



Einkommensrunde VKA/Bund 2025

FAQs zum Tarifabschluss VKA/Bund 2025

Die Tarifvertragsparteien haben nach wochenlangen Warnstreiks, einer durchgeführten Schlichtung und insgesamt 4 Verhandlungsrunden doch noch eine Tarifeinigung auf Grundlage der Schlichtungsempfehlung am 06.04.2025 beschlossen. Die schwer errungene Einigung verstehen wir als einen Kompromiss, der allen Parteien in wirtschaftlichen und geopolitisch unruhigen Zeiten viel abverlangt hat. Letztendlich konnte aber mit der Einigung ein bundesweiter Erzwingungsstreik mit ungewissem Ausgang für alle Beteiligten abgewendet werden. Die Tarifeinigung reiht sich vom Volumen her im Ranking abgeschlossener Tarifverträge anderer Branchen (Post, Metall, etc.) gut ein.

Leider fehlte es den Arbeitgebenden trotzdem an Mut, im Vergleich zur Privatwirtschaft im Öffentlichen Dienst hinsichtlich weiterer Arbeitsbedingungen deutlich aufzuholen. Deshalb war es besonders wichtig, dass sich neben den linearen Erhöhungsschritten mit sozialer Komponente, auch Regelungen zur Arbeitszeitsouveränität und Entlastung für alle in der Einigung wiedergefunden haben. Es wird nämlich nicht leichter werden in Zeiten von eklatantem Fachkräftemangel und Ausscheiden von hunderttausenden Babyboomer gut ausgebildetes und engagiertes Personal zu finden und zu halten. Einen für Stabilität sorgenden, gut funktionierenden Öffentlichen Dienst gibt es nämlich nicht zum Sparmodell!

Der Abschluss im Überblick

Ab April 2025: Erhöhung der TVöD-Entgelte um 3,0 %, mindestens 110 € (Azubis etc. 75 €) monatlich; Erhöhung aller dynamisch ausgestalteten Zulagen/Zuschläge um 3,11 %

Ab Juni 2025: Neue, verbesserte TV-V-Tabelle und Erhöhung der Zulagen/Zuschläge um 5,1 %

Ab Juli 2025: Deutliche Anhebung der Schicht- und Wechselschichtzulagen im TVöD (*entspricht einem Volumen von 0,25 %*)

Ab 2026: Erhöhung der TVöD-Jahressonderzahlung und Möglichkeit der Umwandlung in freie Tage, auch für TV-V (*entspricht einem Volumen von 0,6 %*)

Ab 1. Mai 2026: Weitere Erhöhung der TVöD-Tabellenentgelte um 2,8 % (Azubis etc. 75 €) monatlich; Erhöhung aller dynamisch ausgestalteten Zulagen/Zuschläge um 2,8 %

Ab Juni 2026: Weitere Erhöhung der TV-V-Tabelle und Erhöhung der Zulagen/Zuschläge um 1,25 %

Ab 2027: Ein zusätzlicher Urlaubstag mehr, auch für TV-V (*entspricht einem Volumen von 0,45 %*)

Laufzeit: 1.1.2025 - 31.03.2027



Warum wurden Entgelterhöhungen in zwei Schritten und erst zum 1. April 2025 vereinbart? Was ist aus der 8 %-Forderung geworden?

Wie bei allen Verhandlungen gehen beide Seiten mit Maximalforderungen in den Ring. Jede Verhandlung fordert letztlich beiden Seiten für eine Einigung Kompromisse ab. Die Forderung der Gewerkschaften umfasste in dieser Einkommensrunde eine sog. Volumenforderung, die mehrere Bestandteile umfasste und damit ein **Forderungspaket in Höhe von insgesamt 8%** darstellte. Damit gab es keine reine 8%ige Einkommensforderung.

Die Arbeitgebenden hatten eine Erhöhung der Entgelte über 36 Monate in drei Schritten (2,0 %, 2 % und 1,5 %) angeboten. Die erste Erhöhung sollte dabei erst nach 9 Leermonaten zum 1. Oktober 2025 erfolgen. Mit den jetzt geeinten Erhöhungsschritten konnten wir deutliche Verbesserungen erreichen und den Beginn der ersten Erhöhung um 6 Monate verkürzen.

