Kranken- oder Entbindungspflege

## **Entgeltgruppe E 12** **(Anm. 9, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 19)**

### **A) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit Tätigkeiten, die vertiefte und erweiterte anwendungsbezogene wissenschaftliche Kenntnisse voraussetzen.**

Hierzu gehören Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit komplexen (Anm. 16) und schwierigen (Anm. 15) verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 9) ~~und~~ **oder mit Leitungsaufgaben (Anm. 12) für mehrere Bereiche oder Einrichtungen.**

Richtbeispiele:

- Qualitätsmanagement im Krankenhaus oder in einer Komplexeinrichtung
- Abteilungsleiterin Controlling

### **B) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen**

1. in der Leitung (Anm. 11) einer großen Einrichtung, eines großen Dienstes oder mehrerer sehr großer Wohnbereiche (Anm. 17) in den Tätigkeitsbereichen Pflege / Betreuung / Erziehung und Beratung / Therapie / Seelsorge
2. in der Leitung (Anm. 11) mehrerer großer Pflegebereiche einer stationären Einrichtung oder einer großen Diakoniestation (Anm. 17) im Tätigkeitsbereich Pflege / Betreuung / Erziehung
3. in der Leitung (Anm. 11) eines großen (Anm. 17) Bereichs im Tätigkeitsbereiches Verwaltung;
4. in der Leitung (Anm. 11) einer großen (Anm. 17) Schule für Alten-, Kranken- oder Entbindungspflege im Tätigkeitsbereich Lehre / Bildung / Ausbildung

Richtbeispiele:

- Leiterin eines Beratungsdienstes

## Entgeltgruppe E 13

(Anm. 10, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 19)

### **A) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit Tätigkeiten, die wissenschaftliche Kenntnisse und Methodenkompetenz voraussetzen.**

Hierzu gehören Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen

1. mit schwierigen (Anm. 15) und komplexen (Anm. 16) verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 10) und Leitungsaufgaben (Anm. 12), die in der Regel ein wissenschaftliches Hochschulstudium voraussetzen
2. mit verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 10), die ein wissenschaftliches Hochschulstudium zwingend voraussetzen ~~im ärztlich- / therapeutischen Tätigkeitsbereich~~

Richtbeispiele:

- Ärztin
- Psychologin
- Juristin
- Leiterin Technischer Dienst
- Leiterin Finanz- und Rechnungswesen

### **B) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in der Leitung (Anm. 11) einer sehr großen Einrichtung, eines sehr großen Dienstes oder eines entsprechend großen Teils einer Einrichtung (Anm. 17).**

Richtbeispiele:

- Einrichtungsleiterin einer sehr großen Einrichtung oder eines entsprechend großen Teils einer Komplexeinrichtung
- Pflegedienstleiterin eines großen Krankenhauses
- Pädagogische Leiterin
- Kaufmännische Leiterin

## **Entgeltgruppe E 14 (Anm. 10, 11, 12, 15, 16, 17, 19)**

### **A) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit Tätigkeiten, die vertiefte oder erweiterte wissenschaftliche Kenntnisse und Methodenkompetenz voraussetzen.**

Hierzu gehören Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen

1. mit schwierigen (Anm. 15) und komplexen (Anm. 16) verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 10) und Leitungsaufgaben (Anm. 12), die ein wissenschaftliches Hochschulstudium und in der Regel eine zusätzliche Qualifikation voraussetzen
2. mit schwierigen (Anm. 15) verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 10), die ein wissenschaftliches Hochschulstudium und eine zusätzliche Qualifikation zwingend voraussetzen

Richtbeispiele:

- Pflegedirektorin
- Fachabteilungsleiterin in einer großen Komplexeinrichtung
- Fachärztin

### **B) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in der Leitung (Anm. 11) einer besonders großen und verschiedenartigen Komplexeinrichtung mit ausgeprägten fachlichen Besonderheiten**

Richtbeispiele:

- Geschäftsführerin
- Kaufmännische Direktorin in einer großen Komplexeinrichtung

---

## **Erläuterungen zu den Entgeltgruppen E 1 bis E 14**

Die Eingruppierungsordnung wurde inhaltlich nur geringfügig geändert. Die Änderungen betreffen teilweise redaktionelle Angaben, wie die einheitliche Bezeichnung von Tätigkeitsbereichen. Bei den Richtbeispielen wurden in der Praxis kaum vorkommende Berufsgruppen gestrichen, neue Berufsgruppen teilweise hinzugefügt.

In der Entgeltgruppe 7 wurde der Tätigkeitsbereich in Bezug auf Pflege / Betreuung / Erziehung erweitert und u.a. bei den Richtbeispielen die Kinderpflegerin mit speziellen Aufgaben aufgenommen.

In der Entgeltgruppe 11 wurde im Bereich A) der Tätigkeitsbereich Verwaltung mit aufgenommen.



## Änderungen und Ergänzungen der Anmerkungen der Anlage 2

### 1) Die Anmerkung 2 wird wie folgt geändert:

„(2) Einfachste Tätigkeiten erfordern keine Kenntnisse und Fertigkeiten aus Berufs- oder Schulausbildung. Sie können auch nach einer kurzen Einübung ausgeführt werden. Die Einübung beinhaltet eine bis zu ~~2-monatige~~ 2-wöchige Anleitung ~~und Einweisung~~ in die Arbeit.“

### 2) Neue Anmerkung 19:

„(19) Richtbeispiele benennen häufig anfallende Tätigkeiten in der jeweiligen Entgeltgruppe. Die Richtbeispiele sind jeweils nicht abschließend. Richtbeispiele dienen der Erläuterung der Tätigkeitsmerkmale, welche in den Ober- und Untersätzen der jeweiligen Entgeltgruppe beschrieben werden. Die Erfüllung der Merkmale eines Richtbeispiels allein ist nicht ausreichend, die Anforderungen der abstrakten Tätigkeitsmerkmale der Ober- und Untersätze einer Entgeltgruppe zu erfüllen. Je nach Ausgestaltung der Tätigkeit beschreiben die Richtbeispiele auch Tätigkeitsmerkmale einer höheren oder einer niedrigeren Entgeltgruppe.“

#### Erläuterung:

In § 32 Abs. 4 AVR-Bayern ist geregelt, dass sich die Eingruppierung der Dienstnehmenden nach den jeweiligen Obersätzen der Entgeltgruppe, die in den Tätigkeitsbereichen und in den Untersätzen beschrieben werden, richtet. Die Richtbeispiele benennen häufig anfallende Tätigkeiten in dieser Eingruppierung. Die Richtbeispiele sind nicht abschließend.

In der neuen Anmerkung 19 wird dieser Wortlaut teilweise wiederholt und ergänzt. Entscheidend ist, dass die Erfüllung der Merkmale eines Richtbeispiels allein nicht ausreichend ist, den Anforderungen der abstrakten Tätigkeitsmerkmale der Ober- und Untersätze einer Entgeltgruppe zu genügen. Die Richtbeispiele dienen nur der Erläuterung dieser abstrakten Tätigkeitsmerkmale. Je nach Ausgestaltung der Tätigkeit können die Richtbeispiele auch Tätigkeitsmerkmale einer höheren oder einer niedrigeren Entgeltgruppe beschreiben.

Inkrafttreten der Änderungen und Ergänzungen zur Anlage 2 : 01.10.2008

Nürnberg, den 23.09.2008

Gaby Schwarz-Seeberger  
Referat Arbeitsrecht