

Einigungsempfehlung der Schlichtungskommission vom 28. März 2025

Die Schlichtungskommission mit

dem amtierenden unparteiischen Vorsitzenden
Prof. Dr. h.c. mult. Roland Koch

und

dem unparteiischen Vorsitzenden
Prof. Dr. Henning Lühr

gibt den Tarifvertragsparteien folgende Einigungsempfehlung zum Abschluss der Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und Kommunen 2025 zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) einerseits sowie der ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft und dem dbb beamtenbund und tarifunion andererseits:

I. Gemeinsame Regelungen für Bund und VKA

1. Entgelt

Die Tabellenentgelte einschließlich der Beträge aus individuellen Zwischen- und Endstufen sowie die Tabellenwerte der Entgeltgruppen 2Ü und 15Ü werden

- ab dem 1. April 2025 um 3,0 Prozent, mindestens jedoch 110 Euro monatlich und
- ab dem 1. Mai 2026 um weitere 2,8 Prozent erhöht.

2. Auszubildende, Studierende und Praktikantinnen und Praktikanten

Die Ausbildungsentgelte nach dem TVAöD, die Praktikantenentgelte nach dem TVPöD, die Entgelte nach § 8 Absatz 1 Satz 2 TVSöD sowie das Studienentgelt nach § 8 Absatz 2 Satz 2 TVSöD werden

- ab dem 1. April 2025 um 75 Euro monatlich und
- ab dem 1. Mai 2026 um weitere 75 Euro monatlich erhöht.

3. Regelungen zur Arbeitszeit

a) Zulagen für Wechselschicht- und Schichtarbeit

Die Zulage für ständige Wechselschichtarbeit gemäß § 8 Abs. 5 Satz 1 TVöD wird ab dem 1. Juli 2025 auf 200 Euro monatlich angehoben (die Stundensätze werden entsprechend erhöht). Für den Bereich der Krankenhäuser, Pflege- und Betreuungseinrichtungen wird die Zulage für ständige Wechselschichtarbeit gemäß § 50 Abs. 2 Satz 1 TVöD-BT-K bzw. § 49a Abs. 2 Satz 1 TVöD-BT-B ab dem 1. Juli 2025 auf 250 Euro monatlich angehoben (die Stundensätze werden entsprechend erhöht).

Die Zulage für ständige Schichtarbeit wird ab dem 1. Juli 2025 einheitlich auf 100 Euro monatlich angehoben (die Stundensätze werden entsprechend erhöht).

Die vorgenannten Zulagen für Wechselschicht- und Schichtarbeit werden bei allgemeinen Entgeltanpassungen ab dem 1. Januar 2027 um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten Vomhundertsatz erhöht.

Die Erhöhung hat im Bereich der VKA im TVöD ein Volumen von 0,25 Prozent.

b) Freiwillige Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit

Beschäftigte und Arbeitgeber können beiderseits freiwillig befristet die Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit auf bis zu durchschnittlich 42 Stunden wöchentlich (ausschließlich der Pausen) vereinbaren. Die Dauer kann bis zu 18 Monate betragen; Verlängerungen sind einvernehmlich möglich. Soweit tarifvertraglich auf die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten Bezug genommen wird, gilt in diesem Fall die individuell erhöhte regelmäßige wöchentlichen Arbeitszeit nach Satz 1. Die Vereinbarung kann aus wichtigem Grund in Textform mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden. Näheres kann durch Betriebs- oder einvernehmliche Dienstvereinbarungen geregelt werden.

Beschäftigte mit einer erhöhten Arbeitszeit erhalten das Tabellenentgelt und sonstige Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil der individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit im Verhältnis zur regelmäßigen Arbeitszeit gemäß § 6 Abs. 1 Satz 1 TVöD entspricht, soweit tarifvertraglich nicht aus-

drücklich etwas anderes geregelt ist. Für Arbeitsstunden, die über die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von Vollbeschäftigten hinausgehen (Erhöhungsstunden), erhalten Beschäftigte einen Zuschlag

in den Entgeltgruppen 1 bis 9b	in Höhe von 25 Prozent und
in den Entgeltgruppen 9c bis 15	in Höhe von 10 Prozent

des auf die Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe.

