

AGMAV-Beratungstag 7.5.2026

**Übernahme der TVöD-Tarifeinigung 2025
in die AVR-Württemberg (Fassung TVöD)**

Inhaltsverzeichnis

1. Erhöhung der Entgelte	1
2. Erhöhung der Auszubildendenvergütung	8
3. Erhöhung der Praktikumsvergütung	10
4. Weitere neue Regelungen für Auszubildende	13
5. Regelungen für Studierende in dualen Studiengängen	14
6. Weitere Erhöhungen aus dem Tarifabschluss	15
7. Urlaub	17
8. Veränderungen zur Arbeitszeit	18
9. Langzeitkonto	22
10. Gleitzeit	22

Die Übernahme der Tarifverträge zur Umsetzung der Tarifeinigung vom 6. April 2025 für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern in die AVR-Württemberg

1. Erhöhung der Entgelte

Die Übernahme des TVöD Tarifabschlusses vom 5. April 2025 erfolgte zeitverzögert in der Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission am 13.2.2026. Die Inhalte entsprechen dem TVöD 1:1 und wurden für die AVR-Württemberg lediglich redaktionell angepasst, so dass sie in das System der sog. Bücher in die AVR-Württemberg eingearbeitet werden können. Wir haben in der AVR-Württemberg eine sog. Tarifautomatik, diese betrifft Tarifabschlüsse, die Entgelt oder Arbeitszeit betreffen.

AVR-Württemberg – Erstes Buch – Teil 1 § 3 Absatz (5)

Durch die Tarifautomatik wurden die Entgeltbestandteile des Tarifabschlusses daher für die Beschäftigten der Diakonie nahezu zeitlich wie für die Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes ausgezahlt.

Die Erhöhung der Tabellenentgelte erfolgte in zwei Stufen, zum 1.4.2025 um 3% und zum 1.5.2026 um weitere 2,8%.

Erhöhung der Tabellenentgelte ab 1.4.2025

Im ersten Schritt erfolgte die Erhöhung der Tabellenentgelte und individuellen Zwischen- bzw. Endstufen um 3%, jedoch mindestens 110 Euro.

Die Erhöhung der Tabellenentgelte um mindestens 110 Euro beinhaltet eine soziale Komponente, das bedeutet, wenn der Betrag in der jeweiligen Entgeltgruppe und individuellen Stufen weniger als 110 Euro beträgt, wird der Betrag auf mind. 110 Euro angehoben.

Bspw. würde in den Stufen 2 und 3 der Entgeltgruppe P8 3% Erhöhung weniger als 110 Euro betragen, daher ist der Betrag auf 110 Euro angehoben.

		3,15	3,02	3,00	3,00	3,00
neues Entgelt		3.600,40	3.757,59	3.964,57	4.132,22	4.366,71
P8		3.490,40	3.647,59	3.849,10	4.011,86	4.239,52
		3,33	3,15	3,00	3,00	3,00
neues Entgelt		3.414,69	3.600,40	3.889,43	4.036,57	4.188,13
P7		3.304,69	3.490,40	3.776,15	3.919,00	4.066,15
		3,90	3,68	3,48	3,12	3,04
neues Entgelt		2.930,44	3.100,59	3.271,86	3.636,14	3.729,00
P6		2.820,44	2.990,59	3.161,86	3.526,14	3.619,00
		4,05	3,73	3,64	3,51	3,42
neues Entgelt		2.828,00	3.060,63	3.129,01	3.243,28	3.329,01
P5		2.718,00	2.950,63	3.019,01	3.133,28	3.219,01

Die soziale Komponente wurde nur für die erste Stufe der Entgelterhöhung vereinbart.

**Tabellen der Entgeltgruppen E-Tabellen:
Erhöhung der Tabellenentgelte ab 1.4.2025**

 **AVR-Württemberg – Erstes Buch – Teil 2 Anlage A**

Anlage A (VKA)

<p>Tabelle TVöD VKA Anlage A gültig vom 1. April 2025 bis 30. April 2026 (monatlich in Euro)</p>
--

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

Ergänzend zu Anlage A (VKA) wird bestimmt:

<i>Entgeltgruppe</i>	<i>Stufe 1</i>	<i>Stufe 2</i>	<i>Stufe 3</i>	<i>Stufe 4</i>	<i>Stufe 5</i>	<i>Stufe 6</i>
15 Ü		6.955,18	7.685,88	8.378,11	8.839,65	8.947,29

