

**Änderungstarifvertrag Nr. 22  
vom 6. April 2025  
zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)  
vom 13. September 2005**

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland,  
vertreten durch das Bundesministerium des Innern,

und

der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA),  
vertreten durch den Vorstand,

einerseits

und

[den vertragschließenden Gewerkschaften] \*)

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

---

\*) Vertragschließende Gewerkschaften sind die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), die zugleich für die Gewerkschaft der Polizei (GdP), die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) und die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) handelt, und zum anderen der dbb beamtenbund und tarifunion (dbb). Mit beiden Gewerkschaften wurden getrennte, aber inhaltsgleiche Tarifverträge abgeschlossen.

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 21 vom 22. April 2023, wird wie folgt geändert:

## **§ 1**

### **Änderungen des TVöD zum 1. Januar 2025**

1. In § 39 Absatz 4 Buchstabe c wird die Angabe „31. Dezember 2024“ durch die Angabe „31. März 2027“ ersetzt.
2. Teil B des Anhangs zu § 9 TVöD wird wie folgt geändert:
  - a) In Absatz 1 Satz 1 wird die Angabe „im Rettungsdienst und“ gestrichen.
  - b) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 1a eingefügt:

„(1a) <sup>1</sup>Für Beschäftigte im Rettungsdienst, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende besondere Regelungen zu § 6 Abs. 1 Satz 1 TVöD:

<sup>2</sup>Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 nicht überschreiten.

<sup>3</sup>Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten 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. <sup>4</sup>Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die/der Beschäftigte am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. <sup>5</sup>Bereitschaftszeiten werden bis zum 31. Dezember 2025 zu 50 Prozent und abweichend von § 9

- ab dem 1. Januar 2026 zu 56,25 Prozent und
- ab dem 1. Januar 2027 zu 64,29 Prozent

als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktorisiert). <sup>6</sup>Zur Berechnung eventuell anfallender Zeitzuschläge und der durchschnittlichen Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten gemäß Satz 3

werden die Stunden eines Dienstes in vollem Umfang herangezogen.  
<sup>7</sup>Bereitschaftszeiten werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.“

c) Absatz 2 wird durch folgende Neufassung ersetzt:

„(2) <sup>1</sup>Die zulässige tägliche Höchstarbeitszeit beträgt zwölf Stunden zuzüglich der gesetzlichen Pausen. <sup>2</sup>Gemäß § 7 ArbZG kann ab 1. Januar 2026 durch Betriebs- oder einvernehmliche Dienstvereinbarung eine tägliche Höchstarbeitszeit unter Einrechnung der gesetzlich 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) vor Einführung sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Beschäftigten nicht gefährdet wird. <sup>3</sup>Die Betriebs- oder einvernehmliche Dienstvereinbarung hat Regelungen zur näheren Ausgestaltung der Arbeitszeit sowie zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, insbesondere durch eine jährlich durchzuführende Beurteilung der Arbeitsbedingungen gem. § 5 ArbSchG zu enthalten. <sup>4</sup>Der Arbeitgeber hat vor Einführung einer über Satz 1 hinausgehenden täglichen Höchstarbeitszeit durch eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen gem. § 5 ArbSchG (einschließlich arbeitsmedizinischer Aspekte) die für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundene Gefährdung und etwaige Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu ermitteln. <sup>5</sup>Die Vereinbarung einer über Satz 1 hinausgehenden täglichen Höchstarbeitszeit gemäß Satz 2 bedarf der Einwilligung der/des Beschäftigten in Textform. <sup>6</sup>Die/der Beschäftigte kann die Einwilligung in Textform mit einer Frist von sechs Monaten, in dringenden Fällen mit einer Frist von zwei Wochen, widerrufen. <sup>7</sup>Eine Maßregelung für den Fall, dass die/der Beschäftigte ihre/seine Einwilligung nicht erklärt oder diese widerruft, ist ausgeschlossen.“

3. Die Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD wird wie folgt geändert:

a) Die Grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) werden wie folgt geändert:

aa) In der Protokollerklärung zu Satz 5 der Vorbemerkung Nummer 3 wird die Angabe „2024“ durch die Angabe „2029“ ersetzt.

bb) In der Protokollerklärung zu Satz 3 und 4 der Vorbemerkung Nummer 4 wird die Angabe „2024“ durch die Angabe „2029“ ersetzt.

b) Teil B Abschnitt XI Ziffer 1 wird wie folgt geändert:

Nach der Entgeltgruppe P 9 wird folgende neue Entgeltgruppe P 11 eingefügt:

**„Entgeltgruppe P 11**

1. Hebammen mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit.
  2. Hebammen und Entbindungspfleger der Entgeltgruppe P 8 Fallgruppe 3, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten der Fallgruppe 1 ausüben.“
4. Die Anlage A (Bund) wird wie aus Anhang 1 ersichtlich ersetzt.
  5. Die Anlage A (VKA) wird wie aus Anhang 2 ersichtlich ersetzt.