Erhöhungsstunden sind keine Überstunden im Sinne von § 7 Abs. 7 und Abs. 8 TVöD.

c) Gleitzeit

Die Tarifvertragsparteien werden die Protokollerklärung zu § 6 TVöD wie folgt fassen:

Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (Absätze 6 und 7) möglich. Sie dürfen keine Regelungen nach Absatz 4 enthalten. 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. Soweit ein Konto gemäß § 10 eingerichtet ist, kann auch die Übertragung von Plusstunden auf dieses erfolgen. In den Gleitzeitregelungen können weitere Einzelheiten, insbesondere zur Anwendung der vorgenannten Möglichkeiten, geregelt werden.

d) Langzeitkonten

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren, dass auf betrieblicher Ebene die Einrichtung von Langzeitkonten vereinbart werden kann. Das Langzeitkonto (Wertguthabenkonto) kann gemäß § 7c SGB IV genutzt werden. Hierfür wird ein neuer § 10 Abs. 7 TVöD angefügt:

Auf betrieblicher Ebene kann die Einrichtung eines Langzeitkontos für die Beschäftigten vereinbart werden. Ein in das Langzeitkonto eingebrachtes Wertguthaben kann gemäß § 7c SGB IV (insbesondere für ein Sabbatical, für eine Verringerung der Arbeitszeit, die der Beschäftigte nach § 8 oder § 9a TzBfG verlangen kann, Freistellung wegen Kinderbetreuungszeiten und Pflegezeit) verwendet werden. Die Ausgestaltung geschieht durch Betriebsvereinbarung oder einvernehmliche Dienstvereinbarung, in der insbesondere geregelt werden:

- Verfahren zur Einbringungsmöglichkeit, insbesondere die Einzahlung von Entgeltbestandteilen,
- Regelung von Störfällen und die Übertragung des Wertguthabens, insbesondere bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Berufsunfähigkeit, Tod,
- Rahmen der Ansparvereinbarung, insbesondere hinsichtlich der Grenzen der Ansparung,
- Regelungen zur Freistellungsphase, insbesondere zu Mindestzeiten, Beginn und Dauer, Ankündigungsfristen,
- Entgelt in der Freistellungsphase,
- Insolvenzsicherung im Falle der Insolvenzfähigkeit des Arbeitgebers.

4. Erholungsurlaub (§ 26 TVöD)

Ab dem Kalenderjahr 2027 erhalten die Beschäftigten einen zusätzlichen Tag Erholungsurlaub.

5. Übernahme von Auszubildenden und dual Studierenden

Auszubildende nach dem TVAöD und dual Studierende nach dem TVSöD und dem TVHöD, die ihre Abschlussprüfung mit mindestens der Gesamtnote „Befriedigend“ abgeschlossen haben, werden bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf im Anschluss an die Ausbildung bzw. das Studium in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen, sofern eine freie und besetzbare Stelle bzw. ein freier und zu besetzender Arbeitsplatz vorhanden ist, die/der eine ausbildungsadäquate Beschäftigung auf Dauer ermöglicht. Im Übrigen wird die bisherige Regelung des § 16a TVAöD wieder in Kraft gesetzt.

Voraussetzung für die Übernahme ist, dass keine personen-, verhaltens-, betriebsbedingten oder gesetzlichen Gründe entgegenstehen, insbesondere darf während der gesamten Ausbildungsdauer/Studiendauer kein Zweifel am Bekenntnis zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung bestehen.

Die Regelungen werden auf die Dauer der Laufzeit der Tarifeinigung befristet.

6. Erstattung von Zuschlägen bei Familienheimfahrten im Bereich Pflege

Für Familienheimfahrten bei Entfernungen von mehr als 300 km können Auszubildenden im Bereich TVAöD – Besonderer Teil Pflege Zuschläge bzw. besondere Fahrpreise (z.B. für ICE) im Bahnverkehr wie nach TVAöD – Besonderer Teil BBiG erstattet werden.

7. Verpflegungszuschuss bei auswärtigen Bildungsmaßnahmen

Auszubildenden nach dem TVAöD sowie dual Studierenden nach dem TVSöD wird bei notwendiger Unterbringung am auswärtigen Ausbildungsort der Verpflegungszuschuss nach Bundesreisekostengesetz (Bund) bzw. landesrechtlichen Reisekostenregelungen (VKA) gewährt. Bis zum 5. April 2025 wird eine Übertragung auf den TVHöD geprüft.

