

Bericht aus der Bundeskommission vom 5. Juni 2025 in Bad Hersfeld

Einigung in den Tarifrunden der Caritas

Am 5. Juni 2025 haben Dienstgeber- und Mitarbeiterseite der Caritas eine Einigung in zwei getrennten Tarifrunden erzielt. Mit den Tarifabschlüssen für die rund 34.000 Ärztinnen und Ärzte der Caritas Kliniken und für weitere 700.000 Beschäftigte und 49.000 Auszubildende in den übrigen Berufsgruppen orientiert sich die Caritas im Ergebnis weiter an den Tarifen des Öffentlichen Dienstes.

Oliver Hölters, Sprecher der Caritas Mitarbeiterseite:

„Nach harten Verhandlungen ist dies ein Kompromiss, mit dem wir leben können. Ein Signal für mehr Attraktivität unserer Arbeitsplätze ist leider ausgeblieben. Für die Beschäftigten in der Caritas ist es dennoch ein wichtiges Signal, dass es uns gelungen ist, den Anschluss zu den Tarifen des Öffentlichen Dienstes nicht zu verlieren.“

Weitere Informationen und Materialien zu dem Tarifbeschluss erhalten Sie auf unserer Internetseite unter

www.akmas.de/tarif

Aus dem Inhalt

Ergebnisse der allgemeinen Tarifrunde – Teil I	2
Ergebnisse der Ärzte-Tarifrunde	4
Fortschritte in der Reform der Anlage 2/2e – AVR-Strukturreform	5
Weitere Beschlüsse der Bundeskommission (u.a. Anl. 33, Ausbildung)	6

Ergebnisse der allgemeinen Tarifrunde – Teil I

Gehaltssteigerungen

Die **Grundentgelte** in den AVR Anlagen 3 (für Anl. 2, 2d, 2e), 31, 32 und 33 erhöhen sich

- zum 1. Juli 2025 um 3 Prozent, mindestens jedoch um 110 Euro
- ab dem 1. Februar 2026 um weitere 2,8 Prozent

Die **weiteren dynamischen Vergütungsbestandteile** erhöhen sich

- zum 1. Juli 2025 um 3,11 Prozent
- ab dem 1. Februar 2026 um weitere 2,8 Prozent

Die **Ausbildungsvergütung** erhöht sich

- zum 1. Juli 2025 75 Euro monatlich
- ab dem 1. Februar 2026 um weitere 75 Euro monatlich

Die Bundeskommission hat diese **mittleren Werte** bis zum 31. März 2027 befristet.

Grundsätzlich gilt, dass auf Basis der von der Bundeskommission beschlossenen mittleren Werte die Regionalkommissionen eigene Werte festsetzen müssen.

Änderungen in den AVR Anlagen 31 und 32

Die Zulagen für **Wechselschichtarbeit** erhöht sich*

- bei ständiger Wechselschicht ab dem 1. Juli 2025 auf 250 Euro monatlich (zuvor 155 Euro)
- bei nicht ständiger Wechselschicht ab dem 1. Juli 2025 auf 1,49 (Anl. 31) bzw. 1,47 (Anl. 32) Euro pro Stunde (zuvor 0,93 Euro)

Die Zulagen für **Schichtarbeit** erhöht sich*

- bei ständiger Schichtarbeit ab dem 1. Juli 2025 auf 100 Euro monatlich (zuvor 40 Euro)
- bei nicht ständiger Schichtarbeit ab dem 1. Juli 2025 auf 0,59 Euro pro Stunde (zuvor 0,24 Euro)

** Ab dem 1. Januar 2027 nehmen diese Zulagen an allgemeinen Entgelterhöhungen teil.*

Die **Pflegezulage** steigt

- zum 1. Juli 2025 auf 137,96 Euro (zuvor 133,80 Euro)
- ab dem 1. Februar 2026 auf 141,82 Euro

Änderung in der AVR Anlage 33

Die Zulagen für **Wechselschichtarbeit** erhöht sich*

- bei ständiger Wechselschicht ab dem 1. Juli 2025 auf 200 Euro monatlich (zuvor 155 Euro)
- bei nicht ständiger Wechselschicht ab dem 1. Juli 2025 auf 1,18 Euro pro Stunde (zuvor 0,93 Euro)