Die von uns geforderte soziale Komponente für die unteren Entgeltgruppen hatten die Arbeitgebenden vehement abgelehnt. Auch hier konnten wir mit dem Mindestbetrag von 110 Euro im ersten Erhöhungsschritt uns durchsetzen.

Mit Blick auf andere Tariftische reiht sich das Ergebnis ein. Beispielsweise werden bei der Deutschen Post AG die Entgelte bei einer Laufzeit von 24 Monaten zum 1.4.2025 um 2% und zum 1.4.2026 um 3 % erhöht, ebenfalls gibt es einen Urlaubstag mehr. Hier liegt der TVöD-Abschluss selbst bei einer leicht verlängerten Laufzeit insgesamt über dem der Deutschen Post.

Wie werden die Zulagen für Schicht- und Wechselschichtarbeit ab Juli 2025 erhöht?

Die Anhebung der Zulagen für Schicht- und Wechselschichtarbeit war eine der zentralen Volumenforderungen, da hier eine besondere Belastung der betroffenen Kolleg*innen vorliegt und diese Zulagen (außer im Bereich der BT-K und BT-B) seit Inkrafttreten des TVöD in 2005 weder angehoben noch dynamisiert wurden. Die Umsetzung unserer Forderung ist ein deutliches, längst überfälliges Zeichen und honoriert die erschwerte Arbeit in Schichtdiensten.

Die **monatliche Zulage für ständige Schichtarbeit** wird **von 40 € auf 100 €** angehoben. Im Falle der nicht ständigen Schichtarbeit wird der Stundensatz **von 0,24 € auf 0,59 €** erhöht.

Die **monatliche Zulage für ständige Wechselschichtarbeit** wird **von 105 € auf 200 € und im Bereich BT-K und BT-B von 155 € auf 250 €** angehoben. Im Falle der nicht ständigen Wechselschichtarbeit wird der Stundensatz **von 0,63 € auf 1,18 €, im Bereich BT-K von 0,93 € auf 1,49 € bzw. BT-B auf 1,47 €** erhöht. Die unterschiedlichen Stundenbeträge ergeben sich aus der unterschiedlichen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im BT-K (38,5 Stunden) und BT-B (39 Stunden).

Die vorstehenden Zulagen werden **ab Januar 2027 dynamisiert**. Das bedeutet, dass sich diese zukünftig automatisch erhöhen werden. Die Erhöhung richtet sich nach dem vereinbarten Vomhundertsatz in den jeweiligen Tarifverhandlungen. Dies war bislang nicht der Fall. Die Anhebung der Wechselschicht- und Schichtzulagen entspricht einem Volumen von 0,25 %.



Werden auch andere Zulagen/Zuschläge erhöht?

Alle Zulagen, für die tarifvertraglich ausdrücklich eine Dynamisierung vereinbart ist, werden ab April 2025 um 3,11 % und ab Mai 2026 um weitere 2,8 % erhöht. Dies ist z.B. bei der Pflegezulage in der Alten- und Krankenpflege der Fall. Auch die Erschwerniszuschläge der ehemaligen Arbeiter*innen werden damit entsprechend erhöht.

Der erhöhte Prozentsatz in 2025 ergibt sich aus der Einberechnung des Mindestbetrages von 110 €, der in den unteren Entgeltgruppen zu einer Erhöhung des Entgelts über 3,0 % führt.

Welche Laufzeit wurde vereinbart?

Die Laufzeit beträgt 27 Monate rückwirkend ab dem 1.1.2025.

Die Arbeitgebenden forderten aufgrund der angespannten Finanzlage anfangs eine Laufzeit von 36 Monate. Hier konnten wir im Rahmen eines Kompromisses die Laufzeit auf 27 Monate verkürzen. Nach der Einkommensrunde ist vor einer Einkommensrunde, Ende 2026 werden wir zeitig mit der Forderungsfindung für die Einkommensrunde 2027 starten.

Was bedeutet die freiwillige Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit für mich?