**§ 2**

**Änderungen des TVöD zum 1. Juli 2025**

1. Die Protokollerklärung zu § 6 wird durch folgende Neufassung ersetzt:

„Protokollerklärung zu § 6:

<sup>1</sup>Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (Absätze 6 und 7) möglich. <sup>2</sup>Sie dürfen keine Regelungen nach Absatz 4 enthalten. <sup>3</sup>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. <sup>4</sup>Hierzu gehört auch, dass im Einzelfall frühzeitig auch von der Möglichkeit der Anordnung von Überstunden (§ 7 Abs. 7 und 8) Gebrauch gemacht wird. <sup>5</sup>Soweit ein Konto gemäß § 10 eingerichtet ist, kann auch die Übertragung von Plusstunden auf dieses erfolgen. <sup>6</sup>In den Gleitzeitregelungen können weitere Einzelheiten, insbesondere zur Anwendung der vorgenannten Möglichkeiten, geregelt werden.“

2. § 8 wird wie folgt geändert:

a) § 8 Absatz 5 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 wird die Angabe „105 Euro“ durch die Angabe „200 Euro“ ersetzt.

bb) In Satz 2 wird die Angabe „0,63 Euro“ durch die Angabe „1,18 Euro“ ersetzt.

b) § 8 Absatz 6 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 wird die Angabe „40 Euro“ durch die Angabe „100 Euro“ ersetzt.

bb) In Satz 2 wird die Angabe „0,24 Euro“ durch die Angabe „0,59 Euro“ ersetzt.

c) Nach Absatz 6 wird folgende Protokollerklärung eingefügt:

„Protokollerklärung zu den Absätzen 5 und 6:

Die Beträge verändern sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen nach dem 31. Dezember 2026 um den von den Tarifvertragsparteien vereinbarten Vomhundertsatz.“

3. In § 10 wird nach Absatz 6 folgender Absatz 7 eingefügt:

„(7) <sup>1</sup>Auf betrieblicher Ebene kann die Einrichtung eines Langzeitkontos für die Beschäftigten vereinbart werden. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Die Ausgestaltung geschieht durch Betriebsvereinbarung oder einvernehmliche Dienstvereinbarung, in der insbesondere geregelt werden:

a) Verfahren zur Einbringungsmöglichkeit, insbesondere die Einzahlung von Entgeltbestandteilen,

b) Regelung von Störfällen und die Übertragung des Wertguthabens, insbesondere bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Erwerbsminderung, Tod,

c) Rahmen der Ansparvereinbarung, insbesondere hinsichtlich der Grenzen der Ansparung,

- d) Regelungen zur Freistellungsphase, insbesondere zu Mindestzeiten, Beginn und Dauer, Ankündigungsfristen,
- e) Entgelt in der Freistellungsphase,
- f) Insolvenzsicherung im Falle der Insolvenzfähigkeit des Arbeitgebers.“

### **§ 3**

#### **Änderungen des TVÖD zum 1. August 2025**

1. § 30 Absatz 1 Satz 2 wird wie folgt geändert:
  - a) Die Angabe „Beschäftigte“ wird durch die Angabe „Beschäftigte der Mitglieder eines Mitgliedverbandes der VKA “ ersetzt.
  - b) Die Angabe „unterlegen hätte,“ wird durch die Angabe „unterlegen hätte sowie für Beschäftigte des Bundes“ ersetzt.
2. § 34 Absatz 2 Satz 1 wird wie folgt geändert:
  - a) Die Angabe „Beschäftigten“ wird durch die Angabe „Beschäftigten der Mitglieder eines Mitgliedverbandes der VKA“ ersetzt.
  - b) Die Angabe „Anwendung finden,“ wird durch die Angabe „Anwendung finden sowie von Beschäftigten des Bundes, die das 40. Lebensjahr vollendet haben,“ ersetzt.

### **§ 4**

#### **Änderungen des TVÖD zum 1. Januar 2026**

1. Im Inhaltsverzeichnis werden nach der Angabe „§ 29 Arbeitsbefreiung“ in einer neuen Zeile die Angabe „§ 29a (Bund) Zeit-statt-Geld-Wahlmodell“ und in einer weiteren Zeile die Angabe „§ 29a (VKA) Teilweise Umwandlung der Jahressonderzahlung“ eingefügt.
2. In § 6 wird nach Absatz 1 folgender Absatz 1a eingefügt:

