

Evangelische Landeskirche in Baden
Evangelischer Oberkirchenrat
Rechtsreferat / Bereich Arbeitsrecht
Blumenstraße 1-7,
76133 Karlsruhe
Datum: 02.12.2025 / 12.06.2026

Diakonisches Werk der Evangelischen
Landeskirche in Baden e. V.
Kompetenznetzwerk Recht
Vorholzstraße 3
76137 Karlsruhe

Betreff: Tarifabschluss 2025 – Inhaltliche Neuerungen
(Ergänzung der ArbR-INFO Nr. 2 / 2025)

I.	Vorbemerkung	3
II.	Arbeitsverhältnisse	3
1.	Regelungen zur Arbeitszeit.....	3
1.1	Doppelt freiwillige Erhöhung der Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1a TVöD-Bund)	3
1.1.1	Persönlicher Geltungsbereich.....	3
1.1.2	Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten	4
1.1.3	Erhöhung der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit	4
1.1.4	Befristung und Dauer.....	5
1.1.5	Erhöhungsstunden nach § 7 Abs. 9 TVöD-Bund.....	5
1.1.6	Verhältnis zu weiteren Sonderformen der Arbeit.....	6
1.1.7	Wechselschichtarbeit und Schichtarbeit	6
1.1.8	Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft.....	6
1.1.9	Nachtarbeit	6
1.1.10	Überstunden	6
1.1.11	Verhältnis zu Bereitschaftszeiten nach § 9 TVöD-Bund	7
1.1.12	Berechnung und Auszahlung der erhöhten Entgelte	7
1.1.13	Neufassung von § 24 Abs. 2 TVöD-Bund	8
1.1.14	Tabellenentgelt bei Erhöhungsstunden.....	8
1.1.15	Zuschlag für Erhöhungsstunden	9
1.1.16	Sonstige in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile	10
1.1.17	Jahressonderzahlung nach § 20 TVöD-Bund	10
1.1.18	Entgeltfortzahlung nach § 21TVöD-Bund.....	10
1.1.19	Teilmonatsbeträge (§ 24 Abs. 3 TVöD-Bund)	11
1.1.20	Tageweise Kürzung.....	11
1.1.21	Stundenweise Kürzung.....	11
1.1.22	Auswirkung auf das zusatzversorgungspflichtige Entgelt.....	12
1.1.23	Pfändbarkeit	12
1.2	Gleitzeit	12
1.3	Langzeitkonten (§ 10 Abs. 7 TVöD-Bund).....	13
2.	Zeit-statt-Geld-Wahlmodell (§ 29a TVöD-Bund).....	14

2.1	Geltungsbereich der Regelung und Verlangen der Tauschtage (§ 29a Abs. 1 TVöD-Bund) ..	14
2.1.1	Berechtigter Personenkreis	14
2.1.2	Erklärung bis zum 1. September.....	14
2.1.3	Anzahl der Tauschtage.....	15
2.2	Umwandlung eines Teils der Jahressonderzahlung (§ 29 Abs. 2 TVöD-Bund)	15
2.3	Inanspruchnahme der Tauschtage (§ 29a Abs. 3 TVöD-Bund).....	16
2.3.1	Inanspruchnahmezeitraum und Freistellung für volle Tauschtage	16
2.3.2	Freistellung auf Antrag.....	16
2.3.3	Entgelt am Tauschtag.....	16
2.3.4	Verlegung innerhalb des Inanspruchnahmezeitraums	17
2.4	Nichtinanspruchnahme der Tauschtage, Verfall und finanzieller Ausgleich (§ 29a Abs. 4 TVöD-Bund)	17
3.	Erholungsurlaub (§ 26 TVöD-Bund).....	18
III.	Ausbildungsverhältnisse	19
1.	Neuregelungen zur Übernahme von Auszubildenden	19
2.	Geltungsbereich der Neuregelungen	19
3.	Voraussetzungen für den Anspruch auf eine Übernahme von Auszubildenden nach § 16a TVAöD-AT	19
3.1	Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nach § 16a Abs. 1 TVAöD-AT.....	20
3.1.1	Erfolgreich bestandene Abschlussprüfung mit mindestens der Gesamtnote „befriedigend“.....	20
3.1.2	Bestehen eines dienstlichen bzw. betrieblichen Bedarfes	20
3.1.3	Verfügbarkeit einer freien und dauerhaft besetzbaren Stelle bei der Ausbildungsdienststelle bzw. dem Ausbildungsbetrieb	20
3.1.4	Gewährleistung einer ausbildungsadäquaten Beschäftigung auf Dauer	20
3.1.5	Zeitpunkt der Prüfung des dienstlichen bzw. betrieblichen Bedarfes und der Stellenverfügbarkeit.....	21
3.1.6	Kein Entgegenstehen von personenbedingten, verhaltensbedingten, betriebsbedingten oder gesetzlichen Gründen.....	21
3.1.7	Auswahlentscheidung.....	22
3.1.8	Arbeitszeit.....	22
3.2	Übernahme in ein zunächst befristetes Arbeitsverhältnis nach § 16a Absatz 2 TVAöD-AT	22
3.3	Übernahme ausschließlich in ein befristetes Arbeitsverhältnis außerhalb des Anwendungsbereiches des § 16a TVAöD-AT	23
3.4	Mitteilungspflichten gemäß § 16 Abs. 3 TVAöD-AT	24
3.5	Mitbestimmungsrechte gemäß § 16a Abs. 3 Satz 3 TVAöD-AT	24
4.	Familienheimfahrten im Bereich Pflege (§ 10a Satz 2 TVAöD – BT Pflege).....	24
5.	Verpflegungszuschuss bei auswärtigen Ausbildungsmaßnahmen	24
5.1	TVAöD – BT BBiG	24
5.2	TVAöD – BT Pflege	25
6	Zusätzliche Urlaubstage (TVAöD / TVPöD)	25
7	Ausnahme vom Geltungsbereich des Tarifabschlusses.....	25

Anlage A – Berechnung des Umwandlungsbetrags gemäß § 29a Abs. 2 TVöD-Bund	25
Anlage B – Auszüge aus den Tarifwerken	27

I. Vorbemerkung

Die nachfolgenden Ausführungen ergänzen und erweitern die ArbR-INFO Nr. 2 / 2025 vom 22. Juli 2025. Es ist als Nachschlagegewerk konzipiert. Anhand des vorangestellten Inhaltsverzeichnisses können Sie gezielt das Thema aufsuchen, zu welchem Sie Informationsbedarf haben. Die Ausführungen werden fortlaufend ergänzt und bei Bedarf präzisiert.

II. Arbeitsverhältnisse

1. Regelungen zur Arbeitszeit

1.1 Doppelt freiwillige Erhöhung der Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1a TVöD-Bund)

In der Tarifrunde 2025 haben die Tarifvertragsparteien eine neue Möglichkeit zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten geschaffen. Ab dem 1. Januar 2026 können Beschäftigte und Arbeitgeber im gegenseitigen Einvernehmen individuell vereinbaren, die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit über 39 Stunden hinaus zeitlich befristet auf bis zu 42 Stunden zu erhöhen. Es besteht für keine Seite eine Pflicht zum Abschluss einer solchen Vereinbarung (doppelte Freiwilligkeit). In dem Maße, in dem sie ihre Arbeitszeit erhöhen, erhalten Beschäftigte ein anteilig erhöhtes Entgelt. Hinzu kommt ein Zuschlag für die Erhöhungsstunden, der Anreize setzen soll, die Arbeitszeit freiwillig zu erhöhen.

Bei der befristeten Erhöhung der Arbeitszeit gemäß § 6 Abs. 1a TVöD-Bund handelt es sich um eine weitere Sonderform der Arbeit. Die tariftechnische Umsetzung der Regelung erfolgte aus rechtssystematischen Gründen in den folgenden vier Tarifnormen:

- Basisregelung in § 6 Abs. 1a TVöD-Bund,
- Begriffsbestimmung der Erhöhungsstunde in § 7 Abs. 9 TVöD-Bund,
- Zuschlag für Erhöhungsstunden in § 8 Abs. 7 TVöD-Bund einschließlich Protokollerklärung
- Entgeltregelung für Tabellenentgelt und sonstige in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile nach § 24 Abs. 2 Buchstabe b TVöD-Bund.

Die Regelung ermöglicht es, in besonderen Situationen das Arbeitszeitvolumen – vergleichbar wie bei angeordneten Überstunden – über die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit hinaus zu erhöhen. Das neue Instrument bietet für Arbeitgeber und Beschäftigte für die Dauer der Vereinbarung Planbarkeit und Verbindlichkeit; dies gilt sowohl hinsichtlich des zusätzlichen Arbeitszeitvolumens als auch hinsichtlich des zusätzlichen Entgelts. Anders als bei Überstunden, die eher für kürzere Zeiträume angeordnet und vorrangig mit Freizeit ausgeglichen werden, steigern die vereinbarten Erhöhungsstunden die Arbeitskapazität längerfristig und werden deswegen sofort mit der Entgeltzahlung für den laufenden Kalendermonat finanziell honoriert.

1.1.1 Persönlicher Geltungsbereich

Regelungen zur Erhöhung der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit gelten für alle Beschäftigten im Geltungsbereich des TVöD-Bund und seiner Besonderen Teile. Keine derartige Regelung vereinbart wurde hingegen für Auszubildene im Geltungsbereich des Tarifvertrages für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) sowie Praktikantinnen und

Praktikanten im Geltungsbereich des Tarifvertrages für Praktikantinnen und Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD).

1.1.2 Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten

Nach § 6 Abs. 1a TVöD-Bund können Beschäftigte und Arbeitgeber künftig abweichend von § 6 Abs. 1 TVöD-Bund einvernehmlich die Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit von durchschnittlich 39 auf bis zu durchschnittlich 42 Wochenstunden (ausschließlich der Pausen) vereinbaren. Diese Möglichkeit besteht für Vollzeitbeschäftigte im Geltungsbereich des TVöD-Bund. Die Vereinbarung zur Erhöhung der Arbeitszeit kann frühestens nach Ablauf der Probezeit getroffen werden. Die Probezeit umfasst gemäß § 2 Abs. 4 Satz 1 TVöD-Bund i. d. R. die ersten sechs Monate der Beschäftigung, soweit nicht eine kürzere Probezeit vereinbart wurde. Wurde dagegen keine Probezeit vereinbart oder entfällt diese, kann die Vereinbarung zur Erhöhung der Arbeitszeit sofort mit Beginn des Arbeitsverhältnisses getroffen werden.

Eine Ausnahme besteht für ehemalige Auszubildende nach dem TVAöD, die im unmittelbaren Anschluss an ihr Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis übernommen wurden. Für ehemalige Auszubildende entfällt unter den Voraussetzungen des § 2 Abs. 4 Satz 2 TVöD-Bund zwar die Probezeit, gleichwohl darf auch hier die Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht bereits mit Beginn des Arbeitsverhältnisses vereinbart werden (§ 6 Abs. 1a Satz 2 TVöD-Bund). Dadurch soll sichergestellt werden, dass auch in diesen Fällen die doppelte Freiwilligkeit tatsächlich gewahrt wird. Die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis darf nicht davon abhängig gemacht werden, dass eine erhöhte Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1a TVöD-Bund vereinbart wird.

Auf die in beiderseitigem Einvernehmen zu treffende Vereinbarung besteht weder von Beschäftigten- noch von Arbeitgeberseite ein Rechtsanspruch. Sie bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Textform im Sinne des § 126b BGB. Hierfür genügt z. B. eine per E-Mail oder elektronischem Workflow getroffene Vereinbarung zwischen Personalstelle und Beschäftigter/Beschäftigtem. Es wird empfohlen, das entsprechende Muster eines Änderungsarbeitsvertrages zu nutzen. Zudem besteht die Möglichkeit, die näheren Einzelheiten durch eine Dienstvereinbarung zu regeln (§ 6 Abs. 1a Satz 8 TVöD-Bund). Dies ändert jedoch nichts daran, dass die Vereinbarung der erhöhten Arbeitszeit selbst infolge der doppelten Freiwilligkeit jeweils nur individualvertraglich geschlossen werden kann.

1.1.3 Erhöhung der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit

Wenn sich Dienststelle und Beschäftigte/Beschäftigter auf die Einzelheiten einer Erhöhung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit verständigt haben, also die Anzahl der Erhöhungsstunden, den Beginn und die Dauer der Vereinbarung festgelegt haben, tritt ab dem Zeitpunkt ihres Wirksamwerdens die vereinbarte erhöhte Stundenzahl an die Stelle der nach § 6 Abs. 1 TVöD-Bund grundsätzlich geltenden regelmäßigen Arbeitszeit von 39 Stunden pro Woche. Die/Der Beschäftigte ist dann verpflichtet, entsprechend mehr oder länger zu arbeiten. Im Gegenzug leistet der Arbeitgeber das nach § 24 Abs. 2 Buchstabe b TVöD-Bund entsprechend erhöhte Arbeitsentgelt sowie die nach § 8 Abs. 7 TVöD-Bund zustehenden Zuschläge für Erhöhungsstunden. Die Erhöhung der Arbeitszeit muss dabei nicht in vollen Stunden festgelegt werden. Denkbar ist z. B. auch eine Erhöhung um eine Stunde und 30 Minuten. Eine über durchschnittlich 42 Stunden hinausgehende Erhöhungsvereinbarung ist nicht zulässig.

Wollen Teilzeitbeschäftigte Erhöhungsstunden nach § 6 Abs. 1a TVöD-Bund leisten, muss ihre Arbeitszeit zunächst – ggf. auch zum gleichen Zeitpunkt – arbeitsvertraglich auf Vollzeit (§ 6 Abs. 1 TVöD-Bund) erhöht werden. Die Vereinbarung wird in diesem Fall rechtlich in zwei Schritten geschlossen, nämlich zunächst durch die Erhöhung auf Vollzeit mit entsprechender Änderung des Arbeitsvertrages und dann durch die Zusatzvereinbarung über die Erhöhungsstunden. Dabei ist die Erhöhung auf Vollzeit mitbestimmungspflichtig (§ 42 Buchstabe a MVG-Baden), wenn die Erhöhung der Arbeitszeit nach Dauer und Umfang als erheblich anzusehen ist. Hinsichtlich der Dauer ist dabei auf einen Mindestzeitraum von drei Monaten abzustellen. Ihrem Umfang nach ist die Aufstockung

erheblich, wenn die zusätzlichen Stunden mindestens 25 Prozent eines Vollzeitverhältnisses ausmachen. Die sich an die Aufstockung auf Vollzeit anschließende Zusatzvereinbarung über die Erhöhungsstunden ist grundsätzlich nicht mitbestimmungspflichtig – es sei denn, die Erheblichkeitsschwelle wird erst durch das gleichzeitige Zusammentreffen von Erhöhung auf Vollzeit und die Vereinbarung zusätzlicher Erhöhungsstunden überschritten. In diesem Fall sind aufgrund des einheitlichen Lebenssachverhalts beide Vereinbarungen mitbestimmungspflichtig.