Erhöhung der Tabellenentgelte ab 1.5.2026 um 2,8%

 AVR-Württemberg – Erstes Buch – Teil 2 Anlage A

Anlage A (VKA)

<p>Tabelle TVöD VKA Anlage A gültig ab 1. Mai 2026 (monatlich in Euro)</p>
--

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

Ergänzend zu Anlage A (VKA) wird bestimmt:

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15 Ü		7.149,93	7.901,08	8.612,70	9.087,16	9.197,81

**Tabellen für den Sozial- und Erziehungsdienst:
Erhöhung der Tabellenentgelte ab 1.4.2025 um 3% - mindestens 110 Euro**

 **AVR-Württemberg – Erstes Buch – Teil 3.3 Anlage C**

Anlage C

<p>Tabelle TVöD VKA Anlage C (Sozial- und Erziehungsdienst) gültig vom 1. April 2025 bis 30. April 2026 (monatlich in Euro)</p>
--

Entgelt- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.591,95	4.708,94	5.288,55	5.723,21	6.375,22	6.773,65
S 17	4.233,84	4.527,84	4.998,73	5.288,55	5.868,09	6.208,58
S 16	4.147,17	4.433,68	4.752,42	5.143,62	5.578,29	5.839,11
S 15	4.000,66	4.274,25	4.564,08	4.897,32	5.433,43	5.665,23
S 14	3.962,44	4.232,66	4.554,71	4.882,30	5.244,56	5.498,11
S 13	3.869,68	4.132,98	4.491,62	4.781,38	5.143,62	5.324,74
S 12	3.859,50	4.122,07	4.465,71	4.769,97	5.146,70	5.306,08
S 11b	3.808,48	4.067,31	4.249,15	4.712,82	5.075,04	5.292,38
S 11a	3.741,49	3.994,28	4.174,59	4.636,51	4.998,73	5.216,07
S 10	<i>[nicht besetzt]</i>					
S 9	3.549,30	3.781,54	4.053,20	4.455,27	4.835,59	5.128,99
S 8b	3.481,39	3.708,79	3.980,49	4.380,82	4.759,33	5.049,51
S 8a	3.413,85	3.636,31	3.868,50	4.092,49	4.311,44	4.541,67
S 7	3.333,59	3.550,19	3.765,70	3.987,31	4.153,80	4.404,69
S 6	<i>[nicht besetzt]</i>					
S 5	<i>[nicht besetzt]</i>					
S 4	3.201,81	3.408,76	3.597,33	3.725,30	3.848,61	4.043,12
S 3	3.034,89	3.229,62	3.410,78	3.577,12	3.653,23	3.744,14
S 2	2.829,14	2.948,41	3.036,64	3.132,45	3.240,19	3.347,95

Erhöhung der Tabellenentgelte ab 1.5.2026 um 2,8%

 AVR-Württemberg – Erstes Buch – Teil 3.3 Anlage C

Anlage C

<p>Tabelle TVöD VKA Anlage C (Sozial- und Erziehungsdienst) gültig ab 1. Mai 2026 (monatlich in Euro)</p>
--

Entgelt- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.720,52	4.840,79	5.436,63	5.883,46	6.553,73	6.963,31
S 17	4.352,39	4.654,62	5.138,69	5.436,63	6.032,40	6.382,42
S 16	4.263,29	4.557,82	4.885,49	5.287,64	5.734,48	6.002,61
S 15	4.112,68	4.393,93	4.691,87	5.034,44	5.585,57	5.823,86
S 14	4.073,39	4.351,17	4.682,24	5.019,00	5.391,41	5.652,06
S 13	3.978,03	4.248,70	4.617,39	4.915,26	5.287,64	5.473,83
S 12	3.967,57	4.237,49	4.590,75	4.903,53	5.290,81	5.454,65
S 11b	3.915,12	4.181,19	4.368,13	4.844,78	5.217,14	5.440,57
S 11a	3.846,25	4.106,12	4.291,48	4.766,33	5.138,69	5.362,12
S 10	[nicht besetzt]					
S 9	3.648,68	3.887,42	4.166,69	4.580,02	4.970,99	5.272,60
S 8b	3.578,87	3.812,64	4.091,94	4.503,48	4.892,59	5.190,90
S 8a	3.509,44	3.738,13	3.976,82	4.207,08	4.432,16	4.668,84
S 7	3.426,93	3.649,60	3.871,14	4.098,95	4.270,11	4.528,02
S 6	[nicht besetzt]					
S 5	[nicht besetzt]					
S 4	3.291,46	3.504,21	3.698,06	3.829,61	3.956,37	4.156,33
S 3	3.119,87	3.320,05	3.506,28	3.677,28	3.755,52	3.848,98
S 2	2.908,36	3.030,97	3.121,67	3.220,16	3.330,92	3.441,69