„(1a) <sup>1</sup>Abweichend von Absatz 1 können Beschäftigte und Arbeitgeber im gegenseitigen Einvernehmen, frühestens nach Ablauf der Probezeit, die Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit auf bis zu durchschnittlich 42 Stunden wöchentlich (ausschließlich der Pausen) in Textform vereinbaren. <sup>2</sup>Bei der Übernahme von Auszubildenden sowie dual Studierenden im Geltungsbereich des Tarifvertrages für Studierende in ausbildungsintegrierten

dualen Studiengängen im öffentlichen Dienst (TVSöD) oder des Tarifvertrages für Studierende in einem dualen Hebammenstudium im öffentlichen Dienst (TVHöD) darf die Vereinbarung gemäß Satz 1 nicht bereits mit Beginn des Arbeitsverhältnisses geschlossen werden. <sup>3</sup>Die Erhöhung ist auf maximal 18 Monate zu befristen. <sup>4</sup>Verlängerungen sind nur befristet und nur in gegenseitigem Einvernehmen möglich. <sup>5</sup>Die Verlängerungen können jeweils bis zu 18 Monate betragen. <sup>6</sup>Die Vereinbarung kann aus wichtigem Grund in Textform mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden. <sup>7</sup>Soweit tarifvertraglich auf die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von Vollbeschäftigten Bezug genommen wird, gilt in diesem Fall die individuell erhöhte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach Satz 1. <sup>8</sup>Näheres kann durch eine Betriebs- oder einvernehmliche Dienstvereinbarung geregelt werden.“

3. In § 7 wird nach Absatz 8 folgender Absatz 9 eingefügt:

„(9) <sup>1</sup>Erhöhungsstunden sind die nach § 6 Abs. 1a vereinbarten Arbeitsstunden, die über die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) hinausgehen. <sup>2</sup>Erhöhungsstunden sind keine Überstunden nach Absatz 7 und 8.“

4. § 8 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Satz 2 Buchstabe a werden die Angaben „in den Entgeltgruppen“ jeweils durch die Angabe „- in den Entgeltgruppen“ ersetzt.

b) Nach der Protokollerklärung zu den Absätzen 5 und 6 wird folgender Absatz 7 eingefügt:

„(7) <sup>1</sup>Beschäftigte mit einer erhöhten Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1a erhalten neben dem Entgelt für jede Erhöhungsstunde einen Zuschlag.

<sup>2</sup>Der Zuschlag beträgt je Erhöhungsstunde

— in den Entgeltgruppen 1 bis 9b 25 v. H.,

— in den Entgeltgruppen 9c bis 15 10 v. H.

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

c) Nach Absatz 7 wird folgende Protokollerklärung eingefügt:

„Protokollerklärung zu Absatz 7:

<sup>1</sup>Der Zuschlag wird als verstetigtes Entgelt in Monatsbeträgen gezahlt.

<sup>2</sup>Dabei sind die vereinbarten wöchentlichen Erhöhungsstunden (§ 7 Abs. 9) zunächst mit dem Faktor 4,348 (§ 24 Abs. 3 Satz 3) und anschließend mit dem sich aus § 8 Abs. 7 ergebenden Zuschlag zu multiplizieren.“

5. In § 20 (Bund) wird Absatz 2 durch folgende Neufassung ersetzt:

„(2) Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten

in den Entgeltgruppen	
1 bis 8	95 Prozent
9a bis 12	90 Prozent
13 bis 15	75 Prozent

der Bemessungsgrundlage nach Absatz 3.“

6. In § 20 (VKA) Absatz 2 wird Satz 1 durch folgende Neufassung ersetzt:

„<sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung beträgt 85 Prozent des der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien.“

7. In § 24 wird Absatz 2 durch folgende Neufassung ersetzt:

„(2) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, gilt hinsichtlich des Tabellenentgelts (§ 15) und aller sonstigen Entgeltbestandteile Folgendes:

a) Teilzeitbeschäftigte erhalten diese Entgelte in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollbeschäftigter entspricht.



- b) Beschäftigte mit einer erhöhten Arbeitszeit gemäß § 6 Abs. 1a erhalten diese Entgelte in dem Umfang, der ihrer individuell erhöhten regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 6 Abs. 1a Satz 1 entspricht.“

8. Nach § 29 wird folgender § 29a (Bund) eingefügt:

**„§ 29a (Bund)  
Zeit-statt-Geld-Wahlmodell**

- (1) <sup>1</sup>Mit dem Zeit-statt-Geld-Wahlmodell wird Beschäftigten die Möglichkeit eröffnet, einen Teil ihrer Jahressonderzahlung nach § 20 (Bund) in zusätzliche freie Tage einzutauschen. <sup>2</sup>Anspruchsberechtigt sind Beschäftigte, die im laufenden Kalenderjahr Anspruch auf mindestens fünf Zwölftel der Jahressonderzahlung nach § 20 (Bund) haben. <sup>3</sup>Wer das Zeit-statt-Geld-Wahlmodell beanspruchen will, muss dies unter Angabe der Anzahl der gewünschten vollen Freistellungstage (Tauschtage) vom Arbeitgeber bis zum 1. September des laufenden Kalenderjahres in Textform verlangen. <sup>4</sup>Die Umwandlung ist für bis zu drei Tauschtage zulässig, darf jedoch die Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage der/des Beschäftigten nicht übersteigen.
- (2) <sup>1</sup>Die Berechnung für den Wert eines Tauschtages erfolgt auf Stundenbasis (§ 24 Abs. 3 Satz 3). <sup>2</sup>Bemessungsgrundlage für die Berechnung des Wertes eines Tauschtages ist das durchschnittliche monatliche Entgelt nach § 20 (Bund) Abs. 3. <sup>3</sup>Die Jahressonderzahlung nach § 20 (Bund) vermindert sich um den Betrag, der dem Wert der nach Absatz 1 Satz 3 bis 4 verlangten Anzahl der Tauschtage entspricht (Umwandlungsbetrag). <sup>4</sup>Maßgebend für die Berechnung nach den Sätzen 1 bis 3 sind die Verhältnisse am 1. September des laufenden Kalenderjahres.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