Beispiel 1:

Eine Beschäftigte möchte ihre Arbeitszeit für zwölf Monate von 35 Stunden auf 40 Stunden erhöhen und nach Ablauf der zwölf Monate regulär in Vollzeit arbeiten. Die Dienststelle ist damit einverstanden. Zu diesem Zweck schließen beide Seiten einen Änderungsvertrag zu dem bestehenden Arbeitsvertrag, wodurch die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit dauerhaft auf 39 Stunden (Vollbeschäftigung) erhöht wird. Einer vorherigen Zustimmung der Mitarbeitendenvertretung bedarf es angesichts der Aufstockung von nur vier Stunden nicht. Zugleich (eine juristische Sekunde danach) treffen Dienststelle und Beschäftigte eine Zusatzvereinbarung, in der sie auf zwölf Monate befristet eine Erhöhungs-stunde vorsehen.

1.1.4 Befristung und Dauer

Die Vereinbarung von Erhöhungsstunden ist zu befristen. Jede Vereinbarung darf längstens einen Zeitraum von 18 Monaten umfassen; kürzere Zeiträume sind möglich (§ 6 Abs. 1a Satz 3 und 5 TVöD-Bund). Eine getroffene Vereinbarung kann im gegenseitigen Einvernehmen verlängert werden, bei Bedarf auch mehrmals (§ 6 Abs. 1a Satz 4 TVöD-Bund). Bei jeder Verlängerung ist eine neue Vereinbarung zu schließen. Anlass und Umfang der Erhöhung können von Vereinbarung zu Vereinbarung variieren. Eine Verlängerung kann auch bereits während der Laufzeit einer bestehenden Vereinbarung geschlossen werden.

Eine vorzeitige Beendigung der getroffenen Vereinbarung ist im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit möglich. Einseitig kann die Vereinbarung über die Erhöhung der Arbeitszeit von jeder Seite vorzeitig gekündigt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt (§ 6 Abs. 1a Satz 6). Ein wichtiger Grund muss gewichtiger sein als ein bloß nachvollziehbarer Grund. Ein wichtiger Grund liegt vor, wenn Tatsachen gegeben sind, auf Grund derer der/dem Beschäftigten oder dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände und Abwägung der Interessen die Fortführung der Vereinbarung unzumutbar ist.

Die Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Textform. Es ist eine Frist von vier Wochen zum Ende eines Kalendermonats zu wahren.

Die Kündigung ist nicht mitbestimmungspflichtig.

1.1.5 Erhöhungsstunden nach § 7 Abs. 9 TVöD-Bund

Erhöhungsstunden sind eine neu eingeführte Sonderform der Arbeit und nach § 7 Abs. 9 TVöD-Bund als vereinbarte Arbeitsstunden definiert, die über die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1 TVöD-Bund) hinausgehen.

Haben sich Beschäftigte/Beschäftigter und Arbeitgeber gemäß § 6 Absatz 1a TVöD-Bund auf eine Arbeitszeiterhöhung über 39 Wochenstunden hinaus verständigt, ändert sich dadurch die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der/des Beschäftigten. Soweit tarifvertraglich auf die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von Vollbeschäftigten Bezug genommen wird, gilt in diesem Fall die individuell erhöhte regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1a Satz 7 TVöD-Bund). Bei der Vereinbarung von Erhöhungsstunden gemäß § 6 Abs. 1a TVöD-Bund ist für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen

Arbeitszeit wie im Falle des § 6 Abs. 1 TVöD-Bund ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen (§ 6 Abs. 2 TVöD-Bund).

Beispiel 2:

Ein Vollbeschäftigter vereinbart mit seinem Arbeitgeber ab dem 1. Januar 2026 für die Dauer von zwölf Monaten die Erhöhung seiner regelmäßigen Arbeitszeit auf durchschnittlich wöchentlich 41 Stunden. Von Januar bis März leistet der Beschäftigte durchschnittlich wöchentlich 41 Stunden. Von April bis August leistet er durchschnittlich wöchentlich 43 Stunden und von September bis Dezember durchschnittlich wöchentlich nur 38,50 Stunden. Der Beschäftigte leistet über den gesamten vereinbarten Zeitraum von zwölf Monaten durchschnittlich 41 Stunden pro Woche und erhält dafür sowohl das erhöhte Tabellenentgelt für 41 Wochenstunden als auch den Zuschlag für die zwei Erhöhungsstunden als verstetigtes Entgelt nach § 8 Abs. 7 TVöD-Bund.

Da die vereinbarten Erhöhungsstunden Teil der regelmäßigen Arbeitszeit sind, handelt es sich bei ihnen nicht um Überstunden im Sinne des § 7 Abs. 7 TVöD-Bund. § 7 Abs. 9 Satz 2 TVöD-Bund stellt dies klar. Für Erhöhungsstunden besteht ein Anspruch auf den Zuschlag nach § 8 Abs. 7 TVöD-Bund, nicht aber auf Zeitzuschläge für Überstunden nach § 8 Abs. 1 Satz 1 Buchstabe a TVöD-Bund. Überstunden gemäß § 7 Abs. 7 TVöD-Bund können aber bei Überschreiten der vereinbarten erhöhten wöchentlichen Arbeitszeit entstehen und überstundenzuschlagspflichtig werden.

1.1.6 Verhältnis zu weiteren Sonderformen der Arbeit

Das Zusammentreffen von Erhöhungsstunden und weiteren Sonderformen der Arbeit nach § 7 Abs. 1 bis 8 TVöD-Bund ist möglich. Dafür vorgesehene Zeitzuschläge sowie Zulagen richten sich nach § 8 TVöD-Bund. Sie werden von einer Vereinbarung nach § 6 Abs. 1a TVöD-Bund nicht berührt.

1.1.7 Wechselschichtarbeit und Schichtarbeit

Wechselschichtarbeit und Schichtarbeit nach § 7 Abs. 1 und 2 TVöD-Bund sehen eine Arbeit nach einem Schichtplan vor. Bei der Gestaltung der Schichtpläne sind dann Vereinbarungen über die Erhöhung der Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1a TVöD-Bund entsprechend zu berücksichtigen, z. B. indem für diese Beschäftigten innerhalb des Schichtplans eine zusätzliche Schicht eingeplant wird.

1.1.8 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

Bereitschaftsdienst nach § 7 Abs. 3 TVöD-Bund sowie Rufbereitschaft nach § 7 Abs. 4 TVöD-Bund leisten Beschäftigte jeweils auf Anordnung des Arbeitgebers und außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit. Aufgrund einer Vereinbarung nach § 6 Abs. 1a TVöD-Bund gilt die neu vereinbarte erhöhte wöchentliche Arbeitszeit als regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1a Satz 7 TVöD-Bund). Somit können Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft nur außerhalb dieser neu vereinbarten individuell erhöhten regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit geleistet werden.

1.1.9 Nachtarbeit

Die Vereinbarung von Erhöhungsstunden hat keine Auswirkungen auf die Regelungen zur Nachtarbeit.

1.1.10 Überstunden

Die Anordnung von Überstunden ist unter Beachtung der arbeitszeitrechtlichen Grenzen der §§ 3 ff. Arbeitszeitgesetz (ArbZG) zulässig, wenn diese außerhalb der erhöhten Regelarbeitszeit zusätzlich

erforderlich werden. Gemäß § 7 Abs. 9 Satz 2 TVöD-Bund sind die Erhöhungsstunden zu unterscheiden von Überstunden nach § 7 Abs. 7 und 8 TVöD-Bund (siehe hierzu Ziffer 1.1.5).

Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Absatz 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden (§ 7 Absatz 7). Im Fall einer erhöhten regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit legt § 6 Absatz 1a Satz 7 fest, dass an die Stelle der Arbeitszeit von Vollbeschäftigten nach § 6 Absatz 1 Satz 1 (39 Stunden) die erhöhte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach § 6 Absatz 1a Satz 1 tritt. Auch im Rahmen der Vereinbarung einer erhöhten Wochenarbeitszeit können also zusätzlich Überstunden angeordnet werden; dabei sind die Vorschriften des ArbZG zu beachten (insbesondere Höchstarbeitszeiten von werktäglich 10 Stunden und 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt sowie eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden nach Beendigung der Arbeit).

Beispiel 3:

Ein Beschäftigter hat mit seinem Arbeitgeber eine Vereinbarung über die Erhöhung der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit auf 40 Stunden geschlossen. Aufgrund von erhöhtem Arbeitsaufkommen ordnet sein Arbeitgeber zusätzlich Überstunden nach § 7 Abs. 7 TVöD-Bund an. Die Überstunden sind die geleisteten Arbeitsstunden, die über die vereinbarten Erhöhungsstunden hinausgehen, hier über 40 Stunden pro Woche, sofern sie nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwochen ausgeglichen werden.

1.1.11 Verhältnis zu Bereitschaftszeiten nach § 9 TVöD-Bund

Für Beschäftigte, deren Tätigkeit regelmäßig Bereitschaftszeiten in nicht unerheblichem Umfang beinhaltet (§ 9 Abs. 1 Satz 2 TVöD-Bund), kann die Möglichkeit zur Vereinbarung einer erhöhten regelmäßigen Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1a TVöD-Bund eingeschränkt sein. Gemäß § 9 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe d TVöD-Bund darf die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

Von Bereitschaftszeiten in „nicht unerheblichem“ Umfang ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auszugehen, wenn die Bereitschaftszeiten etwa 25 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit betragen (BAG-Urteil vom 30.10.2019 – 6 AZR 16/19). Bereitschaftszeiten werden in diesem Fall zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (Faktorisierung nach § 9 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe a TVöD-Bund).

Für Beschäftigte, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, setzt sich eine gemäß § 6 Abs. 1a TVöD-Bund erhöhte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit aus der Summe von Vollarbeitszeit und faktorisierter Bereitschaftszeit zusammen. Diese Summe darf bei entsprechender Vereinbarung bis zu 42 Stunden betragen. Gleichzeitig darf jedoch die Summe von Vollarbeitszeit und tatsächlicher Bereitschaftszeit nicht oberhalb der Grenze von 48 Stunden liegen. Eine Erhöhung der Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1a TVöD-Bund ist daher nur möglich, wenn dieser Wert dadurch nicht überschritten wird. Beinhaltet die Tätigkeit einer/eines Beschäftigten Bereitschaftszeiten nach § 9 TVöD-Bund, sollte bei einer Vereinbarung der Erhöhung der Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1a TVöD-Bund aus ihrer/seiner Sicht geklärt sein, dass die Bereitschaftszeiten weiter zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit zu werten sind. Dies setzt voraus, dass die Bereitschaftszeiten auch in Bezug auf die erhöhte Arbeitszeit in „nicht unerheblichem“ Umfang bestehen.

1.1.12 Berechnung und Auszahlung der erhöhten Entgelte

Im Falle einer Vereinbarung über die Erhöhung der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 42 Stunden erhalten Beschäftigte gemäß § 24 Abs. 2 Buchstabe b TVöD-Bund ein erhöhtes Tabellenentgelt. Neben dem Entgelt für jede Erhöhungsstunde erhalten diese Beschäftigten zusätzlich einen Zuschlag nach § 8 Abs. 7 TVöD-Bund. Die erhöhte Arbeitszeit wirkt

sich außerdem auf die sonstigen Entgeltbestandteile aus, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist.

Die Berechnung und Auszahlung richten sich nach § 24 TVöD-Bund. Die erhöhten Entgelte werden jeweils am Zahltag für den laufenden Kalendermonat als verstetigtes Entgelt in Monatsbeträgen gezahlt (§ 24 Abs. 1 Satz 2 und 3 TVöD-Bund). Bemessungszeitraum ist somit der Kalendermonat (§ 24 Abs. 1 Satz 1 TVöD-Bund).

1.1.13 Neufassung von § 24 Abs. 2 TVöD-Bund

Zum 1. Januar 2026 wurde § 24 Abs. 2 TVöD-Bund neu gefasst. Neben der bisherigen Regelung für Teilzeitbeschäftigte (Buchstabe a) wurde eine neue Regelung für Beschäftigte mit einer erhöhten Arbeitszeit eingeführt (Buchstabe b).

Mit der Ergänzung der neuen Regelung (Buchstabe b) wird erreicht, dass das Tabellenentgelt (§ 15 TVöD-Bund) und sonstige Entgeltbestandteile für Beschäftigte mit einer Vereinbarung von Erhöhungsstunden zeitanteilig über die bisherigen für Vollbeschäftigte geregelten Entgeltbeträge hinaus zu berechnen und auszuzahlen sind. Wie bisher schon bei Teilzeitbeschäftigten hat die zeitanteilige Umrechnung dabei auch für Beschäftigte mit einer erhöhten Arbeitszeit für jeden Entgeltbestandteil einzeln zu erfolgen (vgl. § 24 Abs. 4 Satz 3 TVöD-Bund).

Keine Umrechnung erfolgt, soweit tarifvertraglich ausdrücklich etwas anderes geregelt ist (§ 24 Abs. 2 Satz 2 TVöD-Bund). Das gilt z. B. nach § 23 Abs. 2 Satz 2 TVöD-Bund für das Jubiläumsgeld, das alle Beschäftigten bei Vollendung der jeweiligen Beschäftigungszeiten in Höhe der dort genannten Euro-Beträge erhalten, also unabhängig vom Umfang ihrer individuell vereinbarten Arbeitszeit. Zudem erfolgt keine Umrechnung, wenn Entgeltbestandteile in Stundensätzen (Euro pro Stunde) festgelegt sind oder nach dem Stundenentgelt bzw. in Bruchteilen davon bemessen werden. Dies gilt beispielsweise für Zeitzuschläge nach § 8 Abs. 1 TVöD-Bund oder die Wechselschicht-/Schichtzulage bei nicht ständiger Wechselschichtarbeit oder nicht ständiger Schichtarbeit nach § 8 Abs. 5 Satz 2 bzw. Abs. 6 Satz 2 TVöD-Bund.

1.1.14 Tabellenentgelt bei Erhöhungsstunden

Das Tabellenentgelt (§ 15 TVöD-Bund) bei Erhöhungsstunden gemäß § 6 Abs 1a TVöD-Bund wird in dem Umfang berechnet, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten erhöhten regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 6 Abs. 1a Satz 1 TVöD-Bund entspricht. Maßgebend ist somit das Verhältnis der individuell erhöhten durchschnittlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1a TVöD-Bund) zur regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Buchstabe a TVöD-Bund).