Tabellen für Beschäftigte in der Pflege:

Erhöhung der Tabellenentgelte ab 1.4.2025 um 3% - mindestens 110 Euro

 **AVR-Württemberg – Erstes Buch – Teil 3.2 Anlage E (Pflegedienst)**

Anlage E

<p>Tabelle TVöD VKA Anlage E (Pflegedienst) gültig vom 1. April 2025 bis 30. April 2026 (monatlich in Euro)</p>
--

<i>Entgeltgruppe</i>	<i>Stufe 1</i>	<i>Stufe 2</i>	<i>Stufe 3</i>	<i>Stufe 4</i>	<i>Stufe 5</i>	<i>Stufe 6</i>
P 16	-	5.097,32	5.268,39	5.820,78	6.464,70	6.748,74
P 15	-	4.992,50	5.149,06	5.540,47	6.008,91	6.187,80
P 14	-	4.876,97	5.029,76	5.411,69	5.930,62	6.025,31
P 13	-	4.761,46	4.910,45	5.282,90	5.551,83	5.621,28
P 12	-	4.530,37	4.671,80	5.025,33	5.242,50	5.343,51
P 11	-	4.299,33	4.433,17	4.767,77	4.989,97	5.090,99
P 10	-	4.070,43	4.194,92	4.548,07	4.718,51	4.825,84
P 9	-	3.883,65	4.070,43	4.194,92	4.434,43	4.535,43
P 8	-	3.600,40	3.757,59	3.964,57	4.132,22	4.366,71
P 7	-	3.414,69	3.600,40	3.889,43	4.036,57	4.188,13
P 6	2.930,44	3.100,59	3.271,86	3.636,14	3.729,00	3.904,10
P 5	2.828,00	3.060,63	3.129,01	3.243,28	3.329,01	3.530,40

Erhöhung der Tabellenentgelte ab 1.5.2026 um 2,8%

 AVR-Württemberg – Erstes Buch – Teil 3.2 Anlage E (Pflegedienst)

Anlage E

<p>Tabelle TVöD VKA Anlage E (Pflegedienst) gültig ab 1. Mai 2026 (monatlich in Euro)</p>
--

<i>Entgeltgruppe</i>	<i>Stufe 1</i>	<i>Stufe 2</i>	<i>Stufe 3</i>	<i>Stufe 4</i>	<i>Stufe 5</i>	<i>Stufe 6</i>
P 16	-	5.240,04	5.415,90	5.983,76	6.645,71	6.937,70
P 15	-	5.132,29	5.293,23	5.695,60	6.177,16	6.361,06
P 14	-	5.013,53	5.170,59	5.563,22	6.096,68	6.194,02
P 13	-	4.894,78	5.047,94	5.430,82	5.707,28	5.778,68
P 12	-	4.657,22	4.802,61	5.166,04	5.389,29	5.493,13
P 11	-	4.419,71	4.557,30	4.901,27	5.129,69	5.233,54
P 10	-	4.184,40	4.312,38	4.675,42	4.850,63	4.960,96
P 9	-	3.992,39	4.184,40	4.312,38	4.558,59	4.662,42
P 8	-	3.701,21	3.862,80	4.075,58	4.247,92	4.488,98
P 7	-	3.510,30	3.701,21	3.998,33	4.149,59	4.305,40
P 6	3.012,49	3.187,41	3.363,47	3.737,95	3.833,41	4.013,41
P 5	2.907,18	3.146,33	3.216,62	3.334,09	3.422,22	3.629,25

2. Erhöhung der Auszubildendenvergütung

Die Auszubildendenvergütung wurde in zwei Stufen angehoben.

Erhöhung der Auszubildendenentgelte ab 1.4.2025 um 75 Euro und ab 1.5.2026 um weitere 75 Euro

 **AVR-Württemberg – Erstes Buch – Teil 4.2 (TVAöD-BBiG) § 8 Absatz 1**

«(1) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt

	<i>bis</i>	<i>ab</i>	<i>ab</i>
	31. März 2025	1. April 2025	1. Mai 2026
<i>im ersten Ausbildungsjahr</i>	1.218,26 Euro	1.293,26 Euro	1.368,26 Euro
<i>im zweiten Ausbildungsjahr</i>	1.268,20 Euro	1.343,20 Euro	1.418,20 Euro
<i>im dritten Ausbildungsjahr</i>	1.314,02 Euro	1.389,02 Euro	1.464,02 Euro
<i>im vierten Ausbildungsjahr</i>	1.377,59 Euro	1.452,59 Euro	1.527,59 Euro.»