<sup>1</sup>Bei der Berechnung des Wertes eines Tauschtages die maßgebende Anzahl der Stunden ermittelt, indem die individuell vereinbarte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit durch die Anzahl der vereinbarten Arbeitstage pro Kalenderwoche geteilt wird. <sup>2</sup>Anschließend wird die Anzahl der Stunden mit der von der/dem Beschäftigten nach Absatz 1 Satz 3 bis 4 erklärten Anzahl der Tauschtage vervielfacht. <sup>3</sup>Für die Berechnung des Umwandlungsbetrages wird das nach Absatz 2 Satz 2 ermittelte durchschnittliche monatliche Entgelt durch das 4,348-fache der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit geteilt (§ 24 Abs. 3 Satz 3). <sup>4</sup>Das

danach errechnete Stundenentgelt wird anschließend mit der Gesamtzahl der Stunden für die verlangte Anzahl von Tauschtagen vervielfacht.

(3) <sup>1</sup>Inanspruchnahmezeitraum ist das auf die Umwandlung folgende Kalenderjahr. <sup>2</sup>Bei der zeitlichen Festlegung der Freistellung sind die Wünsche der/des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern diesen keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. <sup>3</sup>Die Freistellung kann nur für volle Tauschtage erfolgen. <sup>4</sup>Während der Inanspruchnahme eines Tauschtages wird für diesen Tauschtag derjenige Teil des Umwandlungsbetrages nach Absatz 2 gezahlt, der seinem Anteil an der Gesamtzahl der verlangten Tauschtage entspricht. <sup>5</sup>Kann ein bereits bewilligter Tauschtag nicht genommen werden, ist in den Fällen

- a) einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit oder
- b) eines aus dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründen ausnahmsweise erfolgten Widerrufs

dem Wunsch der/des Beschäftigten nach einer Verlegung innerhalb des verbleibenden Inanspruchnahmezeitraums zu entsprechen, wenn dies mit dienstlichen Erfordernissen vereinbar ist.

(4) <sup>1</sup>Tauschtage, die innerhalb des Inanspruchnahmezeitraums nicht genommen werden, verfallen und es entsteht ein finanzieller Ausgleichsanspruch in Höhe des Wertes der nicht genommenen Tauschtage. <sup>2</sup>Maßgebend ist der zum Zeitpunkt der Umwandlung der Jahressonderzahlung ermittelte Umwandlungsbetrag, um den die Jahressonderzahlung gemäß Absatz 2 vermindert wurde. <sup>3</sup>Die Auszahlung erfolgt bis spätestens 31. März des Kalenderjahres, das auf den Inanspruchnahmezeitraum folgt.“

9. Nach § 29a (Bund) wird folgender § 29a (VKA) eingefügt:

### **„§ 29a (VKA)**

#### **Teilweise Umwandlung der Jahressonderzahlung**

- (1) Beschäftigte, die unter die Besonderen Teile Verwaltung (BT-V), Sparkassen (BT-S), Flughäfen (BT-F) und Entsorgung (BT-E) fallen können bis zum 1. September des jeweiligen laufenden Kalenderjahres in Textform geltend machen, einen Teil der ihnen nach § 20 (VKA) zustehenden Jahressonderzahlung in bis zu drei Arbeitstage (Tauschtage) umzuwandeln, für die ihnen im darauffolgenden Kalenderjahr volle freie Tage unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 gewährt werden.

- (2) <sup>1</sup>Die Berechnung des Wertes eines Tauschtages erfolgt auf Stundenbasis (§ 24 Abs. 3 Satz 3). <sup>2</sup>Bemessungsgrundlage für die Berechnung dieses Wertes ist das durchschnittliche monatliche Entgelt nach § 20 (VKA) Absatz 2 Satz 1. <sup>3</sup>Die Jahressonderzahlung nach § 20 (VKA) vermindert sich um den Betrag, der dem Wert der nach Absatz 1 geltend gemachten Anzahl der Tauschtage entspricht (Umwandlungsbetrag). <sup>4</sup>Maßgebend für die Berechnung nach den Sätzen 1 bis 3 sind die Verhältnisse am 1. September des laufenden Kalenderjahres.