8. Praxisintegrierte duale Studiengänge

Die Arbeitgeber sagen auf Grundlage der bestehenden Verhandlungszusage zu, bei Vorliegen der notwendigen rechtlichen Grundlagen (Tarifkompetenz) umgehend Tarifverhandlungen zu praxisintegrierten dualen Studiengängen aufzunehmen. Sie sagen zu, sich bei den zuständigen Ressorts für das Anliegen einzusetzen.

II. Besondere Regelungen für den Bund

1. Zeit-statt-Geld-Wahlmodell (Bund)

Die Jahressonderzahlungen werden ab dem Kalenderjahr 2026 für den Bereich des Bundes

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

erhöht. Es wird ein Zeit-statt-Geld-Wahlmodell eingeführt, bei dem Beschäftigte einen Teil der Jahressonderzahlung im Wert von bis zu drei freien Tagen umtauschen können. Die Berechnung für den Wert der freien Tage erfolgt auf Stundenbasis (§ 24 Abs. 3 Satz 3 TVöD).

2. Angleichung der Arbeitsbedingungen Ost an West

Bisher unterschiedliche Arbeitsbedingungen zwischen Beschäftigten in den Tarifgebieten Ost und West werden angeglichen:

a) Angleichung der Arbeitsbedingungen bei befristeten Arbeitsverträgen

Die Regelungen des § 30 Abs. 2 bis 5 TVöD gelten künftig unabhängig vom Tarifgebiet und für alle Beschäftigten; ausgenommen bleiben Beschäftigte mit Arbeitsverhältnissen, für die §§ 57a ff. HRG, das Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz) oder gesetzliche Nachfolgeregelungen unmittelbar oder entsprechend gelten.

b) Angleichung der Voraussetzungen für die ordentliche Unkündbarkeit

Die Regelung zur ordentlichen Unkündbarkeit gemäß § 34 Abs. 2 TVöD wird gleichermaßen auf alle Beschäftigten im Geltungsbereich des TVöD und unabhängig vom Tarifgebiet angewandt.

III. Besondere Regelungen für die VKA

1. TVHöD

Das monatliche Studienentgelt nach § 9 Abs. 1 TVHöD wird

- ab dem 1. April 2025 um 75 Euro und
- ab dem 1. Mai 2026 um weitere 75 Euro erhöht.

2. Jahressonderzahlung und Umwandlung in freie Tage

Die Jahressonderzahlungen werden ab dem Kalenderjahr 2026 für den Bereich der VKA vereinheitlicht und auf 85 Prozent erhöht. Es wird für Teil- und Vollzeitbeschäftigte der Bereiche TVöD-BT-V, TVöD-BT-S, TVöD-BT-F und TVöD-BT-E eine Regelung zur Umwandlung in freie Tage eingeführt, bei dem Beschäftigte einen Teil der Jahressonderzahlung bzw. Sparkassensonderzahlung in bis zu drei zusätzliche freie Tage umwandeln können. Die Berechnung für den Wert der freien Tage erfolgt auf Stundenbasis (§ 24 Abs. 3 Satz 3 TVöD).

Die Jahressonderzahlung gemäß § 54 Abs. 3 TVöD-BT-K und § 52a TVöD-BT-B wird ab dem Kalenderjahr 2026 für die Entgeltgruppen 1 bis 8 (einschließlich Entsprechungen) auf 90 Prozent festgelegt.

3. Regelungen für Beschäftigte im Rettungsdienst

Für Beschäftigte im Rettungsdienst, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, darf die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten durchschnittlich

- bis zum 31. Dezember 2025 48 Stunden,
- ab dem 1. Januar 2026 46 Stunden und
- ab dem 1. Januar 2027 44 Stunden

wöchentlich nicht überschreiten.

Bereitschaftszeiten werden bis zum 31. Dezember 2025 zu 50 Prozent und abweichend von § 9 TVöD ab dem 1. Januar 2026 zu 56,25 Prozent sowie ab dem 1. Januar 2027 zu 64,29 Prozent als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktoriert).