Zunächst bleibt festzustellen, dass die Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit oberhalb von 38,5 bzw. 39 Stunden eine Forderung der Arbeitgebenden war und ohne deren Abschluss die Gesamteinigung nicht durchsetzbar gewesen wäre. Ab 2026 wird es deshalb im TVöD erstmals die Möglichkeit geben, dass Vollzeitbeschäftigte nach

der Probezeit befristet eine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu durchschnittlich 42 Stunden (ausschließlich der Pausen) beantragen können, wenn auch der entsprechende Arbeitgebende dies möchte.

Eine Verlängerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten gibt es also nur dann, wenn beide Seiten das wollen. Weder der Arbeitgebende noch Arbeitnehmende haben darauf einen Anspruch, wenn die andere Partei das nicht will.

Dieses Prinzip der „doppelten Freiwilligkeit“ war den Gewerkschaften besonders wichtig und soll verhindern, dass eine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit von 39 auf 42 Stunden unfreiwillig ausufert und damit zulasten der Gesundheit der Beschäftigten geht. Dem trägt auch die Befristung auf zunächst maximal 18 Monaten Rechnung, wenn auch danach weitere entsprechend befristete Zeiträume möglich sind.

Da sich die Arbeitgebenden ausdrücklich gegen die geforderte Aufnahme von **Zuschlägen für Teilzeitbeschäftigte ausgesprochen haben**, die ihre individuell vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit überschreiten, gilt diese neue Regelung nicht für Teilzeitbeschäftigte. Die Thematik wird daher im Zweifel auch weiterhin gerichtlich zu klären sein.

Im Gegenzug erhalten Beschäftigte für diese Zeiten oberhalb der jeweils aktuellen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit (derzeit 38,5 bzw. 39 Stunden) einen **Zuschlag von 25 % (Entgeltgruppen 1 bis 9b) bzw. 10% (Entgeltgruppen 9c bis 15)** des Tabellenentgeltes der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. Diese



„individuellen Erhöhungszeiten“ stellen keine Überstunden im Tarifsinne dar und werden damit bei der Berechnung der Jahressonderzahlung berücksichtigt.

Weitere Regelungen zu diesem freiwilligen Instrument können vor Ort in einer Betriebs- oder einvernehmlichen Dienstvereinbarung geregelt werden.

Was gibt es Neues zur Gleitzeit?

Intention der Gewerkschaften war und ist grundsätzlich die Abschaffung von Saldo- bzw. Kappungsgrenzen, soweit sie in Dienst- oder Betriebsvereinbarungen so geregelt sind. Mit der Tarifeinigung soll nun insbesondere sichergestellt werden, dass geleistete Mehrstunden nicht verfallen. Dies kann durch unterschiedliche Regelungen erfolgen, wie z.B. eine frühzeitige Anordnung von Überstunden, Übertragungen auf ein einzurichtendes Langzeitkonto oder durch andere Übertragungs- oder ggf. Auszahlungsmöglichkeiten.

Hier werden die jeweiligen Personal- und Betriebsräte neben den Arbeitgebenden gefordert sein, bestehende Regelungen auf das jetzige Tarifniveau anzupassen oder ggf. neu zu verfassen.

Was beinhalten die Möglichkeit der Vereinbarungen zur Einrichtung von Wertguthabenkonten ab Juli 2025?

Die Einführung von Langzeitkonten als **Wertguthabenkonten** war ein Wunsch vieler Mitglieder, um die Kombination von Arbeits- und Privatleben flexibler und selbstbestimmter gestalten zu können. Anders als bei klassischen Arbeitszeitkonten können auf einem Wertgut-

habenkonto in Geld umgerechnete geleistete Arbeitszeiten oder sonstige Entgeltbestandteile angespart werden, um sich so längere Freistellungszeiten wie zum Beispiel Familien- oder Pflegezeit, Sabbatical, Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit oder einen früheren Renteneintritt zu ermöglichen. Bisher waren solche Regelungen nur individuell möglich.

Mit der Tarifeinigung wird es zukünftig durch den Abschluss einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung bzw. Betriebsvereinbarung für alle Tarifbeschäftigten die Möglichkeit geben solche Konten einzurichten. Hierbei sind insbesondere nachfolgende Themenkreise zu regeln:

- *Verfahren zur Einbringungsmöglichkeit, insbesondere die Einzahlung von Entgeltbestandteilen,*
- *Regelung von Störfällen sowie 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 sowie Ankündigungsfristen,*
- *Entgelt in der Freistellungsphase,*
- *Insolvenzversicherung im Falle der Insolvenzfähigkeit des Arbeitgebers.*

Zusätzlich wird sicherlich auch die Frage zu klären sein, wie ein in Geld eingebrachtes Wertguthaben zu verzinsen sein wird.



