



19.01.2026

31. Änderungstarifvertrag unterzeichnet

Redaktionsverhandlungen abgeschlossen

Am 29.04.2025 haben sich die Tarifvertragsparteien mit dem Arbeitgeber bei den Gehaltstarifverhandlungen geeinigt. Die anschließenden schriftlichen Redaktionsverhandlungen zur Ausarbeitung der Details der Tarifeinigung haben sich einige Monate hingezogen.

Nachfolgend die **wichtigsten Tarifergebnisse** auf einen Blick:

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Die **Tabellenentgelte (Festgehälter)** der Tarifbeschäftigten werden ab dem **1. April 2025** um **3,0 %**, mindestens jedoch um **110 Euro** erhöht, ab **1. Mai 2026** um **weitere 2,8 %**.



Mitglieder der vbba-Tarifkommission: Harald Kirchner, Manfred Klar, Ina Kastner, Oliver Gerdelmann

Gehaltstabelle BA (gültig ab 1.5.2026)

TE	Stufe 1	Stufe 2 (nach 1 Jahr)	Stufe 3 (nach 2 weiteren Jahren)	Stufe 4 (nach 3 weiteren Jahren)	Stufe 5 (nach 4 weiteren Jahren)	Stufe 6 (nach 5 weiteren Jahren)	Funktions- stufe 1	Funktions- stufe 2
I	5.508,23 €	6.074,07 €	6.418,24 €	6.775,52 €	7.163,42 €	7.567,33 €	226,16 €	452,32 €
II	4.971,59 €	5.447,00 €	5.805,73 €	6.135,33 €	6.463,44 €	6.835,30 €	226,16 €	452,32 €
III	4.537,02 €	5.015,33 €	5.283,65 €	5.582,66 €	5.881,58 €	6.253,46 €	226,16 €	452,32 €
IV	4.099,09 €	4.486,22 €	4.728,06 €	4.975,11 €	5.253,85 €	5.531,03 €	226,16 €	452,32 €
V	3.240,69 €	3.530,78 €	3.698,89 €	3.879,18 €	4.078,74 €	4.293,80 €	83,06 €	166,12 €
VI	2.997,50 €	3.248,74 €	3.407,32 €	3.574,01 €	3.754,32 €	3.950,11 €	83,06 €	166,12 €
VII	2.819,64 €	3.048,19 €	3.178,49 €	3.331,68 €	3.500,03 €	3.683,51 €	83,06 €	166,12 €
VIII	2.733,55 €	2.937,16 €	3.068,66 €	3.203,15 €	3.354,19 €	3.524,77 €	83,06 €	166,12 €

Funktionsstufen und weitere tarifliche Gehaltsbestandteile, für die eine Dynamisierung vereinbart ist, werden ab dem **1. April 2025** um **3,11 %** und ab dem **1. Mai 2026** um **2,8 %** erhöht.

Erschwerniszuschläge werden ab **1. Mai 2026** um **12 %** erhöht.

Ab dem Kalenderjahr **2027** beträgt der **Urlaubsanspruch** bei einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 5 Tage in der Kalenderwoche **31 Arbeitstage**.

Die **Jahressonderzahlungen** werden ab dem Kalenderjahr **2026** erhöht

- für die Tätigkeitsebenen VIII bis V von **90 % auf 95 %**,
- für die Tätigkeitsebenen IV bis II von **80 % auf 90 %** und
- für die Tätigkeitsebene I von **60 % auf 75 %**.

vbba – Tarif. Machen wir!





Zeit-statt-Geld-Wahlmodell

Die Beschäftigten erhalten ab dem Kalenderjahr 2026 die Möglichkeit, Teile der **Jahressonderzahlung** in **bis zu drei freie Tage** zu tauschen. Die Berechnung für den Wert der freien Tage erfolgt auf Stundenbasis. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Gehaltsbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 TV-BA und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.

Die Antragstellung muss unter Angabe der Anzahl der gewünschten vollen Freistellungstage (Tauschtage) bis 1. September des laufenden Kalenderjahres in Textform (also z.B. per mail) erfolgen. Maximal drei Tauschtage sind möglich, die Anzahl der Tauschtage darf jedoch die Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage der/des Beschäftigten nicht übersteigen. Wenn Sie also zwei Tage pro Woche arbeiten, dürfen Sie maximal nur zwei Tauschtage beanspruchen.

Die Jahressonderzahlung mindert sich um den Wert der Tauschtage. Maßgebend für die Berechnung des Werts eines Tauschtags sind die Verhältnisse am 1. September des laufenden Kalenderjahres.

Die zusätzlichen freien Tage sind in dem auf die Umwandlung folgenden Kalenderjahr in Anspruch zu nehmen (also in 2027 für in 2026 beantragte Tauschtage). Die Freistellung kann nur für volle Tauschtage erfolgen. Kann ein bereits bewilligter Tauschtage nicht genommen werden, kann dieser verlegt werden,

- bei unverzüglich angezeigter und durch ärztliches Attest nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit oder
- aus dringenden dienstlichen Gründen ausnahmsweise erfolgten Widerrufs

Tauschtage, die innerhalb des Inanspruchnahmezeitraums nicht genommen werden, verfallen und es entsteht ein finanzieller Ausgleichsanspruch in Höhe des Wertes der nicht genommenen Tauschtage.