Ab dem 1. Januar 2026 kann durch Betriebs-/Dienstvereinbarung eine tägliche Höchst Arbeitszeit unter Einrechnung der vorgeschriebenen Pausen von bis zu 24 Stunden eingeführt werden, wenn die Vollarbeitszeit innerhalb der Gesamtdauer

der täglichen Arbeitszeit neun Stunden regelmäßig nicht überschreitet und durch besondere Maßnahmen (insb. Sicherstellung ausreichender Ruhephasen und Bereitstellung gesonderter Ruheräume, doppelte Freiwilligkeit) vor Einführung sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Beschäftigten nicht gefährdet wird.

4. Hebammen

Hebammen und Entbindungspfleger mit abgeschlossener Hochschulbildung werden in eine neue Entgeltgruppe P 11 eingruppiert. Ausgebildete Hebammen und Entbindungspfleger können ebenfalls, wenn sie aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, in die Entgeltgruppe P 11 eingruppiert werden.

5. TV-V

Die Regelungen waren nicht Gegenstand des Schlichtungsverfahrens.

6. Sparkassen

Die Tarifvertragsparteien haben im Rahmen der Tarifverhandlungen auch die besondere Situation der Sparkassen erörtert. Sie waren sich einig, dass für die größte Finanzgruppe in Deutschland während der Tarifaufzeit und zwischen den Verhandlungen ein regelmäßiger Austausch zwischen den Tarifparteien erfolgt. Einigkeit besteht ebenfalls darüber, dass bei künftigen Tarifverhandlungen die besondere Situation der Sparkassen sowie sparkassenspezifische Angelegenheiten besprochen werden.

7. Nahverkehr

Die Umsetzung im angekoppelten Nahverkehr erfolgt nach den jeweiligen landesbezirklichen Regelungen.

8. Entgelterhöhung TV-Fleischuntersuchung

Die Stundenentgelte nach § 7 Absatz 2 Satz 1 Buchstabe a bis d TV-Fleischuntersuchung werden

- ab dem 1. April 2025 um 3 Prozent und
- ab dem 1. Mai 2026 um weitere 2,8 Prozent erhöht.

Die Entgeltbestandteile nach § 8 Absatz 1 Satz 1, 1. Halbsatz, Absatz 2 Satz 1, Absatz 5 Satz 2 Buchstabe a bis d, Absatz 10 Satz 1 und § 9 Satz 2 Buchstabe a bis d TV-Fleischuntersuchung sowie die Begrenzung der Entgeltsummen nach § 8 Absatz 7 Buchstabe a bis c TV-Fleischuntersuchung werden zu denselben Zeitpunkten wirkungsgleich erhöht.

9. Weitere Regelungen

a) Die Schlichter appellieren an die kommunalen Arbeitgeber, die Regelungen zum besonderen Kündigungsschutz für die Beschäftigten im Tarifgebiet Ost an die Regelungen für die Beschäftigten im Tarifgebiet West anzupassen.

b) Durchgeschriebene Fassungen

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die durchgeschriebenen Fassungen zum 1. Januar 2026 außer Kraft treten und ab diesem Zeitpunkt nur noch der TVöD-AT und die Besonderen Teile gelten.

c) Weitere Aussetzung des Akkreditierungserfordernisses

In der Protokollerklärung zu Satz 5 der Vorbemerkung Nr. 3 zu Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) wird die Zahl „2024“ durch die Zahl „2029“ ersetzt.

IV. Schlussbestimmungen

1. Wiederinkraftsetzen zum 1. Januar 2025

Die folgenden Regelungen werden wieder in Kraft gesetzt:

- Abschnitt II des TVöD einschließlich § 8 Abs. 1 sowie des Anhangs zu § 9 TVöD,
- § 26 Abs. 1 TVöD,
- § 46 (Bund) Nr.19 – 21 TVöD BT-V,
- TVöD - Besonderer Teil Krankenhäuser (BT-K),
- TVöD - Besonderer Teil Pflege- und Betreuungseinrichtungen (BT-B),
- Anlage G zu § 46 Abs. 4 TVöD BT-K,
- Anlage G zu § 46 Abs. 4 TVöD BT-B.

2. Inkrafttreten, Laufzeit

Die Mindestlaufzeit beträgt 27 Monate (ab 1. Januar 2025 bis mindestens zum 31. März 2027).

Südharz, Ortsteil Stolberg, den 28. März 2025

Prof. Dr. h.c. mult. Roland Koch
(Amtierender Vorsitzender der Schlichtungskommission)

Prof. Dr. Henning Lühr
(Vorsitzender der Schlichtungskommission)