Beispiel 4:

Eine Vollbeschäftigte der Entgeltgruppe 8 Stufe 4 trifft mit ihrem Arbeitgeber eine befristete Vereinbarung nach § 6 Abs. 1a TVöD-Bund zur Erhöhung der Wochenarbeitszeit auf 42 Stunden, beginnend ab 1. Januar 2026. Die Voraussetzungen nach § 6 Abs. 1a TVöD-Bund sind erfüllt. Vor der Erhöhung der Arbeitszeit erhielt die Beschäftigte ein monatliches Tabellenentgelt in Höhe von 3.883,66 Euro. Neben dem Tabellenentgelt erhält sie keine weiteren Entgeltbestandteile. Ab dem 1. Januar 2026 erhält die Beschäftigte das Tabellenentgelt nach § 15 TVöD-Bund [und alle sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile] im Verhältnis 42/39 (=1,076923) wie folgt:

$$42/39 \times 3.883,66 \text{ Euro} = 4.182,4027 \text{ Euro}; \text{ gerundet } 4.182,40 \text{ Euro}$$

Die Berechnung des auf eine Stunde entfallenden Entgeltanteils richtet sich nach § 24 Abs. 3 Satz 3 TVöD-Bund und bleibt unverändert. Hiernach sind zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Entgeltanteils die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der

regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 TVöD-Bund und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen. Zur Erleichterung der Berechnung wird auf die Tabellen der Stundenentgelte verwiesen.

Hinweis:

Der nach § 24 Absatz 3 Satz 3 vereinbarte Monatsfaktor von 4,348 findet auch Anwendung für die Ermittlung der Anzahl der durchschnittlichen monatlichen Stunden einschließlich der Erhöhungsstunden (Gesamtstunden pro Monat einschließlich der vereinbarten Erhöhungsstunden). Dafür wird die gemäß § 6 Absatz 1a erhöhte wöchentliche Arbeitszeit von z. B. 42 Stunden mit dem Faktor 4,348 multipliziert. Die sich danach ergebende Anzahl der Gesamtstunden pro Monat beträgt 182,62 Stunden (42 Stunden × 4,348).

1.1.15 Zuschlag für Erhöhungsstunden

Zusätzlich zum erhöhten Tabellenentgelt wird gemäß § 8 Abs. 7 TVöD-Bund für jede Erhöhungsstunde ein Zuschlag bezahlt. Die Bemessungssätze für den Zuschlag sind nach Entgeltgruppen gestaffelt:

Entgeltgruppen 1 bis 9b	25 v. H.	Stundenentgelt der jeweiligen Stufe 3 des individuellen Tabellenentgelts
Entgeltgruppen 9c bis 15	10 v. H.	

Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in welche die/der Beschäftigte eingruppiert ist. Die Zuschlagshöhe ergibt sich aus dem auf eine Stunde entfallenden Anteil des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. Bemessungsgrundlage ist also die Stufe 3, unabhängig davon, welcher Stufe die/der Beschäftigte individuell zugeordnet ist.

Der Zuschlag für Erhöhungsstunden wird als verstetigtes Entgelt in Monatsbeträgen gezahlt (Protokollerklärung zu § 8 Abs. 7 Satz 1 TVöD-Bund). Im Gegensatz zu den Zeitzuschlägen, die nur für jede tatsächlich geleistete Arbeitsstunde gezahlt werden (siehe § 8 Abs. 1 Satz 1 TVöD-Bund), müssen vereinbarte Erhöhungsstunden also nicht in jeder Kalenderwoche (gleichmäßig) geleistet werden. Der für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit maßgebende Bemessungszeitraum von bis zu einem Jahr (§ 6 Abs. 2 TVöD-Bund) wird auch für die Durchschnittsberechnung der erhöhten Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1a TVöD-Bund angewendet. In Fällen einer Erhöhung, die kürzer als ein Jahr befristet ist, gilt der Zeitraum der Vereinbarung.

Zur Ermittlung des Monatsbetrages des Zuschlags sind zunächst die vereinbarten wöchentlichen Erhöhungsstunden mit dem Faktor 4,348 (§ 24 Abs. 3 Satz 3 TVöD-Bund) zu multiplizieren (1. Berechnungsschritt). Für die Berechnung des Zuschlags pro Stunde wird das nach § 24 Abs. 3 Satz 3 TVöD-Bund auf Basis der Stufe 3 berechnete Stundenentgelt mit dem jeweiligen Bemessungssatz nach § 8 Abs. 7 TVöD-Bund multipliziert (2. Berechnungsschritt). Anschließend wird die Summe der ermittelten monatlichen Erhöhungsstunden mit dem Zuschlag pro Stunde multipliziert (3. Berechnungsschritt).

Beispiel 5:

Die Beschäftigte aus Beispiel 4 erhält neben ihrem (erhöhten) Tabellenentgelt aus der Entgeltgruppe 8 Stufe 4 einen Zuschlag in Höhe von 25 Prozent des Stundenentgelts der Entgeltgruppe 8 Stufe 3, der als verstetigtes Entgelt monatlich gezahlt wird. Der monatliche Zuschlag nach § 8 Abs. 7 TVöD-Bund beträgt 71,85 Euro und berechnet sich wie folgt:

1. Zuschlag pro Stunde nach § 8 Absatz 7 Satz 2:
 Stundenentgelt nach § 24 Abs. 3 TVöD-Bund = 22,05 Euro
 (3.738,68 Euro [Entgeltgruppe 8 Stufe 3]/169,57 Monatsstunden)
 $22,05 \text{ Euro} \times 25 \% = 5,5125 \text{ Euro}$; gerundet 5,51 Euro
2. Anzahl monatliche Erhöhungsstunden:
 $3 \text{ Erhöhungsstunden pro Woche} \times \text{Faktor } 4,348 = 13,04 \text{ Stunden monatlich}$
3. Zuschlag pro Monat:
 $13,04 \text{ Stunden monatlich} \times 5,51 \text{ Euro} = 71,8504 \text{ Euro}$; gerundet 71,85 Euro

Im Ergebnis erhält die Beschäftigte ein erhöhtes Tabellenentgelt in Höhe von 4.182,40 Euro zuzüglich eines monatlichen Zuschlags für die Erhöhungsstunden in Höhe von 71,85 Euro. Auf die entsprechenden Rundungsregelungen gemäß § 24 Abs. 4 TVöD-Bund wird hingewiesen.

1.1.16 Sonstige in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile

Der Wortlaut der Tarifnorm des § 24 Abs. 2 TVöD-Bund bezieht neben dem Tabellenentgelt alle sonstigen Entgeltbestandteile mit ein, „soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist“. Entsprechend der Verfahrensweise bei Teilzeitbeschäftigten, bei denen die zeitanteilige Kürzung mittels des Teilzeitquotienten erfolgt (Buchstabe a), wird mit der Neuregelung des Buchstaben b klargestellt, dass die Vereinbarung einer erhöhten Arbeitszeit gemäß § 6 Abs. 1a TVöD-Bund zu einer dem Arbeitszeitquotienten entsprechenden zeitanteiligen Erhöhung von in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteilen (z. B. Zulagen) führt. Hierzu zählt beispielsweise auch die Schicht-/Wechselschichtzulage (§ 8 Abs. 5 und 6 TVöD-Bund) oder die vermögenswirksame Leistung (§ 23 Abs. 1 TVöD-Bund).

Beispiel 6:

Die Beschäftigte aus Beispiel 4 erhält aufgrund ihrer Tätigkeit im Schichtdienst nach § 8 Abs. 6 TVöD-Bund eine monatliche Schichtzulage. Vor der Vereinbarung der Erhöhungsstunden wurde ihr die Schichtzulage in Höhe von 100 Euro monatlich gezahlt. Mit der Erhöhung ihrer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit auf 42 Stunden erhöht sich auch der Betrag der monatlichen Schichtzulage in dem Umfang ihrer vereinbarten Erhöhungsstunden wie folgt: $42/39 (= 1,076923)$

$$42/39 \times 100,00 \text{ Euro} = 107,6923 \text{ Euro}; \text{ gerundet } 107,69 \text{ Euro}$$

1.1.17 Jahressonderzahlung nach § 20 TVöD-Bund

Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung ist das Entgelt, das der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlt wird (§ 20 Abs. 3 Satz 1 erster Halbsatz TVöD-Bund). Im Fall der Vereinbarung einer erhöhten Arbeitszeit gemäß § 6 Abs. 1a TVöD-Bund spiegelt sich der Beschäftigungsumfang somit bereits unmittelbar im durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelt wider. Soweit innerhalb des o. g. Bemessungszeitraums ein erhöhtes Tabellenentgelt und der Zuschlag für die Erhöhungsstunden nach § 8 Abs. 7 TVöD-Bund gezahlt werden, fließen diese erhöhten Entgelte in die Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung ein.

1.1.18 Entgeltfortzahlung nach § 21 TVöD-Bund

In den in § 21 Abs. 1 TVöD-Bund genannten Fällen der Entgeltfortzahlung wird das erhöhte Tabellenentgelt und der Zuschlag für die Erhöhungsstunden in die Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung nach § 21 TVöD-Bund einbezogen. Das nach § 24 Abs. 2 Buchstabe b TVöD-

Bund erhöhte Tabellenentgelt sowie der Zuschlag, der als verstetigtes Entgelt in Monatsbeträgen gezahlt wird, sind nach dem sogenannten Lohnausfallprinzip weiterzuzahlen (§ 21 Satz 1 TVöD-Bund).

1.1.19 Teilmonatsbeträge (§ 24 Abs. 3 TVöD-Bund)

Sofern der Entgeltanspruch nicht für einen vollen Kalendermonat besteht, werden die Teilmonatsbeträge gezahlt, die auf den Anspruchszeitraum entfallen. Dies betrifft auch das erhöhte Tabellenentgelt sowie den Zuschlag für die Erhöhungsstunden.

1.1.20 Tageweise Kürzung

Entfällt der Entgeltanspruch für ganze Tage eines Kalendermonates, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt (§ 24 Abs. 3 Satz 1 TVöD-Bund). Danach werden das erhöhte Tabellenentgelt und der monatliche Zuschlag für die Erhöhungsstunden sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch die Zahl der tatsächlichen Kalendertage des jeweiligen Kalendermonats geteilt und mit der Anzahl der Anspruchstage multipliziert. Jeder Entgeltbestandteil ist dabei einzeln zu berechnen und sodann zu runden (§ 24 Abs. 4 Satz 3 TVöD-Bund).

Gleiches gilt beispielsweise, wenn eine Vereinbarung über Erhöhungsstunden innerhalb eines Kalendermonats beginnt bzw. endet, Beschäftigte innerhalb eines Kalendermonats aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden oder die Entgeltzahlung im Lauf des Kalendermonats endet bzw. aufgenommen wird (z. B. wegen Sonderurlaub nach § 28 TVöD-Bund). Die Teilmonate werden dann ebenfalls auf kalendertäglicher Basis berechnet, wenn kein Fall nach § 24 Abs. 3 Satz 2 TVöD-Bund vorliegt.

Beispiel 8:

Der Beschäftigten aus Beispiel 4 werden in Absprache mit ihrem Arbeitgeber im März 2026 drei Tage Sonderurlaub nach § 28 TVöD-Bund unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts gewährt. Ohne den Sonderurlaub hätte die Beschäftigte Anspruch auf das erhöhte monatliche Entgelt in Höhe von 4.182,40 Euro und auf den monatlichen Zuschlag für die Erhöhungsstunden in Höhe von 71,85 Euro. Aufgrund der drei Tage Freistellung ohne Fortzahlung des Entgelts wird sowohl das erhöhte Tabellenentgelt als auch der monatliche Zuschlag für drei Tage gekürzt. Die tageweise Kürzung erfolgt auf kalendertäglicher Basis (§ 24 Abs. 3 Satz 1 TVöD-Bund). Der betroffene Monat März hat 31 Kalendertage. Von dem monatlichen Tabellenentgelt sowie von dem monatlichen Zuschlag werden daher 3/31 abgezogen. Die Beschäftigte erhält somit im Monat März 2026 das anteilige erhöhte Tabellenentgelt in Höhe von 3.777,65 Euro und einen monatlichen Zuschlag in Höhe von 64,90 Euro:

1. $28/31 (= 0,903225)$
2. $4.182,40 \text{ Euro} \times 28/31 = 3.777,6482 \text{ Euro}$; gerundet 3.777,65 Euro
3. $71,85 \text{ Euro} \times 28/31 = 64,8967 \text{ Euro}$, gerundet 64,90 Euro

1.1.21 Stundenweise Kürzung

Besteht nur für einen Teil eines Kalendertages Anspruch auf Entgelt, wird das Entgelt entsprechend gekürzt. Dabei wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt (§ 24 Abs. 3 Satz 2 TVöD-Bund). Bei vereinbarten Erhöhungsstunden ist entsprechend zu verfahren. In diesem Fall wird das auf eine Stunde entfallene anteilige Entgelt ermittelt. Zur Berechnung der maßgebenden Stundenentgelte siehe Ziffer 1.1.14.

Beispiel 9:

Bei der Beschäftigten aus dem Beispiel 4 ist der Entgeltanspruch wegen Fernbleibens von der Arbeit ohne Zustimmung des Arbeitgebers an einem Kalendertag für drei Stunden zu kürzen. Auf Basis des individuellen Stundenentgelts in Entgeltgruppe 8 Stufe 4 von 22,90 Euro (3.883,66 Euro/169,57 Stunden [=39 Stunden × 4,348]) ergibt sich für drei Fehlstunden somit ein Kürzungsbetrag von 68,70 Euro (22,90 Euro × 3 Stunden).

Bei einer stundenweisen Kürzung des nach der Protokollerklärung zu § 8 Abs. 7 TVöD-Bund ermittelten Zuschlags für die Erhöhungsstunden ist wie folgt zu verfahren:

Der stundenweise Abzug des monatlichen Zuschlages für die Erhöhungsstunden erfolgt aufgrund der Zahlung als verstetigtes Entgelt auf Basis der Anzahl der monatlichen Gesamtstunden (inklusive vereinbarter Erhöhungsstunden); siehe Hinweis in Ziffer 1.1.14.

Beispiel 10:

Im Beispiel 9 würde der monatliche Zuschlag für die Erhöhungsstunden ohne Kürzung 71,85 Euro betragen. Der Monatsbetrag wird um 0,39 Euro pro Stunde gekürzt (71,85 Euro/182,62 Stunden [= 42 Stunden × 4,348]). Für drei Stunden erfolgt eine Kürzung in Höhe von 1,17 Euro (0,39 Euro × 3 Stunden).