...für **Mitarbeitende der Anlage 33, die in Krankenhäusern** und weiteren vergleichbaren Einrichtungen arbeiten, erhöhen sich die Zulagen für Wechselschichtarbeit

- bei ständiger Wechselschicht ab dem 1. Juli 2025 auf 250 Euro monatlich
- bei nicht ständiger Wechselschicht ab dem 1. Juli 2025 auf 1,49 Euro pro Stunde

...für **Mitarbeitende der Anlage 33, die in Pflege- und Betreuungseinrichtungen** arbeiten, erhöhen sich die Zulagen für Wechselschichtarbeit

- bei ständiger Wechselschicht ab dem 1. Juli 2025 auf 250 Euro monatlich
- bei nicht ständiger Wechselschicht ab dem 1. Juli 2025 auf 1,47 Euro pro Stunde

Die Zulagen für **Schichtarbeit** erhöht sich*

- bei ständiger Schichtarbeit ab dem 1. Juli 2025 auf 100 Euro monatlich (zuvor 40 Euro)
- bei nicht ständiger Schichtarbeit ab dem 1. Juli 2025 auf 0,59 Euro pro Stunde (zuvor 0,24 Euro)

** Ab dem 1. Januar 2027 nehmen diese Zulagen an allgemeinen Entgelterhöhungen teil.*

Ferner erhöhen sich die **Garantiebeträge** bei Höhergruppierung

- zum 1. Juli 2025 um 3,11 Prozent und
- ab dem 1. Februar 2026 um weitere 2,8 Prozent.

Änderung für Mitarbeitende außerhalb der Anlagen 31 bis 33

Für Mitarbeitende der Anlagen 2, 2d, 2e erhöhen sich die Zulagen für ständige Wechselschichtarbeit

- ab dem 1. Juli 2025 auf 200 bzw. 120 Euro (zuvor 102,26 bzw. 61,36 Euro)

sowie die Zulagen für ständige Schichtarbeit

- ab dem 1. Juli 2025 auf 100 bzw. 77,77 Euro (zuvor 46,02 bzw. 35,79 Euro)

Weitere dynamische Vergütungsbestandteile (z.B. Kinderzulage, Zeitzuschläge, Urlaubsgeld – auch das Urlaubsgeld für Auszubildende) erhöhen sich

- zum 1. Juli 2025 um 3,11 Prozent
- ab dem 1. Februar 2026 um weitere 2,8 Prozent

Ergebnisse der Ärzte-Tarifrunde

Gehaltssteigerungen in drei Schritten

Die **Grundentgelte**, die Entgelte für die als Arbeitszeit gewertete Zeit des **Bereitschaftsdienstes**, sowie der Zuschlag für einen Einsatz im **Rettungsdienst** steigen

- zum 1. Juli 2025 um 4 Prozent
- ab dem 1. Dezember 2025 um weitere 2 Prozent
- ab dem 1. März 2026 um weitere 2 Prozent

Die Bundeskommission hat diese mittleren Werte bis zum 31. Dezember 2026 befristet. Die Regionalkommissionen können bei der Umsetzung noch Einmalzahlungen festlegen.

Grundsätzlich gilt, dass auf Basis der von der Bundeskommission beschlossenen mittleren Werte die Regionalkommissionen eigene Werte festsetzen müssen.

Folgende Änderungen treten zum 1. Oktober 2025 in Kraft – wenn nicht anders angegeben:

Zuschläge

- Der Zeitzuschlag für **Nacharbeit** wird von 15 auf 20 Prozent erhöht.
Nacharbeit ist nun die Arbeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr (bisher 21 Uhr - 6 Uhr).
- Neu: Für **Arbeit an Samstagen** zwischen 13 und 20 Uhr (bisher 21 Uhr), soweit sie nicht im Rahmen von Wechselschicht oder Schichtarbeit anfällt, beträgt der Zeitzuschlag 20 Prozent (bisher pauschal 0,64 Euro je Stunde).
- Ärztinnen und Ärzte, die **Wechselschichtarbeit** leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 315 Euro monatlich (bisher 105 Euro bei ständiger bzw. von 0,63 Euro je Stunde bei nicht ständiger Wechselschichtarbeit).
- Ärztinnen und Ärzte, die **Schichtarbeit** leisten, erhalten eine Schichtzulage von 210 Euro monatlich (bisher 40 Euro bei ständiger bzw. 0,24 Euro je Stunde bei nicht ständiger Schichtarbeit). Ab dem 1. Januar 2026 erhöht sich die Schichtzulage auf 315 Euro.