Erhöhung der Auszubildendenentgelte im Bereich Pflege und Betreuung nach § 8 Abs.1, Buchstabe b (z.B. Gesundheits- und Krankenpflege, praxisintegrierte Ausbildungsgänge zur Erzieher*in oder Heilerziehungspfleger*in)

 **AVR-Württemberg – Erstes Buch – Teil 4.3 (TVAöD-Pflege) § 8 Abs.1 Buchstabe b**

«(1) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt für Auszubildende nach § 1 Abs. 1 Buchst. b

	<i>bis</i>	<i>ab</i>	<i>ab</i>
	31. März 2025	1. April 2025	1. Mai 2026
<i>im ersten Ausbildungsjahr</i>	1.340,69 Euro	1.415,69 Euro	1.490,69 Euro
<i>im zweiten Ausbildungsjahr</i>	1.402,07 Euro	1.477,07 Euro	1.552,07 Euro
<i>im dritten Ausbildungsjahr</i>	1.503,38 Euro	1.578,38 Euro	1.653,38 Euro.

Für das Ausbildungsentgelt für Schüler*innen der Krankenpflegehilfe und Altenpflegehilfe gibt es in der AVR-Württemberg eine Ergänzungsbestimmung, das bedeutet, dass die AVR-Württemberg eine ergänzende Regelung beinhaltet, die der TVöD nicht beinhaltet.

 **AVR-Württemberg – Erstes Buch – Teil 4.3 (TVAöD-Pflege), ergänzend zu § 8 Abs.1**

Ergänzend zu § 8 Abs. 1 wird bestimmt:

Das monatliche Ausbildungsentgelt für Schülerinnen/Schüler in der Krankenpflegehilfe und Altenpflegehilfe beträgt

bis 31. März 2025	ab 1. April 2025	ab 1. Mai 2027
1.264,91 Euro	1.339,91 Euro	1.414,91 Euro.»

Erhöhung der Auszubildendenentgelte für Auszubildende in betrieblich-schulischen Ausbildungsberufen § 8 Abs.1 Buchstabe c (z.B. Orthoptist*innen, Logopäd*innen, Ergotherapeut*innen)

 **AVR-Württemberg – Erstes Buch – Teil 4.3 (TVAöD-Pflege) § 8 Abs.1 Buchstabe c**

«(2) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt für Auszubildende nach § 1 Abs. 1 Buchst. c

	bis	ab	ab
	31. März 2025	1. April 2025	1. Mai 2026
<i>im ersten Ausbildungsjahr</i>	1.215,24 Euro	1.290,24 Euro	1.365,24 Euro
<i>im zweiten Ausbildungsjahr</i>	1.275,30 Euro	1.350,30 Euro	1.425,30 Euro
<i>im dritten Ausbildungsjahr</i>	1.372,03 Euro	1.447,03 Euro	1.522,03 Euro.»

3. Erhöhung der Praktikumsvergütung

Die Praktikumsvergütung wurde in 2 Stufen angehoben

Der Tarifvertrag für die Praktikant*innen (TVPöD) ist in der AVR-Württemberg im Ersten Buch Teil 4.4 abgebildet. Teil 4.4 regelt die Praktikumsentgelte für das Praktikum nach abgelegtem Examen zur Erlangung der staatlichen Anerkennung, z.B. für Heilpädagog*innen, Sozialarbeiter*innen oder Erzieher*innen. Dies betrifft Ausbildungs- oder Studiengänge, die nicht dual, sondern rein schulisch oder im Vollzeitstudium absolviert wurden.