Protokollerklärungen zu Absatz 2:

1. <sup>1</sup>Bei der Berechnung des Wertes eines Tauschtages wird die maßgebende Anzahl der Stunden ermittelt, indem die individuell vereinbarte regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit durch die sich aus der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ergebende Anzahl der vereinbarten Arbeitstage pro Kalenderwoche geteilt wird. <sup>2</sup>Anschließend wird die Anzahl der Stunden mit der nach Absatz 1 geltend gemachten Anzahl der Tauschtage vervielfacht. <sup>3</sup>Für die Berechnung des Umwandlungsbetrages wird das nach Absatz 2 Satz 2 ermittelte durchschnittliche monatliche Entgelt durch das 4,348-fache der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit geteilt (§ 24 Abs. 3 Satz 3). <sup>4</sup>Das danach errechnete Stundenentgelt wird anschließend mit der Gesamtzahl der Stunden für die geltend gemachte Anzahl von Tauschtagen vervielfacht.
  2. <sup>1</sup>Sofern der Gesamtbetrag nach Ziffer 1 Satz 4 die Höhe der Jahressonderzahlung in dem Jahr der Geltendmachung übersteigt, vermindert sich die geltend gemachte Anzahl an Tauschtagen, bis die Höhe der Jahressonderzahlung zur Gewährung voller Tauschtage ausreicht. <sup>2</sup>In diesem Fall vermindert sich die Jahressonderzahlung nach § 20 (VKA) nur um den Betrag, der dem Wert der Tauschtage gemäß Satz 1 entspricht.
- (3) <sup>1</sup>Die Tauschtage müssen im folgenden Kalenderjahr (Kalenderjahr, das auf die Antragstellung nach Absatz 1 folgt) gewährt werden. <sup>2</sup>Bei der Festlegung der Tauschtage sind die Wünsche der Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern diesen keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. <sup>3</sup>Die Beschäftigten sollen dem Arbeitgeber ihre Wünsche zur zeitlichen Lage der Tauschtage spätestens vier Wochen vor der geplanten Inanspruchnahme mitteilen.
- (4) <sup>1</sup>Tauschtage, die nicht innerhalb des in Absatz 3 genannten Zeitraums in Anspruch genommen werden, verfallen. <sup>2</sup>Eine finanzielle Abgeltung der

Tauschtage ist ausgeschlossen. <sup>3</sup>Können vom Arbeitgeber bewilligte Tauschtage wegen einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit oder wegen der Geltendmachung von dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen durch den Arbeitgeber an dem entsprechenden Tag/den entsprechenden Tagen nicht in Anspruch genommen werden und kann in dem verbleibenden Zeitraum nach Absatz 3 Satz 1 keine Ersatzfreistellung erfolgen, besteht für diese ansonsten mit Ablauf dieses Kalenderjahres verfallenden Tauschtage ein entsprechender Ausgleichsanspruch in Geld; maßgebend ist dabei der zum Zeitpunkt der Umwandlung der Jahressonderzahlung nach Absatz 2 ermittelte Umwandlungsbetrag.“

## **§ 5**

### **Änderungen des TVöD zum 1. Januar 2027**

1. § 26 wird wie folgt geändert:
  - a) In Absatz 1 Satz 2 wird die Angabe „30“ durch die Angabe „31“ ersetzt. Nach Absatz 1 wird folgende Protokollerklärung eingefügt:

„Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2:  
Im Falle der Kündigung gemäß § 39 Abs. 4 Buchst. j gilt ab deren Wirksamwerden Satz 2 in folgender Fassung: „Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage.“
  - b) In Absatz 2 wird in Buchstabe d die Angabe „fort zu zahlende“ durch die Angabe „fortzuzahlende“ ersetzt.
2. § 39 Absatz 4 wird wie folgt geändert:
  - a) In Buchstabe b wird die Angabe „Buchst. a“ durch die Angabe „Buchstabe a“ ersetzt.
  - b) In Buchstabe i wird die Angabe „ausgeschlossen.“ durch die Angabe „ausgeschlossen,“ ersetzt.
  - c) Nach der Protokollerklärung zum Buchstaben i wird folgender Buchstabe j eingefügt:

„j) unabhängig von Buchstaben a und f § 6 Abs. 1a, § 7 Abs. 9, § 8 Abs. 7, § 24 Abs. 2 Buchstabe b, § 29a (Bund) sowie § 29a (VKA) mit einer Frist von sechs Monaten zum Schluss eines

Kalenderjahres, jedoch nur insgesamt, frühestens zum 31. Dezember 2029; die Nachwirkung wird ausgeschlossen.

d) Nach Absatz 4 Buchstabe j wird folgende Protokollerklärung eingefügt:

„Protokollerklärungen zum Buchstaben j:

1. Laufende individuelle Vereinbarungen nach § 6 Abs. 1a bleiben für deren vereinbarte Dauer von einer Kündigung unberührt.
2. Die Kündigung wirkt nicht auf Tauschtage, die gemäß § 29a (Bund) bzw. § 29a (VKA) vor Wirksamwerden der Kündigung bereits verlangt bzw. geltend gemacht wurden.“

## **§ 6**

### **Ausnahmen vom Geltungsbereich**

Für Beschäftigte, die spätestens mit Ablauf des 6. April 2025 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, gilt dieser Tarifvertrag nur, wenn sie dies bis 30. September 2025 schriftlich beantragen. Für Beschäftigte, die spätestens mit Ablauf des 6. April 2025 aufgrund eigenen Verschuldens ausgeschieden sind, gilt dieser Tarifvertrag nicht.