Dienstplanung

- Werden Dienstpläne nicht spätestens einen Monat vor Beginn des jeweiligen Planungszeitraums aufgestellt, erhöht sich das Entgelt für die regelmäßige Arbeit, einschließlich Schicht- und Wechselschichtarbeit für jeden Dienst des zu planenden Folgemonats um 10 Prozent, sowie für Rufbereitschaft um 17,5 Prozent. Ebenso erhöht sich in diesem Fall die Bewertung des Bereitschaftsdienstes im Folgemonat um 17,5 Prozentpunkte.
- Liegen zwischen einer notwendigen Dienstplanänderung und dem Antritt des Dienstes weniger als drei Tage, erhöht sich das Entgelt der Vollarbeit, Schichtarbeit und Wechselschichtarbeit für jeden von der Änderung betroffenen Dienst um 10 Prozent, sowie für Rufbereitschaft um 17,5 Prozent. Ebenso erhöht sich in diesem Fall die Bewertung des Bereitschaftsdienstes im Folgemonat um 17,5 Prozentpunkte.

Zusatzurlaub

Ab dem 1. Januar 2026 erhalten Ärztinnen und Ärzte, die **Wechselschicht** oder **Schichtarbeit** leisten und denen eine entsprechende Zulage zusteht...

- a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei Monate und
- b) bei Schichtarbeit für je vier Monate

einen Arbeitstag Zusatzurlaub. Bisher musste es sich um ständige Wechselschicht- oder Schichtarbeit handeln und diese Zeiträume zusammenhängend sein. Entsprechende Dienstvereinbarungen zur Regelung von Abweichungen sind nun nicht mehr notwendig.

Fortschritte in der Reform der Anlage 2/2e – AVR-Strukturreform

Die Verhandlungen und die Arbeiten an der Reform der Anlage 2/2e und an der AVR-Struktur sind zuletzt weit fortgeschritten und sollen noch in diesem Jahr abgeschlossen werden.

Das Ziel ist eine Orientierung am Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes TVöD. Damit würden auch die Bestandteile der AVR, die sich noch am alten Bundesangestelltentarifvertrag BAT orientierten, überarbeitet und in eine gemeinsame, neue Struktur überführt.

Bei diesem Vorhaben wurde oft verkürzt von der „Anlage-2-Reform“ gesprochen. Ab Inkrafttreten einer Neuregelung würden aber mit wenigen Ausnahmen für alle Mitarbeiter dieselben allgemeinen Regelungen gelten. Nur für Ärztinnen und Ärzte und für Lehrkräfte soll es weiterhin eigene Regelungen geben.

Im Laufe dieses Jahres soll das Vorhaben abgeschlossen werden. Da eine Neufassung der AVR für die Einrichtungen eine lange Vorbereitungszeit erfordert, ist ein Inkrafttreten ab dem 1. Januar 2027 vereinbart.

Weitere Beschlüsse der Bundeskommission

Zulage für Leitungen in Anlage 33 ermöglicht

Zur Deckung des Personalbedarfs kann Mitarbeitern in Anlage 33 **mit leitender Tätigkeit*** eine monatliche Zulage von mindestens 180 Euro gewährt werden. Diese Regelung ist befristet bis zum 31. Dezember 2027.

** Leiter von Kindertagesstätten, Werkstätten und Heimen der Erziehungs-, Behinderten oder Gefährdetenhilfe sowie als ständige Vertreter der genannten Leitungen bestellte Mitarbeiter*

Diese von der neuen Anmerkung Nr. 32 erfassten Leiter bzw. ständige Vertreter erhalten keine SuE-Zulage gemäß § 11 Abs. 5 der Anlage 33.