1.1.22 Auswirkung auf das Zusatzversorgungspflichtige Entgelt

Gemäß § 15 Abs. 2 Satz 1 ATV ist Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt der steuerpflichtige Arbeitslohn, sofern die Tarifvertragsparteien in Anlage 3 des ATV keine Ausnahmen von diesem Grundsatz geregelt haben. Das erhöhte Tabellenentgelt sowie die Zuschläge für die Erhöhungsstunden sind nach derzeit geltender Rechtslage im vollen Umfang steuerpflichtiger Arbeitslohn, und es trifft auch sonst keine der tariflich normierten Ausnahmen zu. Deshalb handelt es sich dabei um Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

1.1.23 Pfändbarkeit

Erhöhungsstunden sind Mehrarbeitsstunden im Sinne von § 850a Nr. 1 ZPO (siehe § 850a ff. ZPO unpfändbare Entgeltbestandteile), da es sich hierbei um Arbeitszeit handelt, die über die im TVöD grundsätzlich festgelegte Regelarbeitszeit von Vollbeschäftigten hinausgeht. Folglich sind die für die Leistung von Mehrarbeitsstunden gezahlten Teile des Arbeitseinkommens zur Hälfte unpfändbar. Unpfändbar ist dabei die Hälfte der Gesamtvergütung für die geleisteten Mehrstunden, nicht nur der Zuschläge. In Fällen der Pfändbarkeit bei Unterhaltsansprüchen gilt für die Höhe des Einbehalts § 850d Abs. 1 Satz 2 ZPO, wonach nur ein Viertel der Mehrarbeitsvergütung unpfändbar ist. Diese Entgeltbestandteile sind daher nicht von der Pfändung erfasst und vom Arbeitseinkommen im Sinne des § 850 ZPO abzusetzen.

1.2 Gleitzeit

Die zu Gleitzeitregelungen bereits bestehende Protokollerklärung zu § 6 TVöD-Bund wurde zum 1. Juli 2025 um folgende Punkte erweitert (Neufassung):

- Arbeitgeber und Beschäftigte sollen gemeinsam darauf hinwirken, dass durch Zeitausgleich zum Ende des Ausgleichszeitraums keine Minus- oder Plusstunden bestehen, die die in der Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelten Saldogrenzen überschreiten.
- Hierzu gehört auch, dass im Einzelfall frühzeitig von der Möglichkeit der Anordnung von Überstunden (§ 7 Abs. 7 und Abs. 8 TVöD-Bund) Gebrauch zu machen ist. Solche Einzelfälle können z.B. gegeben sein, wenn aufgrund einer unbesetzten Stelle Beschäftigte auf Anordnung des Arbeitgebers zusätzliche Aufgaben übernehmen müssen. Hier soll vom Arbeitgeber geprüft

werden, ob dies im Rahmen der Gleitzeit möglich ist, oder es im Einzelfall teilweise der Anordnung von Überstunden bedarf. Weiterhin gilt, dass im Rahmen der Gleitzeit erbrachte Plusstunden keine Überstunden darstellen.

- Soweit ein Arbeitszeitkonto gemäß § 10 TVöD-Bund eingerichtet ist, kann auch die Übertragung von Plusstunden auf dieses erfolgen, sofern dies in der Dienstvereinbarung zum Arbeitszeitkonto so vereinbart ist. In den Dienstvereinbarungen zu Gleitzeitregelungen können weitere Einzelheiten, insbesondere zur Anwendung dieser Möglichkeiten, geregelt werden.
- Bestehende Dienstvereinbarungen müssen nicht angepasst werden und gelten weiterhin fort.
- Gleitzeitregelungen können auch weiterhin durch Dienstvereinbarungen oder im Rahmen von Dienstanweisungen neu vereinbart/erlassen bzw. bestehende Gleitzeitregelungen geändert werden. Auch weiterhin können in einer Dienstvereinbarung sogenannte Kappungsgrenzen vorgesehen werden, z.B. dass bei Überschreiten einer gewissen Stundenzahl (monatlich oder jährlich) die darüber hinaus geleisteten Plusstunden ersatzlos ohne Vergütung gestrichen (gekappt) werden.
- Die Tarifvertragsparteien haben bewusst keine Regelung getroffen, in welcher Weise darauf hingewirkt werden soll, dass Gleitzeitkonten durch Zeitausgleich zum Ende des Ausgleichszeitraums keine Minus- oder Plusstunden ausweisen, die über geregelte Saldogrenzen hinausgehen.

1.3 Langzeitkonten (§ 10 Abs. 7 TVöD-Bund)

Ab dem 1. Juli 2025 wird gemäß § 10 Abs. 7 TVöD-Bund die Möglichkeit eröffnet, auf betrieblicher Ebene Langzeitkonten für die Beschäftigten vereinbaren zu können. Das in das Langzeitkonto eingebrachte Wertguthaben kann gemäß § 7c SGB IV verwendet werden.

Beispielhaft nennt § 10 Abs. 7 TVöD-Bund die Inanspruchnahme des Wertguthabens für ein Sabbatical, eine Verringerung der Arbeitszeit, die der Beschäftigte nach § 8 oder § 9a TzBfG verlangen kann, für die Freistellung wegen Kinderbetreuungszeiten und für Pflegezeit. Die Ausgestaltung der Langzeitkonten geschieht durch Dienstvereinbarung. Insbesondere ist zu regeln,

- welche Entgeltbestandteile eingebracht werden können,
- wie Störfälle (Tod, Erwerbsminderung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses etc.) abgewickelt werden,
- Dauer und Höhe der Ansparmöglichkeit,
- Einzelheiten zur Freistellung, z.B. Dauer und Beginn,
- Ankündigungsfristen für die Freistellung,
- Insolvenzsicherung des Wertguthabens bei insolvenzfähigen Arbeitgebern.

Das Langzeitkonto gemäß § 10 Abs. 7 TVöD-Bund ist getrennt von einem etwaig vereinbarten Langzeitkonto gemäß § 10 Abs. 6 TVöD-Bund zu betrachten. Auf § 10 Abs. 6 TVöD-Bund basierende Langzeitkonten und der Abschluss bzw. die Änderung entsprechender Dienstvereinbarungen bleiben weiterhin möglich.

Bitte beachten:

Weiterhin gilt § 4 Nr. 10 AR-M: „Ergänzend zu § 10 Abs. 6 TVöD gilt: Sofern dringende dienstliche oder betriebliche Belange nicht entgegenstehen, ist auf Antrag der / des Beschäftigten ein Sabbatjahrmittel zu vereinbaren. Die Einzelheiten können durch Dienstvereinbarung geregelt werden.“

D. h., Mitarbeitende haben einen Anspruch auf die Vereinbarung eines Sabbatjahrmotells, sofern dringende dienstliche ober betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Eine diesbezügliche Dienstvereinbarung ist hier keine zwingende Voraussetzung.

2. Zeit-statt-Geld-Wahlmodell (§ 29a TVöD-Bund)

In der Tarifrunde 2025 haben die Tarifvertragsparteien für die Beschäftigten des Bundes die Einführung eines Zeit-statt-Geld-Wahlmodells vereinbart. Die hierfür neu geschaffene Regelung des § 29a (Bund) TVöD tritt zum 1. Januar 2026 in Kraft.

Das Zeit-statt-Geld-Wahlmodell folgt dem Grundgedanken eines freiwilligen Tauschs von Entgelt in freie Tage: Beschäftigte verzichten bewusst auf einen Teil des Entgeltanspruchs, d. h. auf einen Teil des Anspruchs auf die Jahressonderzahlung. Im Austausch entsteht ein Anspruch auf bis zu drei zusätzliche freie Tage (Tauschtage) im nächsten Kalenderjahr. An diesen Tagen erhalten die Beschäftigten den pro Tauschtag in Abzug gebrachten Anteil des Umwandlungsbetrags als Entgelt ausgezahlt. Wird ein Tauschtag nicht genommen und verfällt, wird dieser Betrag bis spätestens 31. März des folgenden Kalenderjahres als finanzieller Ausgleich gewährt.

Die Umwandlung kann erstmals im Jahr 2026 verlangt werden und die Inanspruchnahme der eingetauschten freien Tage erstmals im Jahr 2027 erfolgen.

2.1 Geltungsbereich der Regelung und Verlangen der Tauschtage (§ 29a Abs. 1 TVöD-Bund)

2.1.1 Berechtigter Personenkreis

Die Regelung gilt sowohl für Teilzeit- als auch für Vollbeschäftigte, die unter den Geltungsbereich des TVöD fallen. Anspruchsberechtigt sind Beschäftigte, die im laufenden Kalenderjahr Anspruch auf mindestens fünf Zwölftel der Jahressonderzahlung nach § 20 TVöD-Bund haben (§ 29a Abs. 1 Satz 1 TVöD-Bund). Dies soll sicherstellen, dass für die gewünschte Anzahl an Tauschtagen ein ausreichend hoher Umwandlungsbetrag zur Verfügung steht, sodass nach der Verminderung der Jahressonderzahlung noch ein Auszahlungsbetrag verbleibt.

Beispiel 11:

Eine Beschäftigte wird zum 1. August 2026 eingestellt. Zum Stichtag 1. September 2026 hat sie noch keinen Anspruch auf fünf Zwölftel der Jahressonderzahlung nach § 20 TVöD-Bund. Bei einem durchgehenden Beschäftigungsverhältnis bis zum Ende des Kalenderjahres (31. Dezember 2026) würde sie diesen Anspruch jedoch erwerben. Sie kann die Umwandlung eines Teils ihrer Jahressonderzahlung für das Kalenderjahr 2026 daher bis zum 1. September 2026 von ihrem Arbeitgeber verlangen, um 2027 Tauschtage in Anspruch zu nehmen.

Befristet Beschäftigte können Tauschtage beanspruchen, sofern die Voraussetzungen nach § 29a Abs. 1 TVöD-Bund erfüllt sind. Das vereinbarte zeitliche Ende des Arbeitsverhältnisses sollte dabei die Inanspruchnahme der Tauschtage innerhalb des Inanspruchnahmezeitraums zulassen.

2.1.2 Erklärung bis zum 1. September

Beschäftigte, die vom Zeit-statt-Geld-Wahlmodell Gebrauch machen möchten, müssen dies unter Angabe der Anzahl der gewünschten vollen Tauschtage bis zum 1. September des laufenden Kalenderjahres in Textform von ihrem Arbeitgeber verlangen (§ 29a Abs. 1 Satz 3 TVöD-Bund). Die erforderliche Erklärung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Textform nach § 126b BGB. Hierfür genügt z. B. eine Erklärung per E-Mail oder per elektronischem Workflow, aus der das Verlangen der Umwandlung der Jahressonderzahlung in Tauschtage hervorgeht. Nicht erforderlich ist es hingegen, zu diesem Zeitpunkt auch schon die zeitliche Lage der Freistellung für die Inanspruchnahme der Tauschtage zu konkretisieren (dazu s. u. Ziffer 2.3 ff.).

2.1.3 Anzahl der Tauschtage

Es können nur volle Tauschtage verlangt werden (§ 29a Abs. 1 Satz 3 TVöD-Bund); damit können keine Bruchteile von Tauschtagen verlangt werden. Die Anzahl der Tauschtage darf die wöchentliche Anzahl an Arbeitstagen (§ 29a Abs. 1 Satz 4 TVöD-Bund) nicht übersteigen. Maßgebend sind die Verhältnisse am 1. September des laufenden Kalenderjahres (§ 29a Abs. 2 Satz 4 TVöD-Bund). Somit wirkt sich etwa eine Änderung des Arbeitszeitumfangs oder der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage nach dem 1. September nicht auf die Anzahl der maximal möglichen Tauschtage aus.

Beschäftigte mit wöchentlich drei oder mehr Arbeitstagen können daher bis zu drei Tauschtage, Beschäftigte mit zwei Arbeitstagen maximal zwei Tauschtage verlangen. Bei nur einem Arbeitstag pro Woche kann nur ein Tauschtag beansprucht werden. Verteilt sich die Anzahl der Arbeitstage nicht gleichmäßig, sondern wechselt die Anzahl der Arbeitstage von Woche zu Woche, ist die durchschnittliche Anzahl der Arbeitstage pro Woche zu Grunde zu legen. Sofern sich bei der Berechnung der Anzahl der durchschnittlichen Arbeitstage pro Woche ein Bruchteil ergibt, bleibt dieser unberücksichtigt.

Beispiel 12:

Eine Teilzeitbeschäftigte arbeitet im wöchentlichen Wechsel zwei bzw. drei Arbeitstage pro Kalenderwoche. Für die Berechnung der Anzahl der möglichen Tauschtage werden die Arbeitstage pro Woche addiert und durch zwei Wochen geteilt ((3 Tage + 2 Tage) / 2 Wochen = 2,5 Tage). Der sich ergebende Bruchteil von 0,5 Tagen bleibt unberücksichtigt; die Beschäftigte kann die Umwandlung für bis zu zwei volle Tauschtage beanspruchen.

Beispiel 13:

Die Teilzeitvereinbarung der Beschäftigten aus Beispiel 12 endet zum 31. August 2027, die Beschäftigte arbeitet danach wieder in Vollzeit (39 Stunden). Bereits am 1. Juli 2027 verlangt die Beschäftigte die Umwandlung eines Teils der ihr zustehenden Jahressonderzahlung. Die Beschäftigte kann die Umwandlung für bis zu drei Tauschtage verlangen, da für die Umwandlung die Verhältnisse am 1. September des laufenden Kalenderjahres (Jahr der Erklärung) maßgeblich sind. Gleiches würde gelten, wenn die Teilzeitbeschäftigte ihre bisherige verminderte Arbeitszeit beibehält, diese jedoch auf drei oder mehr Arbeitstage pro Woche verteilt.

2.2 Umwandlung eines Teils der Jahressonderzahlung (§ 29 Abs. 2 TVöD-Bund)

Liegen die Voraussetzungen nach § 29a Abs. 1 TVöD-Bund vor, vermindert sich der Anspruch auf die Jahressonderzahlung nach § 20 TVöD-Bund infolge der rechtswirksamen Geltendmachung des Wahlmodells der Höhe nach um den Umwandlungsbetrag, der dem Wert aller verlangten Tauschtage im Jahr der Umwandlung entspricht; maßgebend ist dabei jeweils der 1. September (§ 29a Abs. 2 Satz 3 TVöD-Bund). Die betragsmäßige Berechnung erfolgt nach Maßgabe des § 29a Abs. 2 i. V. m. der Protokollerklärung (Berechnungsschritte siehe Anlage A). Die um den Umwandlungsbetrag verminderte Jahressonderzahlung ist mit dem Tabellenentgelt für November des laufenden Kalenderjahres auszuführen (§ 20 Abs. 5 Satz 1 TVöD-Bund).

Der ermittelte Umwandlungsbetrag bleibt als betragsmäßige Grundlage für die Vergütung am Tauschtag sowie für den finanziellen Ausgleichsanspruch bei Verfall eines Tauschtages unverändert.

Ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses am 1. September (z. B. aufgrund von Sonderurlaub nach § 4 Nr. 28 AR-M ohne Fortzahlung des Bezüge oder aufgrund von Elternzeit nach §§ 15 ff. BEEG) ist für die Ermittlung des Umwandlungsbetrags unschädlich. Maßgebend sind allein der rechtliche

Bestand des Arbeitsverhältnisses und die am 1. September geltenden arbeitsvertraglichen Vereinbarungen.

