



dbb beamtenbund und tarifunion, GB Tarif, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin

Mitglieder der Geschäftsführung der
Bundestarifkommission des dbb

Mitglieder der Bundestarifkommission des dbb

Mitgliedsgewerkschaften des dbb

dbb einschließlich Landesbünde

dbb bundesfrauenvertretung, dbb jugend,
dbb bundesseniorenvertretung

dbb-Dienstleistungszentren

28. März 2025 Be/Sz/ki

Nr. 6/2025

Einkommensrunde 2025 mit Bund und Kommunen – Einigungsempfehlung nach der Schlichtung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in der Einkommensrunde 2025 mit Bund und Kommunen hat in dieser Woche ein mehrtägiges Schlichtungsverfahren stattgefunden. Die Arbeitgeberseite hatte die Tarifverhandlungen am Ende der dritten Verhandlungsrunde in Potsdam am 17. März 2025 für gescheitert erklärt und die Schlichtung angerufen.

Ergebnis des Schlichtungsverfahrens ist eine Einigungsempfehlung der Schlichter (als Anlage beigefügt), der die Schlichtungskommission aus Vertreterinnen und Vertretern der Gewerkschaften und der Arbeitgeberseite mehrheitlich zugestimmt hat.

Welche Entgelterhöhungen werden empfohlen?

Die Tabellenentgelte sollen – einschließlich der individuellen Zwischen- und Endstufen und der Entgeltgruppen 2Ü und 15Ü – wie folgt erhöht werden:

- ab dem 1. April 2025 um 3 %, mindestens aber 110 Euro
- ab dem 1. Mai 2026 um weitere 2,8 %

Im Bereich Fleischuntersuchung sollen entsprechende Erhöhungen gelten. Im Bereich TV-N soll die Umsetzung entsprechend den Regelungen im jeweiligen Bundesland erfolgen.

Wird eine soziale Komponente empfohlen?

Die Schlichtungsempfehlung sieht einen Mindestbetrag bei der Entgelterhöhung als soziale Komponente vor. Der Mindestbetrag in Höhe von 110 Euro im Rahmen des ersten Erhöhungsschritts führt zu einer überproportionalen Erhöhung des Tabellenentgelts in den allgemeinen Entgelttabellen in den gesamten Entgeltgruppen 1 bis 5 sowie in Entgeltgruppe 6 bis zur Stufe 5, in Entgeltgruppe 7 bis zur Stufe 4, in Entgeltgruppe 8 bis zur Stufe 3, in Entgeltgruppe 9a bis zur Stufe 2 und in Entgeltgruppe 9b Stufe 1. So kommen im ersten Erhöhungsschritt prozentuale Erhöhungen von bis zu 4,67 % zustande. In der Tabelle für den Sozial- und Erziehungsdienst soll der Mindestbetrag bis zur Entgeltgruppe S 11a Stufe 1 wirken (maximale Erhöhung im ersten Schritt: 4,05 %), In der Tabelle für den Pflegebereich soll der Mindestbetrag bis zur Entgeltgruppe P 8 Stufe 3 wirken (maximale Erhöhung im ersten Schritt: 3,89 %).

Was ist für Auszubildende, dual Studierende, Praktikantinnen und Praktikanten vorgesehen?

Die Vergütung der Auszubildenden, dual Studierenden, Praktikantinnen und Praktikanten soll wie folgt ansteigen:

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

Die Auszubildenden und dual Studierenden sollen bei betrieblichem Bedarf unbefristet übernommen werden, wenn sie mindestens mit der Note „Befriedigend“ abgeschlossen haben.

Die Erstattungsregelung für Kosten bei Familienheimfahrten soll auf Auszubildende im Bereich Pflege ausgedehnt werden. Der Verpflegungszuschuss bei auswärtigen Bildungsmaßnahmen soll an die Regelung im Bundesreisekostengesetz beziehungsweise in den Kommunen an die jeweiligen landesrechtlichen Regelungen angepasst werden.

Soll es Instrumente zur Entlastung der Beschäftigten geben?

Zusätzlicher freier Tag

Ab dem Jahr 2027 soll es einen zusätzlichen Urlaubstag für alle Beschäftigten geben.

Jahressonderzahlung und Umwandlungstage

Die Beträge der Jahressonderzahlung sollen ab dem Jahr 2026 erhöht werden. Gleichzeitig soll die Möglichkeit geschaffen werden, diese in zusätzliche freie Tage umzuwandeln.

Wie soll sich die Jahressonderzahlung erhöhen?

Bund: EG 1 bis 8: von 90 auf 95 %

EG 9a bis 12: von 80 auf 90 %

EG 13 bis 15: von 60 auf 75 %

VKA: 85 % in allen EG

90 % in den EG 1 bis 8 in den Bereichen BT-K und BT-B

Wie funktioniert die Umwandlung in freie Tage?