Erhöhung der Praktikumsentgelte

 **AVR-Württemberg – Erstes Buch – Teil 4.4 (TVPöD) § 8 Abs.1**

«(1) Das monatliche Entgelt beträgt für Praktikantinnen/Praktikanten für den Beruf

der Sozialarbeiterin/des Sozialarbeiters, der Sozialpädagogin/des Sozialpädagogen, der Heilpädagogin/des Heilpädagogen

<i>bis 31. März 2025</i>	<i>ab 1. April 2025</i>	<i>ab 1. Mai 2026</i>
<i>2.026,21 Euro</i>	<i>2.101,21 Euro</i>	<i>2.176,21 Euro</i>

der pharmazeutisch-technischen Assistentin/des pharmazeutisch-technischen Assistenten, der Erzieherin/des Erziehers


<i>bis 31. März 2025</i>	<i>ab 1. April 2025</i>	<i>ab 1. Mai 2026</i>
<i>1.802,02 Euro</i>	<i>1.877,02 Euro</i>	<i>1.952,02 Euro</i>

der Kinderpflegerin/des Kinderpflegers, der Masseurin und medizinischen Bademeisterin/des Masseurs und medizinischen Bademeisters, der Rettungsassistentin/des Rettungsassistenten

<i>bis 31. März 2025</i>	<i>ab 1. April 2025</i>	<i>ab 1. Mai 2026</i>
<i>1.745,36 Euro</i>	<i>1.820,36 Euro</i>	<i>1.895,36 Euro.»</i>

Ergänzungsbestimmung der AVR-Württemberg zur Praktikumsvergütung

Zur Regelung des Praktikumsentgelts für z.B. Heilerzieher*innen, Arbeitserzieher*innen gibt es in der AVR-Württemberg eine sog. Ergänzungsbestimmung, das bedeutet, dass die AVR-Württemberg eine ergänzende Regelung beinhaltet, die der TVöD nicht regelt.

 **AVR-Württemberg – Erstes Buch – Teil 4.4 (TVPöD), ergänzend zu § 8 Abs.1**

b) Die Ergänzungsbestimmung der AVR-Wü/I zu § 8 Abs. 1 wird wie folgt gefasst:

«Das monatliche Entgelt beträgt für Praktikantinnen/Praktikanten für den Beruf

der Heilerziehungspflegerin/des Heilerziehungspflegers, der Erzieherin am Arbeitsplatz/Arbeitserzieherin mit Vollzeitausbildung/des Erziehers am Arbeitsplatz/Arbeitserziehers mit Vollzeitausbildung

bis 31. März 2025	ab 1. April 2025	ab 1. Mai 2026
1.802,02 Euro	1.877,02 Euro	1.952,02 Euro,

Praktikantinnen und Praktikanten im Vorpraktikum und in der Berufsorientierung

Eine „echte“ AVR-Württemberg Eigenregelung ist die Regelung für Praktikantinnen und Praktikanten im Vorpraktikum und in der Berufsorientierung. Im öffentlichen Dienst gibt es hierzu keine tarifliche Regelung.

Auch das Praktikumsentgelt ist hier geregelt:

AVR-Württemberg – Erstes Buch – Teil 4.6 § 9

(1) Die Praktikantinnen und Praktikanten erhalten ein monatliches Entgelt; es beträgt

ab 1. September 2012	580 Euro,
ab 1. September 2013	630 Euro,
ab 1. September 2014	680 Euro,
ab 1. September 2015	730 Euro,
ab 1. September 2016	780 Euro.

Das Praktikumsentgelt wird bei allen allgemeinen Anpassungen der Ausbildungsentgelte dynamisch angepasst und jeweils um den gleichen Betrag erhöht.

Seit Inkrafttreten des Mindestlohngesetz im Januar 2015 greift bei einem Orientierungspraktikum nach einer Dauer von drei Monaten der gesetzliche Mindestlohn. Wird ein solches Praktikum länger als drei Monate durchgeführt, ist die Praktikant*in regulär einzugruppieren.

Hiervon zu unterscheiden sind verpflichtende Vorpraktika, die beispielsweise im Rahmen einer schulischen Ausbildung zur Erzieher*in vorgeschrieben sind. In diesen Fällen sind auch längere Praktikumszeiten zulässig, in der Regel mit einer Dauer von zwölf Monaten.

Zum 1.Mai 2026 beträgt das Praktikumsentgelt **1.260 Euro**

Vorgehensweise bei der Berechnung des Praktikumsentgelt für Vor- und Orientierungspraktikum

Zeitpunkt	Erhöhung Azubi TVöD	Betrag
Basis 01.09.2016	–	780 €
01.02.2017	+30 €	810 €
01.03.2018	+50 €	860 €
01.03.2019	+50 €	910 €
01.04.2021	+25 €	935 €
01.04.2022	+25 €	960 €
01.03.2024	+150 €	1.110 €
01.04.2025	+75 €	1.185 €
01.05.2026	+75 €	1.260 €

4. Weitere neue Regelungen für Auszubildende

Übernahmeregelung für Auszubildende seit 1.7.2025

Auszubildende, die mindestens mit der Gesamtnote „befriedigend“ abgeschlossen haben, werden in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen, wenn Note „befriedigend“ nicht erreicht wurde, gilt eine Befristung von 12 Monaten und anschließender Entfristung.