Bekommen alle Beschäftigte ab 2027 einen zusätzlichen Urlaubstag?

Für alle Beschäftigten, die unter die Urlaubsregelungen des § 26 TVöD fallen, erhöht sich ab 2027 der grundsätzliche Anspruch auf Erholungsurlaub bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage **von 30 auf 31 Tage**. Da der Urlaubsanspruch der Azubis, dual Studierenden und Praktikant*innen tarifvertraglich an den Urlaubsanspruch des TVöD gekoppelt ist, gilt diese Erhöhung ebenfalls für diese, steht aber auch ausdrücklich in der Tarifeinigung!

Hiermit erreichen wir einen weiteren Schritt auf dem Weg der Entlastung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Die Erhöhung des Urlaubsanspruches entspricht einem Volumen von 0,45 %.

Wie und für wen wird die Jahressonderzahlung erhöht?

In 2017 erfolgte die Absenkung der Jahressonderzahlung für alle Beschäftigten. Seit **2017** galt folgende Regelung:

Beschäftigte der EG 1 – 8	statt 90 % nun 79,51 %
Beschäftigte der EG 9a – 12	statt 80 % nun 70,28 %
Beschäftigte der EG 13 – 15	statt 60 % nun 51,78 %

In der **Einkommensrunde 2020** konnten wir dann zumindest für die unteren Entgeltgruppen eine Verbesserung erreichen, indem wir die Jahressonderzahlung für **Beschäftigte der EG 1 – 8 ab 2022 von 79,51 % auf 84,51 % erhöhen** konnten.

Nun haben wir die **Jahressonderzahlung für alle Beschäftigten** (s. Ausnahme unten) **ab 2026 einheitlich auf 85 %** angehoben.

Hier hatten Beschäftigte zum Beispiel beim Sprung von der EG 12 in die EG 13 bisher immer mit einer spürbaren Verschlechterung bei der Jahressonderzahlung zu kämpfen, die auch nicht durch das höhere Tabellenentgelt in der EG 13 kompensiert werden konnte.

Um die besondere Belastung der Pflege am Bett zu honorieren, wurde im Bereich BT-K und BT-B für die **unteren Entgeltgruppen (P 5 bis P 8)** die Jahressonderzahlung ab 2026 auf **abweichend 90 % erhöht**.

Was bedeutet die Umwandlungsmöglichkeit der Jahressonderzahlung?

Um dem grundsätzlichen Wunsch der Mitglieder nach mehr Flexibilität gerecht zu werden, wurde zudem vereinbart, dass Beschäftigte im Bereich BT-V, BT-S, BT-F und BT-E – in Anlehnung an die SuE-Umwandlungstage – **ab 2026 Teile der Jahressonderzahlung in bis zu drei freie Tage umwandeln** können. Die Berechnung erfolgt anhand der Stundenwerte, so dass individuell anhand der Entgeltgruppe und Stufe der Gegenwert „freier Tag“ zu berechnen ist.

Sollten sich bei vereinbarten Umwandlungstagen im Einzelfall Krankheit einstellen, so erfolgt wie im Einigungspapier im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit festgeschrieben, keine Minderung der Jahressonderzahlung! Zu den weiteren Modalitäten werden sicherlich noch die anstehenden Redaktionsverhandlungen zur tarifvertraglichen Umsetzung der Tarifeinigung beitragen.



Für die **Bereiche BT-K und BT-B** konnten wir die Umwandlungsmöglichkeit nicht durchsetzen, hierzu waren die Arbeitsgebenden nicht bereit.

Auszubildende, Praktikant*innen und dual Studierende

Was wurde für die Auszubildenden, Praktikant*innen und dual Studierenden erreicht?