Die Berechnungsschritte werden in der Anlage A erläutert.

2.3 Inanspruchnahme der Tauschtage (§ 29a Abs. 3 TVöD-Bund)

Durch die Umwandlung eines Teils der Jahressonderzahlung erwirbt die/der Beschäftigte einen Anspruch auf diejenige Anzahl an Tauschtagen, die dem Wert des Umwandlungsbetrages entspricht. Eine spätere Änderung des Arbeitszeitumfangs oder der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage wirkt sich nicht auf die Anzahl der Tauschtage aus.

2.3.1 Inanspruchnahmezeitraum und Freistellung für volle Tauschtage

Die Inanspruchnahme der Tauschtage erfolgt durch bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung und nur für volle Arbeitstage (§ 29a Abs. 3 Satz 3 TVöD-Bund); eine stundenweise Freistellung ist ausgeschlossen. Die Tauschtage können einzeln oder zusammenhängend und nur innerhalb des Inanspruchnahmezeitraums genommen werden. Der Inanspruchnahmezeitraum ist das auf die Umwandlung folgende Kalenderjahr (§ 29a Abs 3 Satz 1 TVöD-Bund). Eine Übertragung auf das darauffolgende Kalenderjahr ist nicht vorgesehen.

Beispiel 14:

Eine Beschäftigte möchte das Zeit-statt-Geld-Wahlmodell in Anspruch nehmen. Sie verlangt von ihrem Arbeitgeber fristgerecht bis zum 1. September 2026 die Umwandlung in drei Tauschtage. Die Voraussetzungen nach § 29a Abs. 1 TVöD-Bund sind erfüllt. Ein Teil der Jahressonderzahlung wurde in drei Tauschtage umgewandelt. Der Inanspruchnahmezeitraum folgt auf das Kalenderjahr, in dem die Umwandlung verlangt wurde, d. h. vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2027.

Bei Beschäftigten, die vor Ablauf des Inanspruchnahmezeitraums aus dem Arbeitsverhältnis oder dem Geltungsbereich (vgl. Ziffer 2.1.1) ausscheiden, endet der Inanspruchnahmezeitraum mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses bzw. dem Verlassen des Geltungsbereichs.

2.3.2 Freistellung auf Antrag

Bei der zeitlichen Festlegung der Freistellung sind die Wünsche der/des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern diesen keine dringenden dienstlichen oder betrieblichen Gründe entgegenstehen (§ 29a Abs. 3 Satz 2 TVöD-Bund). Es bedarf somit eines Freistellungsantrags der/des Beschäftigten, mit dem die gewünschte zeitliche Lage des Tauschtages konkretisiert wird, sowie einer Freistellungserklärung, die die zuständige Personalstelle erteilt; eine „Selbstfreistellung“ ist nicht zulässig.

2.3.3 Entgelt am Tauschtag

Am Tag der Freistellung besteht ein eigenständiger, neuer Entgeltanspruch gemäß § 29a Abs. 3 Satz 4 TVöD-Bund; und zwar in Höhe des Wertes, der zum Zeitpunkt der Umwandlung dem Wert eines Tauschtages entsprochen hat. Die Bezahlung am Tag der Freistellung folgt damit weder dem Prinzip der Entgeltfortzahlung nach § 21 TVöD-Bund (wie z. B. in den bezahlten Fällen der Arbeitsbefreiung nach § 4 Nr. 29 AR-M i. V. m. § 29 TVöD-Bund) noch handelt es sich um eine unbezahlten Freistellung (wie in den Fällen des Sonderurlaubs nach § 4 Nr. 28 AR-M ohne Fortzahlung des Entgelts). Vielmehr wird mit § 29a TVöD-Bund eine neue Form der Freistellung mit eigenständiger Bezahlungsgrundlage in den TVöD eingeführt, und zwar auf Basis des von der Jahressonderzahlung in Abzug gebrachten Umwandlungsbetrags. Für jeden Tauschtag wird das Entgelt in dem Umfang gezahlt, der dem Anteil des Umwandlungsbetrages nach Absatz 2 an der Gesamtzahl der (rechtmäßig) verlangten Tauschtage entspricht (§ 29a Abs. 3 Satz 4 TVöD-Bund).

Eine Änderung des Arbeitszeitumfangs oder der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage nach dem 1. September im Jahr der Erklärung wirkt sich folglich nicht auf die Höhe des am Tauschtag gezahlten Entgelts aus; maßgebend bleiben insoweit die Verhältnisse am 1. September des vorhergehenden Kalenderjahres, in dem ein Teil der Jahressonderzahlung umgewandelt wurde (§ 29a Abs. 3 Satz 4 i. V. m. Abs. 2 Satz 4 TVöD-Bund).

Beispiel 15:

Ein Teilzeitbeschäftigter mit einer regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden, verteilt auf fünf Tage pro Woche, verlangt von seinem Arbeitgeber drei Tauschtage. Die Voraussetzungen nach § 29a Abs. TVöD-Bund sind erfüllt. Im Jahr der Umwandlung ergab die Berechnung des Umwandlungsbetrags 414,00 Euro, um den sich die Jahressonderzahlung vermindert hat (vgl. Anlage A, Beispiel C). Er hat von seinen insgesamt drei Tauschtagen innerhalb des Inanspruchnahmezeitraums einen Tauschtag genommen. Die Höhe des Entgelts für einen Tauschtag entspricht einem Drittel des Umwandlungsbetrags. Für den Tag der Freistellung am Tauschtag steht dem Beschäftigten ein Entgelt in Höhe von 138,00 Euro (414,00 Euro / 3 Tauschtage) zu.

2.3.4 Verlegung innerhalb des Inanspruchnahmezeitraums

Kann ein bereits bewilligter Tauschtag zu dem zeitlich festgelegten Zeitpunkt nicht genommen werden, besteht lediglich in zwei Fallgestaltungen die Möglichkeit einer Verlegung innerhalb des noch verbleibenden Inanspruchnahmezeitraums, nämlich

- bei einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit oder
- bei einem aus dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründen ausnahmsweise erfolgten Widerrufs des bereits bewilligten Tauschtages durch den Arbeitgeber.

In beiden Fallgestaltungen kann die/der Beschäftigte die nicht genommenen Tauschtage innerhalb des Inanspruchnahmezeitraums erneut beanspruchen (§ 29a Abs. 3 Satz 5 TVöD-Bund). In allen anderen Fällen gelten die Tauschtage als genommen, selbst wenn die/der Beschäftigte Gründe darlegen kann, die dem ursprünglichen Freistellungszweck zuwiderlaufen (z. B. Arbeitsunfähigkeit ohne ärztliches Attest).

Auch für die Inanspruchnahme der verlegten Tauschtage sind die Wünsche der/des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern dies mit den dienstlichen Erfordernissen vereinbar ist (Satz 5).

Bei einer vorübergehenden Beschäftigung oder einer dauerhaften Übertragung einer Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle desselben Arbeitgebers (Abordnung und Versetzung: § 4 Abs. 1 TVöD-Bund) sind bei der Inanspruchnahme von Tauschtagen für das Vorliegen der dringenden dienstlichen oder betrieblichen Gründe die Verhältnisse der Einsatzdienststelle bzw. der aufnehmenden Dienststelle maßgeblich. Gleiches gilt, wenn Beschäftigte zeitweise oder auf Dauer bei einem Dritten eingesetzt werden (Zuweisung und Personalgestellung: § 4 Abs. 2 u. 3 TVöD-Bund).

2.4 Nichtinanspruchnahme der Tauschtage, Verfall und finanzieller Ausgleich (§ 29a Abs. 4 TVöD-Bund)

Werden Tauschtage bis zum Ablauf des Inanspruchnahmezeitraums nicht genommen, verfallen sie unabhängig vom Grund der Nichtinanspruchnahme. Sie können danach nicht mehr als Freistellungstage beansprucht werden. Eine Übertragung in das darauffolgende Kalenderjahr ist ausgeschlossen.

Anstelle des Freistellungsanspruchs entsteht mit Ablauf des Inanspruchnahmezeitraums ein finanzieller Ausgleichsanspruch. Die Höhe dieses Anspruchs entspricht dem Wert der nicht in Anspruch genommenen Tauschtage. Der finanzielle Ausgleichsanspruch entspricht somit der Höhe des Umwandlungsbetrags im Jahr der Geltendmachung des Wahlmodells, soweit dieser durch die genommenen Tauschtage noch nicht verbraucht ist. Das heißt, es wird rechnerisch wieder auf den Umwandlungsbetrag zurückgegriffen, um den sich die Jahressonderzahlung zum Zeitpunkt der Umwandlung gemäß § 29a Abs. 2 TVöD-Bund vermindert hat. Je nach Anzahl der verfallenen Tauschtage erhält die/der Beschäftigte den entsprechenden Anteil des Umwandlungsbetrags. Die Auszahlung muss bis spätestens am 31. März des Kalenderjahres nach Ablauf des Inanspruchnahmezeitraums erfolgen. Sie kann im Rahmen der Abwicklung aller anderen noch verbleibenden Ansprüche (z. B. Urlaubsabgeltung) nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses erfolgen.

Beispiel 16:

Der Beschäftigte aus Beispiel 15 kann aufgrund einer längerfristigen Arbeitsunfähigkeit im Inanspruchnahmezeitraum zwei der drei Tauschtage nicht nehmen. Der zum Zeitpunkt der Umwandlung der Jahressonderzahlung ermittelte Umwandlungsbetrag betrug insgesamt 414,00 Euro. Im Inanspruchnahmezeitraum hat der Beschäftigte bereits einen Tauschtag genommen und dafür ein Entgelt in Höhe von 138,00 Euro (ein Drittel des Umwandlungsbetrags) als Teil des Umwandlungsbetrags erhalten. Da er bis zum Ende des Inanspruchnahmezeitraums die verbleibenden zwei Tauschtage nicht nehmen konnte, entsteht ein finanzieller Ausgleichsanspruch in Höhe von 276,00 Euro (414,00 Euro - 138,00 Euro).

Unzulässig ist - solange das Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich des TVöD (AR-M) rechtlich Bestand hat - ein finanzieller Ausgleich innerhalb des noch laufenden Inanspruchnahmezeitraums. Der finanzielle Ausgleichsanspruch entsteht allerdings auch, wenn Beschäftigte innerhalb des Inanspruchnahmezeitraums aus dem Arbeitsverhältnis oder dem Geltungsbereich des TVöD (AR-M) ausscheiden.

Bei dem finanziellen Ausgleichsanspruch handelt es sich um eine Einmalzahlung, die ihren Ursprung in der Umwandlung eines Teils der Jahressonderzahlung im Jahr der Geltendmachung des Zeit-statt-Geld-Wahlmodells hat. Im Ergebnis entsteht aufgrund der Nichtinanspruchnahme zum Zeitpunkt der Auszahlung ein neuer Bezahlsanspruch auf den entsprechenden Teil der Jahressonderzahlung. Da der finanzielle Ausgleich als Einmalzahlung erfolgt, gehen die Zahlbeträge weder in die Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung noch in die Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung ein. Es handelt sich steuerrechtlich um einen sonstigen Bezug, der im Sinne von §§ 38, 39b EStG steuerpflichtiger Arbeitslohn ist und nach § 14 i. V. m. §§ 22, 23a SGB IV sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt. Als reiner Geldanspruch ist der finanzielle Ausgleichsbetrag unter Beachtung der Bestimmungen des Pfändungsschutzes nach §§ 850 ff. ZPO pfändbar.

Wie der finanzielle Ausgleichsanspruch zusatzversorgungsrechtlich zu behandeln ist, befindet sich derzeit in der Klärung.

3. Erholungsurlaub (§ 26 TVöD-Bund)

Ab dem Kalenderjahr 2027 erhalten die Beschäftigten einen weiteren Tag Erholungsurlaub, mithin insgesamt 31 Tage bei Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage pro Woche. Dies gilt auch für Auszubildende (TVAöD-BT-BBiG / TVAöD-BT-Pflege) und für Praktikantinnen/Praktikanten gemäß TVPöD. Die weiteren Bestimmungen zum Urlaub wurden nicht geändert.

III. Ausbildungsverhältnisse

1. Neuregelungen zur Übernahme von Auszubildenden

Die Tarifvertragsparteien haben die Übernahme von Auszubildenden im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis neu geregelt.

Zunächst wird die bisherige Regelung zur befristeten Übernahme von Auszubildenden nach § 16a TVAöD-AT rückwirkend zum 1. Januar 2025 wieder in Kraft gesetzt. Sie gilt materiell unverändert weiter, bis sie durch die neue Regelung zur unbefristeten und befristeten Übernahme von Auszubildenden ersetzt wird. Die neue Tarifnorm tritt für den Bund und damit für die AR-Ausbi/Prakt mit Wirkung ab dem 1. August 2025 in Kraft.

Die Laufzeit der Regelung zur Übernahme von Auszubildenden nach § 16a TVAöD-AT wird bis zum 31. März 2027 verlängert.

2. Geltungsbereich der Neuregelungen

Die Neuregelungen sehen u. a. eine Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für Auszubildende im Geltungsbereich des TVAöD vor, die ihre Abschlussprüfung mit mindestens der Gesamtnote „befriedigend“ abgeschlossen haben, sofern auch die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind.

Laufende Ausbildungsverhältnisse, die erst ab dem 1. August 2025 beendet werden, sind von der Anwendbarkeit der Neuregelungen erfasst. Bei einer Beendigung des Ausbildungsverhältnisses vor dem 1. August 2025 gilt die neue Regelung dagegen nicht.

3. Voraussetzungen für den Anspruch auf eine Übernahme von Auszubildenden nach § 16a TVAöD-AT

Grundvoraussetzung für eine Übernahme ist der (dauerhafte) dienstliche bzw. betriebliche Bedarf, vgl. § 16a Abs. 3 TVAöD-AT. Deshalb ist zu beachten, dass bereits zum Zeitpunkt der Entscheidung über die Übernahme in ein unbefristetes oder (zunächst) befristetes Arbeitsverhältnis weitreichende Prüfungen stattfinden müssen. Die Übernahmeverpflichtung setzt nach § 16a Abs. 3 TVAöD-AT voraus, dass der dienstliche bzw. betriebliche (Dauer-)Bedarf nach Absatz 1 Satz 1 oder Absatz 2 Satz 1 sowie die dazu erforderliche freie und dauerhaft besetzbare Stelle bei der Ausbildungsdienststelle bzw. dem Ausbildungsbetrieb bereits zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung vorliegen müssen. Beide Voraussetzungen sind demnach frühzeitig zu prüfen. Dies gilt auch für den Fall einer zunächst befristeten Übernahme nach § 16a Abs. 2 TVAöD-AT, da für den Fall einer sich ggf. anschließenden Entfristung nach entsprechender Bewährung keine weitere Prüfung stattfindet.