Erhöhung der Zulagen nach Anmerkungen 30 und 31 Anhang B Anlage 33

Die Kann-Zulage für die Entgeltgruppe S 9 Ziffer 1 (Anmerkung 30) wurde von mindestens 150 Euro auf mindestens 180 Euro erhöht. Ebenfalls wurde die Kann-Zulage für Mitarbeiter mit koordinierender Tätigkeit oder als Leiter einer Gruppe (Anmerkung 31) von mindestens 80 Euro auf mindestens 180 Euro erhöht.

Duales Studium: Fristen verlängert

Die Regelungen für Studierende in ausbildungs- sowie in praxisintegrierten dualen Studiengängen sowie der akademischen Hebammenausbildung waren bis zum 31. Juli 2025 befristet. Die Bundeskommission hat diese Frist nun um ein weiteres Jahr bis zum 31. Juli 2026 verlängert.

Heilerziehungspflege-Ausbildung: Frist verlängert

Auch die Regelungen für die Ausbildung in der Heilerziehungspflege waren bis zum 31. Juli 2025 befristet. Die Frist wurde um zwei Jahre bis zum 31. Juli 2027 verlängert.

Eingruppierung bei nicht erfüllter Ausbildungsvoraussetzung

Wer in einer bestimmten Tätigkeit die hierfür eigentlich erforderliche Ausbildung nicht mitbringt, wird eine Vergütungsgruppe bzw. Entgeltgruppe niedriger eingruppiert als bei Erfüllung der Ausbildungsvoraussetzung.

Diese Regelung galt bisher nur für Mitarbeitende der AVR Anlagen 2, 2d, 2e, 31 und 32. Mit Beschluss der Bundeskommission gilt dies nun auch für die Anlage 33.

Aussetzung des Akkreditierungserfordernisses für Studiengänge an einer staatlichen (anerkannten) Hochschule

Einige Tätigkeitsmerkmale der AVR-Anlagen 2, 21a, 31 und 33 erfordern eine abgeschlossene (wissenschaftliche) Hochschulbildung an einer akkreditierten Hochschule. Dieses Akkreditierungserfordernis war zuletzt bis Ende 2026 ausgesetzt.

Die Bundeskommission hat nun beschlossen, die Aussetzung des Akkreditierungserfordernisses bis zum 31.12.2029 zu verlängern.

Inklusionsbetriebe: Regelung bis Ende 2030 verlängert

Inklusionsbetriebe können nach den Regelungen der Anlage 20 der AVR Caritas auf branchenübliche, regional geltende (DGB-)Tarifverträge als Mindestbedingung ausweichen. Wenn es solche Tarifverträge nicht gibt, können sie bei einer Regionalkommission die Anwendung branchenüblicher und regional geltender Arbeitsbedingungen und Vergütungsregelungen beantragen. Diese Möglichkeit für die Inklusionsbetriebe ist nun bis zum 31. Dezember 2030 verlängert worden.

Norbert Altmann verabschiedet

Der langjährige Sprecher der Caritas Dienstgeberseite Norbert Altmann ist in der März-Sitzung der Bundeskommission offiziell verabschiedet worden. Bereits im Februar ist der ehemalige Leiter der Bereiche Personal, Arbeitsrecht und Tarifpolitik des Caritasverbandes für das Erzbistum Paderborn in den Ruhestand gegangen.

Sonder-Info zur Leiharbeit erschienen

Eine Sonder-Info stellt Rahmenbedingungen zur Leiharbeit vor und weist darauf hin, worauf Mitarbeitervertretungen und Betroffene in der Praxis zu achten haben.

Vor allem in der Pflege hat sich Leiharbeit als Lösung etabliert, um flexibel auf hohen Bedarf an Fachkräften zu reagieren. Diese Praxis ist nicht nur in der Caritas umstritten. Aus Sicht der Mitarbeiterseite sollte der Grundsatz „ein Team, ein Tarif“ gelten – und Missbrauch unterbleiben!

Die Sonder-Info finden Sie auf unserer Internetseite:

www.akmas.de/themen/arbeitszeit-arbeitsrecht

KONTAKT

Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission
des Deutschen Caritasverbandes
Oliver Hölters (Sprecher Mitarbeiterseite)

www.akmas.de

Facebook	ak.mas.caritas
Instagram	akmas_caritas
Bluesky	akmas-caritas
Telegram	akmas_caritas