## **§ 7**

### **Inkrafttreten**

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2025 in Kraft. Abweichend von Satz 1 treten § 2 am 1. Juli 2025, § 3 am 1. August 2025, § 4 am 1. Januar 2026 sowie § 5 am 1. Januar 2027 in Kraft.

Potsdam, den 6. April 2025

[Unterschriften der Tarifvertragsparteien]

Anhang 1 (zu § 1 Nr. 4)

Anlage A (Bund)

<b>Tabelle TVÖD Bund</b> <b>gültig bis 31. März 2025</b> (monatlich in Euro)						
Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>15</b>	5.504,00	5.863,92	6.265,40	6.813,49	7.377,29	7.748,20
<b>14</b>	5.003,84	5.329,75	5.755,37	6.227,68	6.754,16	7.132,13
<b>13</b>	4.628,76	4.985,95	5.392,57	5.834,04	6.353,53	6.635,44
<b>12</b>	4.170,32	4.581,34	5.061,67	5.594,63	6.220,01	6.516,74
<b>11</b>	4.032,38	4.410,41	4.765,62	5.151,01	5.678,44	5.975,19
<b>10</b>	3.895,33	4.191,53	4.528,25	4.893,44	5.300,10	5.433,63
<b>9c</b>	3.757,21	4.013,80	4.334,08	4.683,04	5.061,38	5.182,84
<b>9b</b>	3.619,09	3.736,32	4.029,91	4.352,06	4.706,63	5.003,35
<b>9a</b>	3.480,97	3.699,68	3.759,84	3.963,16	4.335,69	4.483,10
<b>8</b>	3.281,44	3.486,59	3.628,68	3.770,54	3.922,69	3.995,85
<b>7</b>	3.095,23	3.331,58	3.472,38	3.614,47	3.748,49	3.820,45
<b>6</b>	3.042,04	3.236,55	3.372,94	3.507,92	3.640,49	3.708,02
<b>5</b>	2.928,99	3.117,67	3.245,11	3.380,06	3.505,47	3.570,28
<b>4</b>	2.802,62	2.993,55	3.153,75	3.253,48	3.353,20	3.411,60
<b>3</b>	2.762,69	2.968,02	3.017,99	3.132,21	3.217,92	3.296,43
<b>2</b>	2.582,16	2.784,28	2.834,67	2.906,58	3.064,63	3.229,97
<b>1</b>		2.355,52	2.388,86	2.430,55	2.469,42	2.569,47

## Anlage A (Bund)

<b>Tabelle TVÖD Bund</b> <b>gültig vom 1. April 2025 bis 30. April 2026</b> (monatlich in Euro)						
Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>15</b>	5.669,12	6.039,84	6.453,36	7.017,89	7.598,61	7.980,65
<b>14</b>	5.153,96	5.489,64	5.928,03	6.414,51	6.956,78	7.346,09
<b>13</b>	4.767,62	5.135,53	5.554,35	6.009,06	6.544,14	6.834,50
<b>12</b>	4.295,43	4.718,78	5.213,52	5.762,47	6.406,61	6.712,24
<b>11</b>	4.153,35	4.542,72	4.908,59	5.305,54	5.848,79	6.154,45
<b>10</b>	4.012,19	4.317,28	4.664,10	5.040,24	5.459,10	5.596,64
<b>9c</b>	3.869,93	4.134,21	4.464,10	4.823,53	5.213,22	5.338,33
<b>9b</b>	3.729,09	3.848,41	4.150,81	4.482,62	4.847,83	5.153,45
<b>9a</b>	3.590,97	3.810,67	3.872,64	4.082,05	4.465,76	4.617,59
<b>8</b>	3.391,44	3.596,59	3.738,68	3.883,66	4.040,37	4.115,73
<b>7</b>	3.205,23	3.441,58	3.582,38	3.724,47	3.860,94	3.935,06
<b>6</b>	3.152,04	3.346,55	3.482,94	3.617,92	3.750,49	3.819,26
<b>5</b>	3.038,99	3.227,67	3.355,11	3.490,06	3.615,47	3.680,28
<b>4</b>	2.912,62	3.103,55	3.263,75	3.363,48	3.463,20	3.521,60
<b>3</b>	2.872,69	3.078,02	3.127,99	3.242,21	3.327,92	3.406,43
<b>2</b>	2.692,16	2.894,28	2.944,67	3.016,58	3.174,63	3.339,97
<b>1</b>		2.465,52	2.498,86	2.540,55	2.579,42	2.679,47



