

Öffentlicher Dienst

Tarifabschluss zum TVöD (Bund/VKA) vom 6.4.2025

Entgelt

Die Gewerkschaften forderten 8 % und einen Mindestbetrag i. H. v. 350 Euro. Im Ergebnis vereinbarten die Tarifvertragsparteien nun:

- ab dem 1.4.2025 eine Erhöhung um 3 %, mindestens jedoch um 110 Euro,
- ab dem 1.5.2026 um weitere 2,8 % (hier kein Mindestbetrag).

Damit entstehen Auswirkungen bis zur Entgeltgruppe 9b Stufe 1. Für den TV-V wurde eine differenzierte Änderung der Entgelttabelle vereinbart. Dynamisierte Zulagen werden wie folgt erhöht:

- ab dem 1.4.2025 um 3,11 % und
- ab dem 1.5.2026 um weitere 2,8 %.

Dabei wirkt sich der Mindestbetrag entsprechend auf den ersten Erhöhungsschritt aus. Die Wechselschichtzulage wird ab dem 1.7.2025 auf 200 Euro angehoben im Bereich der Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen auf 250 Euro. Die Schichtzulage steigt auf 100 Euro. Beide Zulagen entwickeln sich ab dem 1.1.2027 dynamisch und damit nehmen sie an der allgemeinen Tarifsteigerung teil.

Die Entgelte für Auszubildende, Studierende und Praktikantinnen und Praktikanten (TVAöD, TVPöD, TVSöD, TVHöD) steigen ab dem 1.4.2025 um 75 Euro und ab dem 1.5.2026 um weitere 75 Euro. Schließlich wird die Jahressonderzahlung im Bereich der VKA ab dem 1.1.2026 auf 85 % vereinheitlicht (Ausnahme im TVöD-K und im TVöD-B: Entgeltgruppen 1 bis 8 bzw. P 5 bis P 8 bzw. S 2 bis S 8b: 90 %). Für den Bereich des Bundes gilt weiterhin eine Staffelung:

- für die Entgeltgruppen 1 bis 8 auf 95 %,
- für die Entgeltgruppen 9a bis 12 auf 90 % und
- für die Entgeltgruppen 13 bis 15 auf 75 %

Arbeitszeit

Ab dem 1.1.2026 können die Beschäftigten durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber ihre Arbeitszeit auf 42 Stunden pro Woche anheben (nach Ablauf der Probezeit, ausschließlich der Pausen, befristet auf 18 Monate). Eine solche Vereinbarung kann mit einer Frist von vier Wochen gekündigt werden. Als Folge wird das Entgelt entsprechend umgerechnet und es werden Zuschläge für die Erhöhungsstunden gezahlt:

- in den Entgeltgruppen 1 bis 9b i. H. v. 25 % aus Stufe 3 und
- in den Entgeltgruppen 9c bis 15 i. H. v. 10 % aus Stufe 3.

Außerdem erhält der TVöD eine Ergänzung in der Protokollerklärung zu § 6: „In gemeinsamer

Verantwortung von Arbeitgeber und Beschäftigten soll darauf hingewirkt werden, dass Gleitzeitkonten durch Zeitausgleich zum Ende des Ausgleichszeitraums keine Minus- oder Plusstunden ausweisen, welche die geregelten Saldogrenzen überschreiten. Hierzu gehört auch, dass im Einzelfall frühzeitig auch von der Möglichkeit der Anordnung von Überstunden (§ 7 Abs. 7 und Abs. 8) Gebrauch gemacht wird.“ Hierdurch soll erreicht werden, dass sich in Gleitzeit erarbeitete Stunden im dafür vorgesehenen Rahmen bewegen und die beteiligten Führungskräfte dazu eingebunden werden.

Die Regelungen zum Gleitzeitkonto werden zudem ergänzt um einen neuen § 10 Abs. 7 TVöD. Dies dient der Klarstellung, dass Langzeitkonten grundsätzlich als Wertguthaben (§ 7c SGB IV) geführt werden.

Urlaub und „umwandelbare“ freie Tage

Ab dem Jahr 2027 erhalten alle Beschäftigten (TVöD und TV-V) einen weiteren Tag Erholungsurlaub (dann 31 Urlaubstage in einer 5-Tage-Woche). Zudem können Beschäftigte ab dem 1.1.2026 die Jahressonderzahlung in bis zu drei zusätzliche freie Tage umwandeln. Dies gilt nicht für Beschäftigte, die nach dem TVöD-K bzw. nach dem TVöD-B vergütet werden. Sollte es an einem umgewandelten, freien Tag zur Arbeitsunfähigkeit kommen, erfolgt bei Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung keine Minderung der Jahressonderzahlung.

Weitere Regelungen Bereich VKA

Zudem sind Regelungen zu den folgenden Themen verhandelt worden:

- Rettungsdienst: Das Volumen für die Bereitschaftszeiten soll bis ins Jahr 2027 auf 44 Stunden pro Woche reduziert werden.
- Auszubildende sind in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen, sofern sie mindestens die Note „befriedigend“ erreicht haben. Voraussetzung ist, dass eine freie und besetzbare Stelle vorhanden ist und keine personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Die Regelung ist befristet bis zum 31.3.2027.
- Auszubildende in der Pflege erhalten einen Kostenersatz für Familienheimfahrten bei mehr als 300 km.
- Bei auswärtigen Bildungsmaßnahmen erhalten Auszubildende einen Verpflegungszuschuss.
- Die Eingruppierung für Hebammen und Entbindungspfleger wird an den Hochschulabschluss angepasst: Eingruppierung in die Entgeltgruppe P 11.

Hervorzuheben ist, dass es ab dem 1.1.2026 keine durchgeschriebenen Fassungen mehr geben soll. Die Tarifverträge für den Bereich der VKA werden sodann wieder mit dem Allgemeinen Teil (§§ 1 bis 39) und den besonderen Teilen für die jeweilige Sparte geführt (§§ 40 ff.).

Weitere Regelungen für den Bund

Für die Beschäftigten des Bundes gilt § 30 TVöD übergreifend für die Tarifgebiete Ost und West. Ebenso soll der Kündigungsschutz des § 34 Abs. 2 TVöD auf beide Tarifgebiete erweitert werden.

Laufzeit

Die Laufzeit deckt das Zeitfenster 1.1.2025 bis 31.3.2027 ab. Die oben genannten Regelungen zur Arbeitszeit sind gesondert kündbar zum 31.12.2029.

Fazit

Es lässt sich festhalten, dass die Tarifsteigerungen anhand der finanziellen Lage des öffentlichen Dienstes (Bund und Kommunen) ausgearbeitet wurden. Im Ergebnis bewegt sich dies, gemessen an vorhergehenden Abschlüssen mit rund 5,8 % über 27 Monate im prozentualen Mittelfeld. Mit den Regelungen zur Arbeitszeit wird dem Fachkräftemangel begegnet. Insbesondere die Klarstellungen im Bereich der Gleitzeit und zu Langzeitkonten sind zu begrüßen. Es bleibt abzuwarten, wie im Bereich der VKA die Umstellung weg von den durchgeschriebenen Fassungen gelingt.

BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



© Carolin Uhl

Sebastian Günther
Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Partner der Kanzlei
GÜNTHER · ZIMMERMANN
Rechtsanwälte, Berlin