Langzeitkonten auf Wertguthabenbasis

Zusätzlich zur bereits bestehenden Möglichkeit der Einrichtung eines Langzeitkontos nach § 10 Abs. 6 TV-BA, in das Zeitguthaben übertragen wird, wurde im Rahmen der Tarifeinigung die Einführung von Wertguthabenkonten für die Beschäftigten beschlossen.

Die nähere Ausgestaltung muss jedoch tarifvertraglich oder über eine Dienstvereinbarung geregelt werden. Beides liegt trotz Drängen unsererseits noch nicht vor. Solange dies der Fall ist, können keine Wertguthaben vereinbart werden. Die vbba präferiert eine Ausgestaltung auf tariflicher Ebene, damit die Kolleginnen und Kollegen, die für das SGB II tätig sind, in gleichem Maße an der Regelung teilhaben können.

Angleichung der Arbeitsbedingungen

Zum 1. August 2025 ist die Angleichung der Arbeitsbedingungen für das Tarifgebiet Ost bei befristeten Arbeitsverträgen und den Voraussetzungen für die ordentliche Unkündbarkeit an die Regelungen für das Tarifgebiet West erfolgt. Der besondere tarifliche Kündigungsschutz wird nun auf alle Beschäftigten im Geltungsbereich des TV-BA ausgeweitet. Voraussetzung ist die Vollendung des 40. Lebensjahres und das Überschreiten einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren. Beschäftigte, die diese Voraussetzungen erfüllen, können arbeitgeberseitig nur außerordentlich, d.h. aus wichtigem Grund, gekündigt werden.





Nachwuchskräfte – 14. Änderungs-Tarifvertrag zum TVN-BA

Die Ausbildungsvergütung für **Auszubildende** steigt ab **1.4.2025** sowie ab **1.5.2026** jeweils um einen Festbetrag in Höhe von **75 Euro**. Die monatliche Vergütung der **Studierenden** wird ab dem **1.4.2025** um **75 Euro** und ab dem **1.5.2026** um **weitere 30 Euro** erhöht.

Die monatliche Pauschale für **Übernachungskosten** wird ab **1.5.2026** um **45 Euro** erhöht. Die Studierenden in Schwerin erhalten die Pauschale für Übernachtungskosten zukünftig auch auf tarifvertraglicher Grundlage. Der Anspruch besteht nur, wenn die BA nicht eine unentgeltliche Unterkunft bereitstellt.

Ab dem Kalenderjahr **2027** beträgt der **Urlaubsanspruch** bei einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 5 Tage in der Kalenderwoche **31 Arbeitstage**.

Die BA hat sich bereits übertariflich selbst verpflichtet, Auszubildende zum/zur Fachangestellten für Arbeitsmarktdienstleistungen und zum/zur Fachinformatiker/in und alle Studierenden nach Bestehen der Abschlussprüfung in ein unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis zu übernehmen, sofern nicht personen- oder verhaltensbedingte Gründe entgegenstehen. Mit Wirkung zum **1.8.2025** ist die **Übernahmeverpflichtung** nun im **Tarifvertrag** verankert. Gleichzeitig verpflichten sich die Nachwuchskräfte, nach Ende von Ausbildung bzw. Studium innerhalb der BA bundesweit uneingeschränkt verwendungsbereit zu sein.

Mit Wirkung vom **1.8.2025** wird für **Studierende** eine **Probezeit von 6 Monaten** eingeführt.

Ab **1.7.2025** wird für die Auszubildenden nach dem TVN-BA der **Verpflegungszuschuss** für volle Kalendertage der Teilnahme an auswärtigen Bildungsmaßnahmen und notwendiger Unterbringung am auswärtigen Ausbildungsort erhöht und bemisst sich nun nach den Regelungen des BRKG.

Übertragung des Tarifiergebnisses auf die Beamtinnen/Beamten der BA

Die Bundesregierung hat am 3.9.2025 beschlossen, dass das Ergebnis der Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst auf die Bundesbesoldung und -versorgung **zeitgleich und systemgerecht** übertragen wird. Sie hat sich zugleich damit einverstanden erklärt, für die im Jahr 2025 und im Jahr 2026 vorgesehene Erhöhung der Bezüge **Abschlagszahlungen** zu leisten.

Im Dezember 2025 wurden nun Abschläge auf einen ersten linearen Anpassungsschritt mit einer **Erhöhung um 3,0 %**, rückwirkend zum 1.4.2025 gezahlt, weitere Abschläge gibt es dann zum zweiten linearen Anpassungsschritt ab 1.5.2026 mit einer **Erhöhung um 2,8 %**.

Da die Abschläge im Vorgriff auf ein Gesetz zur Übertragung des Tarifiergebnisses auf die Bundesbesoldung und -versorgung gezahlt werden, stehen die Zahlungen unter dem ausdrücklichen Vorbehalt des Inkrafttretens einer späteren entsprechenden gesetzlichen Regelung. Nach Inkrafttreten des angekündigten Gesetzes zur Erhöhung der Dienst- und Versorgungsbezüge wird eine Verrechnung der geleisteten Abschlagszahlungen vorgenommen.

Zur Erhöhung des Urlaubsanspruchs und zum Zeit-statt-Geld-Wahlmodell werden leider derzeit noch keine Aussagen gemacht. Hier muss die gesetzliche Regelung abgewartet werden.