## Anlage A (Bund)

<b>Tabelle TVöD Bund</b> <b>gültig ab 1. Mai 2026</b> (monatlich in Euro)						
Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>15</b>	5.827,86	6.208,96	6.634,05	7.214,39	7.811,37	8.204,11
<b>14</b>	5.298,27	5.643,35	6.094,01	6.594,12	7.151,57	7.551,78
<b>13</b>	4.901,11	5.279,32	5.709,87	6.177,31	6.727,38	7.025,87
<b>12</b>	4.415,70	4.850,91	5.359,50	5.923,82	6.586,00	6.900,18
<b>11</b>	4.269,64	4.669,92	5.046,03	5.454,10	6.012,56	6.326,77
<b>10</b>	4.124,53	4.438,16	4.794,69	5.181,37	5.611,95	5.753,35
<b>9c</b>	3.978,29	4.249,97	4.589,09	4.958,59	5.359,19	5.487,80
<b>9b</b>	3.833,50	3.956,17	4.267,03	4.608,13	4.983,57	5.297,75
<b>9a</b>	3.691,52	3.917,37	3.981,07	4.196,35	4.590,80	4.746,88
<b>8</b>	3.486,40	3.697,29	3.843,36	3.992,40	4.153,50	4.230,97
<b>7</b>	3.294,98	3.537,94	3.682,69	3.828,76	3.969,05	4.045,24
<b>6</b>	3.240,30	3.440,25	3.580,46	3.719,22	3.855,50	3.926,20
<b>5</b>	3.124,08	3.318,04	3.449,05	3.587,78	3.716,70	3.783,33
<b>4</b>	2.994,17	3.190,45	3.355,14	3.457,66	3.560,17	3.620,20
<b>3</b>	2.953,13	3.164,20	3.215,57	3.332,99	3.421,10	3.501,81
<b>2</b>	2.767,54	2.975,32	3.027,12	3.101,04	3.263,52	3.433,49
<b>1</b>		2.543,55	2.568,83	2.611,69	2.651,64	2.754,50

**Anhang 2 (zu § 1 Nr. 5)**

**Anlage A (VKA)**

<b>Tabelle TVöD VKA</b>						
<b>Anlage A</b>						
<b>gültig bis 31. März 2025</b>						
<b>(monatlich in Euro)</b>						
<b>Entgelt- gruppe</b>	<b>Stufe 1</b>	<b>Stufe 2</b>	<b>Stufe 3</b>	<b>Stufe 4</b>	<b>Stufe 5</b>	<b>Stufe 6</b>
<b>15</b>	5.504,00	5.863,92	6.265,40	6.813,49	7.377,29	7.748,20
<b>14</b>	5.003,84	5.329,75	5.755,37	6.227,68	6.754,16	7.132,13
<b>13</b>	4.628,76	4.985,95	5.392,57	5.834,04	6.353,53	6.635,44
<b>12</b>	4.170,32	4.581,34	5.061,67	5.594,63	6.220,01	6.516,74
<b>11</b>	4.032,38	4.410,41	4.765,62	5.151,01	5.678,44	5.975,19
<b>10</b>	3.895,33	4.191,53	4.528,25	4.893,44	5.300,10	5.433,63
<b>9c</b>	3.787,84	4.052,08	4.339,43	4.649,06	4.981,91	5.220,52
<b>9b</b>	3.566,89	3.814,56	3.969,97	4.429,89	4.702,42	5.018,11
<b>9a</b>	3.448,96	3.662,32	3.869,96	4.331,88	4.436,39	4.703,23
<b>8</b>	3.281,44	3.486,59	3.628,68	3.770,54	3.922,69	3.995,85
<b>7</b>	3.095,23	3.331,58	3.472,38	3.614,47	3.748,49	3.820,45
<b>6</b>	3.042,04	3.236,55	3.372,94	3.507,92	3.640,49	3.708,02
<b>5</b>	2.928,99	3.117,67	3.245,11	3.380,06	3.505,47	3.570,28
<b>4</b>	2.802,62	2.993,55	3.153,75	3.253,48	3.353,20	3.411,60
<b>3</b>	2.762,69	2.968,02	3.017,99	3.132,21	3.217,92	3.296,43
<b>2</b>	2.582,16	2.784,28	2.834,67	2.906,58	3.064,63	3.229,97
<b>1</b>		2.355,52	2.388,86	2.430,55	2.469,42	2.569,47