Der Anspruch auf Übernahme von Auszubildenden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis setzt als persönliche Voraussetzung insbesondere das Erreichen einer bestimmten Mindestabschlussnote voraus:

- bei Bestehen der Prüfung mit mindestens der Gesamtnote „befriedigend“: Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis (siehe hierzu auch Ziffer 3.1);
- bei Bestehen der Prüfung in allen anderen Fällen: Übernahme in ein für die Dauer von zwölf Monaten befristetes Arbeitsverhältnis, im Anschluss bei entsprechender Bewährung Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis (siehe hierzu auch Ziffer 3.2).

Es dürfen der Übernahme im Einzelfall keine personenbedingten, verhaltensbedingten, betriebsbedingten oder gesetzlichen Gründe entgegenstehen.

Werden Auszubildende im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis übernommen, entfällt die Probezeit (§ 2 Abs. 4 Satz 2 TVöD-Bund). Bei einer

Kündigung des sich unmittelbar an die Ausbildung anschließenden Arbeitsverhältnisses sind § 30 Abs. 5 TVöD-Bund und § 34 TVöD-Bund sowie die allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen zu beachten.

Diese und die weiteren Voraussetzungen für eine unbefristete oder befristete Übernahme nach § 16a TVAöD-AT werden im Folgenden erläutert.

3.1 Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nach § 16a Abs. 1 TVAöD-AT

Unter den Voraussetzungen, die im Folgenden unter Ziffer 3.1.1 bis 3.1.7 im Einzelnen dargestellt werden, wird im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis ein unbefristetes Arbeitsverhältnis abgeschlossen. Zudem werden unter Ziffer 3.1.8 und 3.1.10 Hinweise zur regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im anschließenden Beschäftigungsverhältnis gegeben.

3.1.1 Erfolgreich bestandene Abschlussprüfung mit mindestens der Gesamtnote „befriedigend“

Ein Anspruch auf unbefristete Übernahme setzt zunächst eine erfolgreich bestandene Abschlussprüfung mit mindestens der Gesamtnote „befriedigend“ voraus. Die Abschlussnote ist auch bei der Auswahlentscheidung als Kriterium heranzuziehen (siehe hierzu auch Ziffer 3.1 und 3.1.7).

3.1.2 Bestehen eines dienstlichen bzw. betrieblichen Bedarfes

Es muss ein dienstlicher bzw. betrieblicher Bedarf an einer dauerhaften Beschäftigung der/des ehemaligen Auszubildenden vorliegen. Ob dies gegeben ist, hängt insbesondere von der Personalplanung des Arbeitgebers ab. Soll z. B. aufgrund einer Organisationsentscheidung ein Arbeitsplatz nicht nachbesetzt werden oder zumindest nicht auf Dauer, fehlt es an einem für die Übernahmeverpflichtung nach § 16a Abs. 1 Satz 1 TVAöD-AT erforderlichen dienstlichen bzw. betrieblichen (Dauer-)Bedarf.

Sofern nur ein vorübergehender dienstlicher bzw. betrieblicher Bedarf an der Übernahme von Auszubildenden besteht, ist auch außerhalb des § 16a Abs. 1 und 2 TVAöD-AT eine befristete Beschäftigung möglich (siehe hierzu auch Ziffer 3.3).

3.1.3 Verfügbarkeit einer freien und dauerhaft besetzbaren Stelle bei der Ausbildungsdienststelle bzw. dem Ausbildungsbetrieb

Die Übernahmeverpflichtung nach § 16a Abs. 1 TVAöD-AT setzt zudem bei Körperschaften des öffentlichen Rechts freie und dauerhaft besetzbare Stelle bei der Ausbildungsdienststelle bzw. dem Ausbildungsbetrieb voraus, vgl. § 16a Abs. 3 TVAöD-AT. Eine solche Stelle ist nur dann gegeben, wenn es sich um eine sog. Haushaltsstelle handelt. Ein Arbeitsplatz im organisatorischen Sinne (z. B. Funktion) ist hierfür nicht ausreichend.

Sofern nur Stellenreste vorhanden sind, die zeitweilig zur Verfügung stehen, handelt es sich nicht um eine Stelle i. S. des § 16a Abs. 3 Satz 1 TVAöD-AT. Den Personalstellen ist es unbenommen, derartige Stellenreste für eine befristete Übernahme von Auszubildenden außerhalb des § 16a Abs. 1 und 2 TVAöD-AT zu verwenden (siehe hierzu auch Ziffer 3.3). Stellen, die haushaltmäßig gesperrt sind sowie künftig wegfallende Stellen sind keine freien bzw. dauerhaft besetzbaren Stellen im Sinne der Tarifnorm.

3.1.4 Gewährleistung einer ausbildungsadäquaten Beschäftigung auf Dauer

Die freie und dauerhaft besetzbare Stelle bei der Ausbildungsdienststelle bzw. dem Ausbildungsbetrieb muss zudem eine ausbildungsadäquate Beschäftigung auf Dauer ermöglichen. Dies ist der

Fall, wenn für die Wahrnehmung der auszuübenden Tätigkeit diejenige Qualifikation erforderlich ist, die die Auszubildenden im Rahmen der Ausbildung erlangt haben.

Arbeitsplätze, auf denen Tätigkeiten ausgeübt werden, die nicht durch die Ausbildung abgedeckt sind oder die eine höhere oder geringere Qualifikation erfordern, erfüllen nicht die Voraussetzungen einer ausbildungsadäquaten Beschäftigung. So kann z. B. ein Arbeitsplatz, der als fachliche Voraussetzung den Abschluss eines IT-nahen Ausbildungsberufes vorsieht, nicht mit einer/einem Auszubildenden besetzt werden, die/der im Bereich der Bürokommunikation einen Ausbildungsabschluss erworben hat.

3.1.5 Zeitpunkt der Prüfung des dienstlichen bzw. betrieblichen Bedarfes und der Stellenverfügbarkeit

Ob ein dienstlicher bzw. betrieblicher Bedarf für eine Übernahme auf eine freie und dauerhaft besetzbare Stelle besteht, die eine ausbildungsadäquate Beschäftigung bei der Ausbildungsdienststelle bzw. dem Ausbildungsbetrieb ermöglicht, ist nach § 16a Abs. 3 Satz 1 TVAöD-AT zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung zu beurteilen. Auszubildende werden nach der tarifvertraglichen Regelung im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis übernommen. Zu diesem Zeitpunkt muss bereits eine solche Stelle zur Verfügung stehen. Steht sie erst zu einem späteren Zeitpunkt zur Verfügung, kann die Stelle im Rahmen des § 16a Abs. 3 Satz 1 TVAöD-AT nicht berücksichtigt werden. In diesen Fällen können ehemalige Auszubildende jedoch auch außerhalb des § 16a Abs. 1 und 2 TVAöD-AT (befristet) beschäftigt werden (siehe hierzu auch Ziffer 3.3).

3.1.6 Kein Entgegenstehen von personenbedingten, verhaltensbedingten, betriebsbedingten oder gesetzlichen Gründen

Trotz des gleichen Wortlautes sind diese Gründe nicht i. S. des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG zu verstehen, da es bei der Übernahme von Auszubildenden nicht um die Frage geht, ob ein bereits bestehendes und bestandsgeschütztes Arbeitsverhältnis aufzulösen ist, sondern darum, dieses erst zu begründen. Als Anhaltspunkte können diese Gründe jedoch bei der Beurteilung herangezogen werden.

Personenbedingte Gründe, die einer Übernahme in ein Arbeitsverhältnis entgegenstehen, sind z. B. mangelnde persönliche Fähigkeiten (z. B. fehlende Teamfähigkeit, fehlende soziale Kompetenz), mangelnde Eignung oder unter Umständen auch häufige oder langfristige Erkrankungen.

Verhaltensbedingte Gründe können z. B. unentschuldigte Fehlzeiten, Verstöße gegen Verbote am Arbeitsplatz wie Alkohol- und Drogenverbote, Störungen des Betriebsfriedens oder Diebstahl sein.

Liegen Anhaltspunkte vor, die einer Übernahme aus den genannten Gründen entgegenstehen, ist zu prüfen, ob diese geeignet sind, eine angemessene Arbeitsleistung der/des Auszubildenden oder ein vertragsgerechtes Verhalten der/des Auszubildenden während eines sich an die Ausbildung anschließenden Arbeitsverhältnisses in Frage zu stellen, ohne dass die Anforderungen einer ordentlichen Kündigung erfüllt sein müssen.

Zu den betriebsbedingten Gründen, die einer Übernahme entgegenstehen, zählen organisatorische Maßnahmen, wie z. B. Verlagerung und/oder Wegfall von Aufgaben oder Übertragung von Aufgaben auf andere Dienststellen.

Ob ein gesetzlicher Grund einer Übernahme nach § 16a Abs. 1 TVAöD-AT entgegensteht, ist im Einzelfall zu prüfen.

3.1.7 Auswahlentscheidung

Haben mehr Auszubildende die Voraussetzungen für eine Übernahme nach § 16a Abs. 1 TVAöD-AT erfüllt als freie und dauerhaft besetzbare Stellen bei der Ausbildungsdienststelle bzw. dem Ausbildungsbetrieb zur Verfügung stehen, muss die Personalstelle eine Auswahlentscheidung unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Abschlussprüfung und der persönlichen Eignung treffen. In die Auswahlentscheidung sind alle Auszubildenden eines Abschlussjahrganges einzubeziehen. Die Auswahlentscheidung kann daher erst getroffen werden, wenn die Personalstelle Kenntnis über alle Abschlussergebnisse der Auszubildenden hat. Bis dahin kann eine Übernahme nur unter Vorbehalt angeboten werden. Haben Auszubildende eines Ausbildungsjahrganges ihre Prüfung bereits früher als zum regulären Abschlusstermin erfolgreich abgelegt, kommen diese Auszubildenden auch bereits zu diesem Zeitpunkt für eine Übernahme nach § 16a Abs. 1 TVAöD-AT in Betracht.

Der Anspruch einer/eines Auszubildenden auf Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann u. U. in Konkurrenz zur Weiterbeschäftigung von befristet Beschäftigten nach § 30 Abs. 1 Satz 2 TVöD-Bund stehen. Beschäftigte mit kalendermäßig befristeten Arbeitsverträgen mit Sachgrund sind bei der Einstellung auf Dauerarbeitsplätzen nach § 30 Abs. 2 Satz 2 TVöD-Bund bevorzugt zu berücksichtigen. Eine Konkurrenz besteht allerdings nur dann, wenn die Befristung zeitgleich mit dem Ausbildungsende ausläuft.

Da § 30 Abs. 2 Satz 2 TVöD-Bund, anders als § 16a TVAöD-AT, die Ausschreibung des zu besetzenden Dauerarbeitsplatzes nicht ausschließt (vgl. BVerwG, Beschluss vom 7. Dezember 1994, 6 P 35.92 – zu der Vorgängerregelung in der Protokollerklärung Nr. 4 zu Nr. 1 SR 2y BAT), hat die unbefristete Übernahme einer/eines Ausgebildeten grundsätzlich Vorrang vor der Weiterbeschäftigung einer/eines befristet Beschäftigten. Dies gilt erst recht in Fällen einer sachgrundlosen Befristung, da hier der Arbeitgeber gemäß § 30 Abs. 3 Satz 2 TVöD-Bund lediglich zu prüfen hat, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.

Ebenso besteht eine Konkurrenz zur Weiterbeschäftigung ehemaliger Auszubildender des letzten Ausbildungsjahres, die aufgrund der Vorgängerregelung des TVAöD-AT befristet für zwölf Monate weiterbeschäftigt worden sind. Eine Vorrangregelung dieser Beschäftigten besteht hingegen nicht.

3.1.8 Arbeitszeit

Der Wortlaut des § 16a TVAöD-AT sagt nichts darüber aus, mit welcher regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit Auszubildende zu übernehmen sind. Vorrangig wird auf verfügbare Vollzeitstellen abzustellen sein. Der Wortlaut des § 16a TVAöD-AT schließt das Angebot einer Teilzeitbeschäftigung allerdings nicht zwingend aus, wenn keine geeignete Vollzeitstelle zur Verfügung steht, die eine dauerhafte Weiterbeschäftigung zulässt. Ein Anspruch hierauf besteht jedoch nicht. Eine ab dem 1. Januar 2026 befristet und auf Basis beiderseitiger Freiwilligkeit mögliche Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu durchschnittlich 42 Stunden darf mit ehemaligen Auszubildenden nicht bereits mit Beginn des Arbeitsverhältnisses vereinbart werden (vgl. Ziffer 1.1.2).

3.2 Übernahme in ein zunächst befristetes Arbeitsverhältnis nach § 16a Absatz 2 TVAöD-AT

Auszubildende, die ihre Ausbildung nicht mit mindestens der Gesamtnote „befriedigend“ abgeschlossen haben, werden nach einer erfolgreich bestandenen Abschlussprüfung und sofern die in Ziffer 3.1, 3.1.1 bis 3.1.7 genannten Voraussetzungen erfüllt sind, im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis zunächst in ein befristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

Nach § 16a Abs. 2 TVAöD-AT wird ein sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten begründet. Eine kürzere Dauer als zwölf Monate ist im Rahmen des § 16 Abs. 2 Satz 1 TVAöD-AT nicht zulässig. Während dieser Zeit müssen sich die Auszubildenden hinreichend

bewähren. Bei einer entsprechenden Bewährung wird das Arbeitsverhältnis entfristet und in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt.

Im Anschluss an das zunächst befristete Arbeitsverhältnis nach § 16a Abs. 2 Satz 1 TVAöD-AT werden die ehemaligen Auszubildenden und nunmehr Beschäftigten bei entsprechender Bewährung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen (vgl. § 16a Abs. 2 Satz 2 TVAöD-AT). Dazu ist in einem entsprechenden Änderungsvertrag zu regeln, dass die/der Beschäftigte auf unbestimmte Zeit weiterbeschäftigt wird.

Die/Der Beschäftigte hat sich dann bewährt, wenn die Erfüllung der ihr/ihm während des befristeten Arbeitsverhältnisses übertragenen Aufgaben nicht beanstandet wurde und sie/er sich den Anforderungen gewachsen gezeigt hat. Einer Bewährung nach § 16a Abs. 2 Satz 2 TVAöD-AT stehen nur solche Verfehlungen der/des Beschäftigten entgegen, die unter Berücksichtigung ihrer/seiner im Übrigen gezeigten Leistungen nennenswert ins Gewicht fallen. Dies schließt auch Verfehlungen ein, die aus einer mangelnden persönlichen Eignung der/des Beschäftigten resultieren. So können trotz nicht zu beanstandender fachlicher Leistungen erhebliche Defizite in den sozialen Kompetenzen der/des Beschäftigten vorliegen (z. B. Defizite im Umgang mit Kundinnen und Kunden, zu betreuenden Personen, Externen oder bei der Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden), die einer Bewährung der/des Beschäftigten entgegenstehen. Es ist im Einzelfall genau zu prüfen, ob die Verfehlungen der/des Beschäftigten eine Bewährung ausschließen.