Beim Bund und im Bereich der VKA (mit Ausnahme der Besonderen Teile Krankenhäuser und Pflege- und Betreuungseinrichtungen) soll die Jahressonderzahlung (beziehungsweise die Sparkassensonderzahlung) ab 2026 teilweise in freie Tage umgewandelt werden können, maximal bis zu 3 Tage pro Jahr. Die Berechnung für den Wert eines freien Tages soll

auf Stundenbasis erfolgen.

Welche Besonderheiten gelten für die Besonderen Teile Krankenhäuser und Pflege- und Betreuungseinrichtungen?

Für den Bereich der Besonderen Teile Krankenhäuser und Pflege- und Betreuungseinrichtungen soll als Ausgleich für die fehlende Umwandlungsmöglichkeit die Jahressonderzahlung in den Entgeltgruppen 1 bis 8 auf 90 % erhöht werden.

Schicht- und Wechselschichtzulagen

Die Zulage für ständige Schichtarbeit soll ab dem 1. Juli 2025 von 40 Euro auf 100 Euro monatlich erhöht werden. Die Zulage für ständige Wechselschichtarbeit soll ebenfalls ab dem 1. Juli 2025 von 105 Euro auf 200 Euro steigen, im Bereich der Krankenhäuser, Pflege- und Betreuungseinrichtungen von 155 Euro auf 250 Euro. Die Stundensätze für nicht ständige Schicht- und Wechselschichtarbeit sollen entsprechend erhöht werden. Ab dem Jahr 2027 sollen die Zulagen entsprechend den linearen Entgelterhöhungen steigen.

Welche Instrumente der Arbeitszeitsouveränität sind vorgesehen?

Arbeitszeitkonto

Auf betrieblicher Ebene soll durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung zukünftig ein Langzeitkonto vereinbart werden können. Das eingebrachte Wertguthaben soll zum Beispiel für Sabbaticals, eine Verringerung der Arbeitszeit nach Teilzeit- und Befristungsgesetz, Freistellungen für Kinderbetreuungen und Pflege verwendet werden können. Die Ausgestaltung soll durch Betriebsvereinbarung oder einvernehmliche Dienstvereinbarung erfolgen.

Gleitzeit

Die Regelungen zur Gleitzeit sollen zukünftig genauer gefasst werden. Arbeitgeber und Beschäftigte sollen gemeinsam darauf hinwirken, dass Gleitzeitkonten in den vereinbarten Grenzen bleiben. Es soll frühzeitig von der Möglichkeit Gebrauch gemacht werden, Überstunden anzuordnen. Wenn ein Langzeitkonto eingerichtet ist, soll auch eine Übertragung von Plusstunden auf dieses Konto erfolgen können.

Freiwillige Verlängerung der Arbeitszeit mit Zulagen

Beschäftigte und Arbeitgeber können – für beide Seiten freiwillig – vereinbaren, dass ab dem Jahr 2026 die wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 42 Stunden erhöht wird. Das kann für einen Zeitraum von bis zu 18 Monaten vereinbart werden. Die Vereinbarung kann aus wichtigem Grund mit Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden. Die Beschäftigten erhalten dann das entsprechend erhöhte Entgelt, entsprechend erhöhte sonstige Entgeltbestandteile und einen Zuschlag für jede Erhöhungsstunde. Der Zuschlag beträgt:

- in den Entgeltgruppen 1 bis 9b: 25 %
- in den Entgeltgruppen 9c bis 15: 10 % des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe

Welche Laufzeit der Regelungen wird vorgeschlagen?

Die Empfehlung beinhaltet eine Laufzeit von 27 Monaten bis zum 31. März 2027.

Welche weiteren Regelungen enthält die Schlichtungsempfehlung?

Im Bereich Rettungsdienst erfolgt eine Absenkung der Wochenarbeitszeit von 48 auf 46 Stunden ab dem 1. Januar 2026 und auf 44 Stunden ab dem 1. Januar 2027. Des Weiteren

wird die Möglichkeit der 24-Stunden-Dienste mit maximal neun Stunden Vollarbeit festgeschrieben.

Im Bereich des Bundes wird die bisher nur für das Tarifgebiet West geltende Kündigungs-schutzregelung für Beschäftigte über 40 mit einer Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren auf das Tarifgebiet Ost ausgedehnt.

Für den Bereich der Hebammen soll die ECKEINGRUPPIERUNG künftig in die Entgeltgruppe P 11 erfolgen.

Weiteres Vorgehen

Nach dem Abschluss des Schlichtungsverfahrens wird die dbb Bundestarifkommission am 5. April 2025 in Potsdam darüber entscheiden, ob aus dem Schlichterspruch ein Tarifvertrag wird.

Alle weiteren Informationen zur Einkommensrunde sind auf der Sonderseite des dbb zur Einkommensrunde 2025 unter www.dbb.de/einkommensrunde abrufbar.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer
Stellv. Bundesvorsitzender
Fachvorstand Tarifpolitik

Anlage