<b>Tabelle TVöD VKA</b> <b>Anlage A</b> <b>gültig vom 1. April 2025 bis 30. April 2026</b> (monatlich in Euro)						
<b>Entgelt- gruppe</b>	<b>Stufe 1</b>	<b>Stufe 2</b>	<b>Stufe 3</b>	<b>Stufe 4</b>	<b>Stufe 5</b>	<b>Stufe 6</b>
<b>15</b>	5.669,12	6.039,84	6.453,36	7.017,89	7.598,61	7.980,65
<b>14</b>	5.153,96	5.489,64	5.928,03	6.414,51	6.956,78	7.346,09
<b>13</b>	4.767,62	5.135,53	5.554,35	6.009,06	6.544,14	6.834,50
<b>12</b>	4.295,43	4.718,78	5.213,52	5.762,47	6.406,61	6.712,24
<b>11</b>	4.153,35	4.542,72	4.908,59	5.305,54	5.848,79	6.154,45
<b>10</b>	4.012,19	4.317,28	4.664,10	5.040,24	5.459,10	5.596,64
<b>9c</b>	3.901,48	4.173,64	4.469,61	4.788,53	5.131,37	5.377,14
<b>9b</b>	3.676,89	3.929,00	4.089,07	4.562,79	4.843,49	5.168,65
<b>9a</b>	3.558,96	3.772,32	3.986,06	4.461,84	4.569,48	4.844,33
<b>8</b>	3.391,44	3.596,59	3.738,68	3.883,66	4.040,37	4.115,73
<b>7</b>	3.205,23	3.441,58	3.582,38	3.724,47	3.860,94	3.935,06
<b>6</b>	3.152,04	3.346,55	3.482,94	3.617,92	3.750,49	3.819,26
<b>5</b>	3.038,99	3.227,67	3.355,11	3.490,06	3.615,47	3.680,28
<b>4</b>	2.912,62	3.103,55	3.263,75	3.363,48	3.463,20	3.521,60
<b>3</b>	2.872,69	3.078,02	3.127,99	3.242,21	3.327,92	3.406,43
<b>2</b>	2.692,16	2.894,28	2.944,67	3.016,58	3.174,63	3.339,97
<b>1</b>		2.465,52	2.498,86	2.540,55	2.579,42	2.679,47

**Tabelle TVöD VKA**  
**Anlage A**  
**gültig ab 1. Mai 2026**  
(monatlich in Euro)

<b>Entgelt- gruppe</b>	<b>Stufe 1</b>	<b>Stufe 2</b>	<b>Stufe 3</b>	<b>Stufe 4</b>	<b>Stufe 5</b>	<b>Stufe 6</b>
<b>15</b>	5.827,86	6.208,96	6.634,05	7.214,39	7.811,37	8.204,11
<b>14</b>	5.298,27	5.643,35	6.094,01	6.594,12	7.151,57	7.551,78
<b>13</b>	4.901,11	5.279,32	5.709,87	6.177,31	6.727,38	7.025,87
<b>12</b>	4.415,70	4.850,91	5.359,50	5.923,82	6.586,00	6.900,18
<b>11</b>	4.269,64	4.669,92	5.046,03	5.454,10	6.012,56	6.326,77
<b>10</b>	4.124,53	4.438,16	4.794,69	5.181,37	5.611,95	5.753,35
<b>9c</b>	4.010,72	4.290,50	4.594,76	4.922,61	5.275,05	5.527,70
<b>9b</b>	3.779,84	4.039,01	4.203,56	4.690,55	4.979,11	5.313,37
<b>9a</b>	3.658,61	3.877,94	4.097,67	4.586,77	4.697,43	4.979,97
<b>8</b>	3.486,40	3.697,29	3.843,36	3.992,40	4.153,50	4.230,97
<b>7</b>	3.294,98	3.537,94	3.682,69	3.828,76	3.969,05	4.045,24
<b>6</b>	3.240,30	3.440,25	3.580,46	3.719,22	3.855,50	3.926,20
<b>5</b>	3.124,08	3.318,04	3.449,05	3.587,78	3.716,70	3.783,33
<b>4</b>	2.994,17	3.190,45	3.355,14	3.457,66	3.560,17	3.620,20
<b>3</b>	2.953,13	3.164,20	3.215,57	3.332,99	3.421,10	3.501,81
<b>2</b>	2.767,54	2.975,32	3.027,12	3.101,04	3.263,52	3.433,49
<b>1</b>		2.534,55	2.568,83	2.611,69	2.651,64	2.754,50

### **Änderung zu den Niederschriftserklärungen:**

Die Niederschriftserklärung Nr. 17b zu § 19 Absatz 5 Satz 2 wird durch folgende Neufassung ersetzt:

#### **„17b. Niederschriftserklärung zu § 19 (Bund) Abs. 5 Satz 2:**

<sup>1</sup>Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einigkeit, dass im Bereich des Bundes für die Ermittlung des für die Erhöhung der Zuschläge gemäß § 5 LohnzuschlagsTV i. V. m. Nrn. 21, 22 und 23 der Anlage 1 Teil B TVÜ-Bund maßgeblichen Vomhundertsatzes in Höhe von 12 v. H. ab 1. April 2025 3 v. H. und ab dem 1. Mai 2026 2,8 v. H. anzurechnen ist. <sup>2</sup>Die Summe der für eine Erhöhung der Zuschläge gemäß § 5 LohnzuschlagsTV zu berücksichtigenden Vomhundertsätze beträgt nach dem 1. Mai 2026 0,99 v. H.“