Zeichnet sich im Laufe der Bewährungszeit ab, dass die/der Beschäftigte den mit der übertragenen Tätigkeit verbundenen Anforderungen nicht genügt, sollte der Arbeitgeber dies der/dem Beschäftigten möglichst zeitnah mitteilen, um ihr/ihm die Möglichkeit zu geben, ihre/seine Leistungen zu verbessern. Es empfiehlt sich schon aus Beweisgründen, entsprechende Personalgespräche aktenkundig festzuhalten. Je nach Einzelfall kann auch eine entsprechende schriftliche Mitteilung angezeigt sein – noch unterhalb einer förmlichen Abmahnung.

3.3 Übernahme ausschließlich in ein befristetes Arbeitsverhältnis außerhalb des Anwendungsbereiches des § 16a TVAöD-AT

Sofern die Voraussetzung des § 16a TVAöD-AT nicht erfüllt sind, weil nur ein vorübergehender dienstlicher bzw. betrieblicher Bedarf an einer Beschäftigung besteht oder zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung keine freien und dauerhaft besetzbaren Stellen bei der Ausbildungsdienststelle bzw. dem Ausbildungsbetrieb vorhanden sind, kann auch außerhalb von § 16a TVAöD eine befristete Beschäftigung erfolgen. Die Tarifvertragsparteien haben dies in der Protokollklärung zu § 16a TVAöD-AT ausdrücklich klargestellt.

Nach Ablauf der Befristung besteht hier kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung nach § 16a Abs. 2 Satz 2 TVAöD-AT. Eine Entfristung ist aber möglich, sofern dann eine freie und dauerhaft besetzbare Stelle bei der Ausbildungsdienststelle bzw. dem Ausbildungsbetrieb zur Verfügung steht.

Befristete Arbeitsverträge sind gemäß § 30 Abs. 1 Satz 1 TVöD nach Maßgabe des TzBfG zulässig. Das befristete Arbeitsverhältnis im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis ist dabei grundsätzlich sachgrundlos nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG abzuschließen. Das Anschlussverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG betrifft nur frühere Arbeitsverhältnisse, nicht aber ein vorangegangenes Ausbildungsverhältnis (vgl. BAG, Entscheidung vom 21. September 2011, 7 AZR 375/10).

Der Arbeitsvertrag muss schriftlich abgeschlossen werden und sollte klar zum Ausdruck bringen, dass eine befristete Beschäftigung außerhalb des § 16a TVAöD-AT – vereinbart wird. Dabei ist zu beachten, dass gemäß § 2 Abs. 4 Satz 2 TVöD-AT die Probezeit entfällt, sofern es sich um eine Übernahme im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis handelt.

Nimmt der Arbeitgeber nach bestandener Abschlussprüfung die Arbeitsleistung ohne Abschluss des schriftlichen Arbeitsvertrages entgegen, hat dies regelmäßig ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gemäß § 16 Abs. 5 TVAöD-AT zur Folge.

3.4 Mitteilungspflichten gemäß § 16 Abs. 3 TVAöD-AT

Damit sich Auszubildende für den Fall, dass sie nicht in ein Arbeitsverhältnis bei ihrer Ausbildungsdienststelle bzw. ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden, rechtzeitig um eine andere Beschäftigung im Anschluss an die Ausbildung bemühen können, sieht § 16 Abs. 3 TVAöD-AT eine Informationspflicht des Arbeitgebers für den Fall vor, dass er die Auszubildenden nicht übernehmen will. Wenn keine Übernahme in ein – unbefristetes oder befristetes – Arbeitsverhältnis beabsichtigt ist, hat die Ausbildungsdienststelle bzw. der Ausbildungsbetrieb dies den Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.

Ist eine (unbefristete oder befristete) Weiterbeschäftigung mehrerer Auszubildender eines Ausbildungsjahrganges beabsichtigt, ohne dass für alle Auszubildenden die Voraussetzungen des § 16a TVAöD-AT vorliegen, sollte auch im Hinblick auf die noch zu treffende Auswahlentscheidung anhand der Abschlussnote und der persönlichen Eignung den Auszubildenden vor Beendigung der Ausbildung mitgeteilt werden, dass erst mit Beendigung der Ausbildungen entschieden wird, welche Auszubildenden im Rahmen des § 16a TVAöD-AT weiterbeschäftigt werden.

3.5 Mitbestimmungsrechte gemäß § 16a Abs. 3 Satz 3 TVAöD-AT

Nach § 16 Abs. 3 Satz 3 TVAöD-AT bleiben bestehende Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitendenvertretung unberührt.

Die unbefristete oder befristete Übernahme von Auszubildenden nach § 16a Abs. 1 oder 2 TVAöD-AT stellt gem. § 42 Buchstabe a) MVG-Baden eine mitbestimmungspflichtige Einstellung dar.

4. Familienheimfahrten im Bereich Pflege (§ 10a Satz 2 TVAöD – BT Pflege)

Für Familienheimfahrten bei Entfernungen von mehr als 300 km können Auszubildenden im Bereich TVAöD – BT Pflege ab dem 1. Juli 2025 Zuschläge bzw. besondere Fahrpreise (z.B. für ICE) im Bahnverkehr wie aktuell nach TVAöD – BT BBiG erstattet werden. Damit sind die Unterschiede bei der Erstattung von Fahrtkosten für Familienheimfahrten von Auszubildenden nach BBiG und Pflege beseitigt.

5. Verpflegungszuschuss bei auswärtigen Ausbildungsmaßnahmen

Der Verpflegungszuschuss wurde neu geregelt.

Die Regelungen folgen weiterhin dem Grundsatz, dass sich das Prinzip der Kostenfreiheit der Ausbildung nicht auf die im Zusammenhang mit dem Besuch von auswärtigen Bildungseinrichtungen (Berufsschule) entstehenden Kosten erstreckt. Für die Verpflegungskosten bei Besuch einer auswärtigen Berufsschule bleibt es bei den bisherigen Regelungen. Änderungen wurden nur für den auswärtigen Ausbildungsort bei notwendiger Unterbringung vereinbart.

5.1 TVAöD – BT BBiG

Der Verpflegungsmehraufwand für die überbetriebliche Ausbildung richtet sich nach den jeweils einschlägigen landesrechtlichen Reisekostenbestimmungen. Der Zuschuss wird nur gezahlt, wenn Auszubildende auch tatsächlich am auswärtigen Ort untergebracht sind und diese Unterbringung notwendig ist. Es werden jeweils der An- und Abreisetag sowie die vollen Tage am auswärtigen Ort berücksichtigt. Ist eine tägliche Rückkehr möglich, wird kein Verpflegungszuschuss gezahlt. Die übrigen Anspruchsvoraussetzungen bleiben bestehen.

Beim Besuch einer auswärtigen Berufsschule bleibt es bei der bisherigen Regelung, wonach ein Verpflegungszuschuss in Höhe der nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung maßgebenden Sachbezugswerte für Frühstück, Mittagessen und Abendessen gewährt wird. Bei unentgeltlicher Verpflegung wird der jeweilige Sachbezugswert einbehalten.

5.2 TVAöD – BT Pflege

Bisher wurden für Auszubildende in der Pflege lediglich die Fahrtkosten bei vorübergehender Ausbildung an einer anderen Einrichtung außerhalb der politischen Gemeindegrenze der Ausbildungsstätte getragen.

Künftig erhalten auch diese Auszubildenden für den oben genannten Fall (auswärtiger Ausbildungs-ort / notwendige Unterbringung) für volle Kalendertage der Anwesenheit am auswärtigen Ausbildungsort sowie für den An- und Abreisetag einen Verpflegungszuschuss, dessen Höhe sich in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Auszubildenden geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung bemisst.

6 Zusätzliche Urlaubstage (TVAöD / TVPöD)

Auch die Auszubildenden und Praktikantinnen/Praktikanten nach TVPöD erhalten ab dem Jahr 2027 einen Tag mehr Erholungsurlaub, d.h. der Erholungsurlaub erhöht sich von 30 Tagen auf 31 Tage.

7 Ausnahme vom Geltungsbereich des Tarifabschlusses

Die Tarifvertragsparteien haben – wie in früheren Tarifrunden – Regelungen zur Ausnahme vom Geltungsbereich von Änderungsstarifverträgen vereinbart. Für Beschäftigte, die spätestens mit Ablauf des 6. April 2025 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, gelten die sich aus der Tarifrunde 2025 ergebenden Änderungen 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, gelten die sich aus der Tarifrunde 2025 ergebenden Änderungen nicht.

Anlage A – Berechnung des Umwandlungsbetrags gemäß § 29a Abs. 2 TVöD-Bund

Für die Berechnung eines Tauschtages sind gemäß § 29a Abs. 2 i. V. m. der Protokollerklärung dazu folgende Schritte notwendig:

- Berechnungsschritt 1:** Ermittlung der maßgebenden Anzahl der Stunden eines Tauschtages am Stichtag 1. September
- Berechnungsschritt 2:** Ermittlung der Gesamtstunden für die geltend gemachten Tauschtage
- Berechnungsschritt 3:** Errechnung des durchschnittlichen Stundenentgelts
- Berechnungsschritt 4:** Ermittlung des (Gesamt-)Umwandlungsbetrags

Im Einzelnen:

I. Umrechnung auf Stundenbasis

Die Berechnung des Wertes eines Tauschtages erfolgt auf Stundenbasis (§ 24 Abs. 3 Satz 3 TVöD-Bund). Dafür wird die maßgebende Anzahl der Stunden für einen Tauschtag ermittelt (**Berechnungsschritt 1**). Die Ermittlung erfolgt, indem die individuell vereinbarte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit durch die Anzahl der vereinbarten Arbeitstage pro Kalenderwoche geteilt wird (= Stundenanzahl pro Arbeitstag). Anschließend werden die Gesamtstunden für alle erklärten Tauschtage ermittelt (**Berechnungsschritt 2**), indem die Anzahl der ermittelten Stunden pro Arbeitstag mit der Anzahl der erklärten Tauschtage multipliziert wird (Sätze 1 und 2 der Protokollerklärung zu § 29a Abs. 2 TVöD-Bund).

Beispiel A:

Eine in Vollzeit Beschäftigte mit einer regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden, verteilt auf fünf Arbeitstage pro Woche, verlangt von ihrem

Arbeitgeber rechtzeitig bis zum 1. September die Umwandlung eines Teils ihrer Jahressonderzahlung in drei Tauschtage. Die weiteren Voraussetzungen nach § 29a Abs. 1 TVöD-Bund sind erfüllt. Am 1. September des laufenden Jahres wird nun zunächst die Anzahl der Stunden pro Arbeitstag ermittelt. Diese beträgt in vorliegendem Fall 7,80 Stunden (39 Wochenarbeitsstunden / 5 Arbeitstage). Anschließend wird die so ermittelte Stundenanzahl mit der Anzahl der (rechtmäßig) verlangten drei Tauschtage multipliziert. Die Gesamtzahl der Stunden, die zur Umwandlung in drei Tauschtage erforderlich ist, beträgt 23,40 Stunden (7,80 Stunden × 3 Tauschtage).

II. Bemessungsgrundlage

Bemessungsgrundlage für die Berechnung des Wertes eines Tauschtages ist das durchschnittliche monatliche Entgelt nach § 20 Abs. 3 TVöD-Bund (§ 29a Abs. 2 Satz 2 TVöD-Bund) und somit das durchschnittliche monatliche Entgelt, das der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlt wird.

Sind im Bemessungszeitraum der Jahressonderzahlung Tauschtage in Anspruch genommen worden, ist das an diesen Tagen gezahlte Entgelt für die Berechnung der Jahressonderzahlung für das laufende Kalenderjahr zu berücksichtigen.

Beispiel B:

Die Beschäftigte aus Beispiel A hat rechtzeitig im Kalenderjahr 2026 die Umwandlung ihrer Jahressonderzahlung für drei Tauschtage verlangt. Im Inanspruchnahmezeitraum (Kalenderjahr 2027) nimmt sie die Tauschtage in den Monaten Juli und August. Das an den Tauschtagen gezahlte Entgelt (derjenige Teil des Umwandlungsbetrags nach § 29a Abs. 2 TVöD-Bund aus 2026) fließt über die Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts gemäß § 20 Abs. 3 TVöD-Bund in die Bemessungsgrundlage der Jahressonderzahlung für das laufende Kalenderjahr 2027 ein.

III. Umwandlungsbetrag

Der Umwandlungsbetrag entspricht dem Wert, den die nach § 29a Abs. 1 Satz 3 bis 4 TVöD-Bund rechtswirksam verlangte Gesamtzahl an Tauschtagen zum Stichtag 1. September hat (§ 29a Abs. 2 Satz 3 TVöD-Bund). Er bildet die betragsmäßige Grundlage für die Höhe

- der Verminderung der Jahressonderzahlung,
- des zu zahlenden Entgelts am Tag der Inanspruchnahme eines Tauschtages sowie
- für die Erfüllung des finanziellen Ausgleichsanspruchs (§ 29a Abs. 2 Satz 3 TVöD-Bund).

Um den Umwandlungsbetrag zu ermitteln, wird zunächst der auf eine Stunde entfallende Anteil der Bemessungsgrundlage nach § 29a Abs. 2 Satz 2 TVöD-Bund errechnet (**Berechnungsschritt 3**). Hierfür wird das zuvor ermittelte durchschnittliche monatliche Entgelt durch das 4,348-fache der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit geteilt (Faktor nach § 24 Abs. 3 Satz 3 TVöD-Bund). Maßgebend sind die Verhältnisse am Stichtag 1. September im Jahr der Erklärung/Umwandlung.

Anschließend wird das zuvor errechnete durchschnittliche Stundenentgelt mit den ermittelten Gesamtstunden für die verlangte Anzahl an Tauschtagen (nach Berechnungsschritt 2, siehe Ziffer I) multipliziert (Satz 3 und 4 der Protokollerklärung zu § 29a Abs. 2 TVöD-Bund; **Berechnungsschritt 4**). Dabei sind Zwischenrechnungen und Ergebnis jeweils auf zwei Dezimalstellen zu runden (§ 24 Abs. 4 TVöD-Bund). Im Falle einer zum Stichtag 1. September vereinbarten erhöhten Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1a TVöD-Bund ist bei der Berechnung von der individuell erhöhten regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit auszugehen.