Neben **Erhöhung der jeweiligen Entgelte in zwei Schritten um jeweils 75 €** wurden Verbesserungen zur **Übernahme** nach Ausbildung/Studium, bei der **Erstattung** von **Zuschlägen bei Familienheimfahrten** im **Bereich Pflege** und beim **Verpflegungszuschuss** bei auswärtigen Bildungsmaßnahmen vereinbart. Ebenso wurde seitens der Arbeitsgebenden eine Verhandlungszusage für Tarifverhandlungen zu **praxisintegrierten dualen Studiengängen** getätigt, sofern die landesrechtlichen Voraussetzungen dies zulassen.

Aus Schutzgründen kann die freiwillige Erhöhung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 42 Stunden nicht mit Beschäftigten vereinbart werden, die im Anschluss an ein Ausbildungsverhältnis/Studium beschäftigt werden.

Was wurde für den Bereich TV-V vereinbart?

Da die TV-V-Tabelle anders als die TVöD-Tabelle in 2018 nicht umstrukturiert und verbessert wurde, bestand hier Nachholungsbedarf. Daher gelten ab Juni 2025 und Juni 2026 neue, höhere Tabellenwerte und Zulagen/Zuschläge.

Künftig können arbeitgeberfinanzierte Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzattraktivität, Gesundheitsförderung oder Nachhaltigkeit vereinbart werden – etwa durch Zuschüsse für ein Fitnessstudio, ein Jobticket oder Sachbezüge. Die Umsetzung erfolgt über Betriebs- oder Dienstvereinbarungen.

Die Möglichkeit der Umwandlung von Teilen der Jahressonderzahlung in bis zu drei freie Tage ab 2026 sowie der zusätzliche Urlaubstag ab 2027 gelten für den TV-V entsprechend.

Welche Regelungen wurden für den Rettungsdienst vereinbart?

Für Beschäftigte im Rettungsdienst, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, können auf der Grundlage einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung bis zu 24-Stunden Dienste eingeführt werden. Die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen sind dabei eingerechnet.

Innerhalb der Gesamtdauer der täglichen Arbeitszeit darf die Vollarbeitszeit neun Stunden nicht überschreiten. Vor Einführung der verlängerten Dienste muss durch besondere Maßnahmen sichergestellt sein, dass die Gesundheit der Beschäftigten nicht gefährdet wird. Des Weiteren wird die **Gesamtarbeit**, daher die Summe aus **Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten**, stufenweise reduziert. Sie darf 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.



Die Bereitschaftszeiten werden

- bis zum 31. Dezember 2025 mit 50 %
- ab dem 1. Januar 2026 mit 56,25 %
- ab dem 1. Januar 2027 mit 64,29 %

als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktoriert).

Verlängerte Dienste bedürfen der Einwilligung der*des Betroffenen. Ist die Einwilligung erteilt, kann sie in Textform mit einer Frist von sechs Monaten – in dringenden Fällen mit einer Frist von zwei Wochen – widerrufen werden.

Die weitere Ausgestaltung wird zwischen den Tarifvertragsparteien in den Redaktionsverhandlungen erfolgen.

Beamtinnen und Beamte

Bekommen Beamtinnen und Beamte nichts?

Bei der Frage der Übertragung eines Tarifabschlusses auf Beamt*innen muss grundsätzlich nach den Dienstherrn und den Tarifpartnern unterschieden werden. Die Besoldungsgesetzgebung erfolgt in Deutschland durch den Bund (für Beamt*innen des Bundes) oder durch die Länder (für Beamt*innen der Länder und Kommunen).

Da in der TVöD-Tarifrunde nur der Bund am Verhandlungstisch sitzt, kommt eine Übertragung des TVöD-Tarifergebnisses auch nur für Beamt*innen des Bundes in Betracht. Für die Beamt*innen der Länder und Kommunen ist die im Herbst 2025 anstehende **Tarifrunde der Länder (TV-L) relevant**, da die Länder schon seit vielen

Jahren separat von Bund und Kommunen verhandeln. Auch hier fordern und erwarten wir eine zeit- und inhaltgleiche Übertragung des noch zu verhandelnden Tarifergebnisses auf Verbeamteten der Länder und Kommunen sowie Versorgungsempfänger*innen durch Anpassung der entsprechenden Landesgesetze.

Noch kein Mitglied? Hier geht's lang:

➦ www.komba-nrw.de/mitgliedsantrag-nrw.html