Beispiel C:

Ein Teilzeitbeschäftigter mit einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden, verteilt auf fünf Tage pro Woche, verlangt von seinem Arbeitgeber drei Tauschtage. Die Voraussetzungen nach § 29a (Bund) Absatz 1 sind erfüllt. Die Bemessungsgrundlage nach § 29a (Bund) Absatz 2 Satz 2 beträgt 3.000,00 Euro. Die Anzahl der Stunden pro Arbeitstag beträgt sechs Stunden (30 Stunden / 5 Tage), so dass für drei Tauschtage rechnerisch 18 Arbeitsstunden zugrunde gelegt werden (6 Stunden × 3 Tauschtage). Das durchschnittliche monatliche Entgelt (3.000,00 Euro) wird durch das 4,348-fache der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden geteilt (3.000,00 Euro / (4,348 × 30 Stunden)) = 22,9990 Euro; gerundet 23,00 Euro/Stunde). Anschließend wird der Umwandlungsbetrag ermittelt. Hierfür wird der zuvor berechnete Wert mit der Gesamtzahl der Stunden für drei Tauschtage multipliziert (23,00 Euro × 18 Stunden = 414,00 Euro). Die Jahressonderzahlung nach § 20 (Bund) vermindert sich um den Umwandlungsbetrag in Höhe von 414,00 Euro.

Beispiel D:

Eine Beschäftigte mit einer erhöhten Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1a TVöD-Bund von 40 Stunden, verteilt auf fünf Tage pro Woche, verlangt von ihrem Arbeitgeber zwei Tauschtage. Die Voraussetzungen nach § 29a Abs. 1 TVöD-Bund sind erfüllt. Die Bemessungsgrundlage nach § 29a Abs. 2 Satz 2 TVöD-Bund beträgt 4.200,00 Euro. Die maßgebende Anzahl der Stunden pro Tag beträgt acht Stunden (40 Stunden / 5 Tage), so dass 16 Arbeitsstunden für zwei Tauschtage zugrunde zu legen sind (8 Stunden × 2 Tauschtage). Das durchschnittliche monatliche Entgelt (4.200,00 Euro) wird durch das 4,348-fache der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden geteilt (4.200,00 Euro / (4,348 × 40 Stunden)) = 24,1490 Euro; gerundet 24,15 Euro/Stunde). Anschließend wird der Umwandlungsbetrag ermittelt. Hierfür wird der zuvor berechnete Wert mit der Gesamtzahl der Stunden für zwei Tauschtage multipliziert (24,15 Euro × 16 Stunden = 386,40 Euro). Die Jahressonderzahlung nach § 20 TVöD-Bund vermindert sich um den Umwandlungsbetrag in Höhe von 386,40 Euro.

Die Bezügemitteilung muss gemäß § 108 Abs. 1 Gewerbeordnung hinsichtlich der Zusammensetzung des Arbeitsentgelts sowohl den Abzug des Umwandlungsbetrags als auch das Entgelt an Tauschtagen sowie ggf. die Einmalzahlung zum finanziellen Ausgleich nicht in Anspruch genommener Tauschtage ausweisen.

Anlage B – Auszüge aus den Tarifwerken

TVöD (Bund)

§ 6 Abs 1a TVöD-Bund (gekürzt), - neu - gültig ab 01.01.2026:

¹Abweichend 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. ²Bei der Übernahme von Auszubildenden ... darf die Vereinbarung gemäß Satz 1 nicht bereits mit Beginn des Arbeitsverhältnisses geschlossen werden. ³Die Erhöhung ist auf maximal 18 Monate zu befristen. ⁴Verlängerungen sind nur befristet und nur in gegenseitigem Einvernehmen möglich. ⁵Die Verlängerungen können jeweils bis zu 18 Monate betragen. ⁶Die Vereinbarung kann aus wichtigem Grund in Textform mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden. ⁷Soweit 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. ⁸Näheres kann durch eine ... einvernehmliche Dienstvereinbarung geregelt werden.

Protokollerklärung zu § 6 TVöD-Bund, - Neufassung - gültig ab 01.07.2025:

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

§ 7 Abs. 9 TVöD-Bund, - neu - gültig ab 01.01.2026:

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

§ 8 Abs. 7 TVöD-Bund, - neu - gültig ab 01.01.2026:

¹Beschäftigte mit einer erhöhten Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1a erhalten neben dem Entgelt für jede Erhöhungsstunde einen Zuschlag. ²Der 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.

Protokollerklärung zu § 8 Abs. 7 TVöD-Bund, - neu - gültig ab 01.01.2026:

¹Der Zuschlag wird als verstetigtes Entgelt in Monatsbeträgen gezahlt. ²Dabei 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.

§ 10 Abs. 7 TVöD-Bund, - neu - gültig ab 01.07.2025:

¹Auf betrieblicher Ebene kann die Einrichtung eines Langzeitkontos für die Beschäftigten vereinbart werden. ²Ein 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. ³Die 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.

§ 24 Abs. 2 TVöD-Bund, - Neufassung - gültig ab 01.01.2026:

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.

§ 26 Abs. 1 Satz 2 TVöD-Bund, i. d. F. gültig ab 01.01.2027:

Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 31 Arbeitstage.

§ 29a TVöD-Bund, - neu – gültig ab 01.01.2026:

(1) ¹Mit dem Zeit-statt-Geld-Wahlmodell wird Beschäftigten die Möglichkeit eröffnet, einen Teil ihrer Jahressonderzahlung nach § 20 (Bund) in zusätzliche freie Tage einzutauschen. ²Anspruchsberechtigt sind Beschäftigte, die im laufenden Kalenderjahr Anspruch auf mindestens fünf Zwölftel der Jahressonderzahlung nach § 20 (Bund) haben. ³Wer das Zeitstatt-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. ⁴Die Umwandlung ist für bis zu drei Tauschtage zulässig, darf jedoch die Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage der/des Beschäftigten nicht übersteigen.

(2) ¹Die Berechnung für den Wert eines Tauschtages erfolgt auf Stundenbasis (§ 24 Abs. 3 Satz 3). ²Bemessungsgrundlage für die Berechnung des Wertes eines Tauschtages ist das durchschnittliche monatliche Entgelt nach § 20 (Bund) Abs. 3. ³Die 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). ⁴Maßgebend für die Berechnung nach den Sätzen 1 bis 3 sind die Verhältnisse am 1. September des laufenden Kalenderjahres.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

¹Bei 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. ²Anschließend wird die Anzahl der Stunden mit der von der/dem Beschäftigten nach Absatz 1 Satz 3 bis 4 erklärten Anzahl der Tauschtage vervielfacht. ³Für 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). ⁴Das danach errechnete Stundenentgelt wird anschließend mit der Gesamtzahl der Stunden für die verlangte Anzahl von Tauschtagen vervielfacht.

(3) ¹Inanspruchnahmezeitraum ist das auf die Umwandlung folgende Kalenderjahr. ²Bei der zeitlichen Festlegung der Freistellung sind die Wünsche der / des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern diesen keine dringenden dienstlichen / betrieblichen Gründe entgegenstehen. ³Die Freistellung kann nur für volle Tauschtage erfolgen. ⁴Während 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. ⁵Kann 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) ¹Tauschtage, die innerhalb des Inanspruchnahmezeitraums nicht genommen werden, verfallen und es entsteht ein finanzieller Ausgleichsanspruch in Höhe des Wertes der nicht genommenen Tauschtage. ²Maßgebend ist der zum Zeitpunkt der Umwandlung der Jahressonderzahlung ermittelte Umwandlungsbetrag, um den die Jahressonderzahlung gemäß Absatz 2 vermindert wurde. ³Die Auszahlung erfolgt bis spätestens 31. März des Kalenderjahres, das auf den Inanspruchnahmezeitraum folgt.

TVAöD-AT

§ 16a Abs. 4 TVAöD-AT (Übernahme von Auszubildenden), - Neufassung -, gültig vom 01.07.2025 bis 31.07.2025 (= § 16a TVAöD-AT i. d. F. bis 31.12.2024 bzw. ab 01.01.2025 bis 30.06.2025):

¹Auszubildende des Bundes werden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen. ²Im Anschluss daran werden diese Beschäftigten bei entsprechender Bewährung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. ³Der dienstliche bzw. betriebliche Bedarf muss zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung nach Satz 1 vorliegen und setzt zudem eine freie und besetzbare Stelle bzw. einen freien und zu besetzenden Arbeitsplatz voraus, die/der eine ausbildungsadäquate Beschäftigung auf Dauer ermöglicht. ⁴Bei einer Auswahlentscheidung sind die Ergebnisse der Abschlussprüfung und die persönliche Eignung zu berücksichtigen. ⁵Bestehende Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt.

Protokollerklärung zu § 16a TVAöD-AT:

Besteht kein dienstlicher bzw. betrieblicher Bedarf für eine unbefristete Beschäftigung, ist eine befristete Beschäftigung außerhalb von § 16a möglich.

§ 16a TVAöD-AT (Übernahme von Auszubildenden), - Neufassung -, gültig ab 01.08.2025:

(1) ¹Auszubildende, die ihre Ausbildung mindestens mit der Gesamtnote „Befriedigend“ abgeschlossen haben, werden bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen. ²Für eine Übernahme beim Bund und anderen Arbeitgebern, in deren Aufgabengebieten auch hoheitliche Tätigkeiten wahrgenommen werden, müssen sich die Auszubildenden durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen.

(2) ¹Auszubildende, die ihre Ausbildung nicht mit mindestens der Gesamtnote „Befriedigend“ abgeschlossen haben, werden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen; Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend. ²Im Anschluss daran werden diese Beschäftigten bei entsprechender Bewährung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

(3) ¹Der dienstliche bzw. betriebliche Bedarf nach Absatz 1 Satz 1 oder Absatz 2 Satz 1 muss zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung vorliegen und setzt zudem eine freie und besetzbare Stelle bzw. einen freien und zu besetzenden Arbeitsplatz bei der Ausbildungsdienststelle bzw. dem Ausbildungsbetrieb voraus, die/der eine ausbildungsadäquate Beschäftigung auf Dauer ermöglicht. ²Bei einer Auswahlentscheidung sind die Ergebnisse der Abschlussprüfung und die persönliche Eignung zu berücksichtigen. ³Bestehende Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt.

Protokollerklärung zu § 16a TVAöD-AT:

Besteht kein dienstlicher bzw. betrieblicher Bedarf für eine unbefristete Beschäftigung, ist eine befristete Beschäftigung außerhalb von § 16a möglich.

TVAöD-BT-BBiG (Bund)

§ 10 TVAöD-BT-BBiG (Bund), - Neufassung -, gültig ab 01.07.2025:

(1) Bei Dienstreisen und Reisen zur Ablegung der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Prüfungen erhalten Auszubildende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung.

(2) ¹Bei Reisen zur Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen im Sinne des § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 BBiG außerhalb der politischen Gemeindegrenze der Ausbildungsstätte werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen. ²Beträgt die Entfernung zwischen den Ausbildungsstätten hierbei mehr als 100 km, werden im Bahnverkehr Zuschläge bzw. besondere Fahrpreise (z. B. für ICE) erstattet. ³Die nachgewiesenen notwendigen Kosten einer Unterkunft am auswärtigen Ort werden, soweit nicht eine unentgeltliche Unterkunft zur Verfügung steht, erstattet. ⁴Zu den Auslagen des bei notwendiger auswärtiger Unterbringung entstehenden Verpflegungsmehraufwands wird für volle Kalendertage der Anwesenheit am auswärtigen Ausbildungsort ein Verpflegungszuschuss gewährt, dessen Höhe sich in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung bemisst. ⁵Bei unentgeltlicher Verpflegung wird der Verpflegungszuschuss entsprechend einbehalten. ⁶Bei einer über ein Wochenende oder einen Feiertag hinaus andauernden Ausbildungsmaßnahme werden die dadurch entstandenen Mehrkosten für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand nach Maßgabe der Sätze 3 bis 5 erstattet.

(3) ¹Für den Besuch einer auswärtigen Berufsschule werden die notwendigen Fahrtkosten nach Maßgabe von Absatz 2 Satz 1 erstattet, soweit sie monatlich 6 v. H. des Ausbildungsentgelts für das erste Ausbildungsjahr übersteigen. ²Satz 1 gilt nicht, soweit die Fahrtkosten nach landesrechtlichen Vorschriften von einer Körperschaft des öffentlichen Rechts getragen werden. ³Die notwendigen Auslagen für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand werden bei Besuch der regulären auswärtigen Berufsschule im Blockunterricht entsprechend Absatz 2 Sätze 3 bis 6 erstattet. ⁴Leistungen Dritter sind anzurechnen.

(4) Bei Abordnungen und Zuweisungen werden die Kosten nach Maßgabe des Absatzes 2 erstattet.

TVAöD-BT-Pflege (Bund)

§ 10 TVAöD-BT-Pflege (Bund), - Neufassung -, gültig ab 01.07.2025:

(1) Bei Dienstreisen erhalten die Auszubildenden eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung.

(2) ¹Bei Reisen zur vorübergehenden Ausbildung an einer anderen Einrichtung außerhalb der politischen Gemeindegrenze der Ausbildungsstätte sowie zur Teilnahme an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten für die Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen. ²Die nachgewiesenen notwendigen Kosten einer Unterkunft am auswärtigen Ort werden, soweit nicht eine unentgeltliche Unterkunft zur Verfügung steht, erstattet. ³Zu den Auslagen des bei notwendiger auswärtiger Unterbringung entstehenden Verpflegungsmehraufwandes wird für volle Kalendertage der Anwesenheit am auswärtigen Ausbildungsort ein Verpflegungszuschuss gewährt, dessen Höhe sich in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung bemisst. ⁴Bei unentgeltlicher Verpflegung wird der Verpflegungszuschuss entsprechend einbehalten. ⁵Bei einer über ein Wochenende oder einen Feiertag hinaus andauernden Ausbildungsmaßnahme werden die dadurch entstandenen Mehrkosten für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand nach Maßgabe der Sätze 2 bis 4 erstattet. ⁶Leistungen Dritter sind anzurechnen.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Absatz 2 gilt auch für den Besuch einer auswärtigen beruflichen Schule.

§ 10a TVAöD-BT-Pflege (Familienheimfahrten); in der ab 01.07.2025 geltenden Fassung:

¹Für Familienheimfahrten vom jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte oder vom Ort der auswärtigen Berufsschule, deren Besuch vom Ausbildenden veranlasst wurde, zum Wohnort der Eltern, der Erziehungsberechtigten oder der Ehegattin/des Ehegatten oder der Lebenspartnerin/des Lebenspartners werden den Auszubildenden monatlich einmal die im Bundesgebiet entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen. ²Beträgt die Entfernung mehr als 300 km, können im Bahnverkehr Zuschläge bzw. besondere Fahrpreise (z. B. für ICE) erstattet werden. ³Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, wenn aufgrund geringer Entfernung eine tägliche Rückkehr möglich und zumutbar ist oder der Aufenthalt am jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte oder der auswärtigen Berufsschule weniger als vier Wochen beträgt.