In beiden Fällen gilt:

- Dienstlicher Bedarf
- Kein Entgegenstehen von personenbedingten, verhaltensbedingten, betriebsbedingten oder gesetzlichen Gründen.

 **AVR-Württemberg – Erstes Buch – Teil 4.1 (TVAöD) Allgemeiner Teil § 16a**

Familienheimfahrten (TVAöD-Pflege)

Für die Auszubildenden erfolgte eine Angleichung an den TVAöD-BBiG. Bei Entfernungen von mehr als 300 km können Auszubildenden im Bereich TVAöD– Besonderer Teil Pflege Zuschläge bzw. besondere Fahrpreise (z. B. für ICE) im Bahnverkehr wie nach TVAöD – Besonderer Teil BBiG erstattet werden.

 **AVR-Württemberg – Erstes Buch – Teil 4.3 (TVAöD-Pflege) § 10a, neuer Satz 2**

5. Regelungen für Studierende in dualen Studiengängen

Studierende in ausbildungsintegrierten Studiengängen

Für Studierende in ausbildungsintegrierten Studiengängen gibt es im TVöD einen gesonderten Tarifvertrag, dieser ist in der AVR-Württemberg im Ersten Buch in Teil 4.7 abgebildet. Ein ausbildungsintegrierter Studiengang ist eine Form des dualen Bachelorstudiums, dem eine vollwertige Berufsausbildung vorausgeht. Die Studierenden absolvieren zunächst eine Ausbildung und im direkten Anschluss ein Studium. Bei uns in der Diakonie finden sich ausbildungsintegrierten Studiengängen überwiegend im Krankenhausbereich z.B. angewandte Gesundheits- und Pflegewissenschaften. Die Anzahl der Studierenden im diakonischen Bereich noch sehr gering ist, sind die Tabellen hier nicht gesondert abgedruckt.

Nachzulesen in der AVR-Württemberg

 [AVR-Württemberg – Erstes Buch – Teil 4.7 \(TVSöD\)](#)

Studierende in praxisintegrierten Studiengängen

In der Diakonie absolvieren eine bedeutend höhere Anzahl an Studierenden in dualen Studiengängen ein Studium im Bereich Sozialwesen (soziale Arbeit, Sozialpädagogik etc.).

Für praxisintegrierte Studiengänge gibt es im TVöD bisher leider keinen Tarifvertrag und daher auch keine Regelung in der AVR-Württemberg.

Die Vergütung der Studierenden in praxisintegrierten Studiengängen erfolgt auf der Grundlage der Ausbildungsvergütungen AVR-Württemberg, Erstes Buch Teil 4.2 (TVAöD-BBiG).

Zur Vergütung geben die dualen Hochschulen in Baden-Württemberg die Auszubildendenvergütung nach TVAöD-BBiG als Bedingung vor. Dennoch führt die fehlende tarifliche Bindung immer wieder zu Problemen, da durch die Vorgaben zwar die Vergütung, jedoch alle anderen Regelungen des Tarifvertrags TVAöD nicht angewendet werden müssen.

Info von ver.di: In den Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst hat der Bund zugesagt, sich um eine gesetzliche Regelung zu kümmern und einen entsprechenden Tarifvertrag abzuschließen.

6. Weitere Erhöhungen aus dem Tarifabschluss

Erhöhung der Garantiebeträge im Sozial- und Erziehungsdienst

Sog. Garantiebeträge sichern bei einer Höhergruppierung ein Mindestplus beim Entgelt. Sie greifen insbesondere im Sozial- und Erziehungsdienst, weil die Abstände zwischen den Entgeltgruppen der S-Tabelle teilweise sehr gering sind, z.B. bei einer Höhergruppierung von S8b nach S9.

Ohne Garantiebeträge könnte eine Höhergruppierung nur zu einem sehr kleinen oder kaum spürbaren Gehaltsanstieg führen.

 **AVR-Württemberg – Erstes Buch – Teil 3.1 Anlage zu § 56 (VKA) Absatz 4**

«²Beträgt bei Höhergruppierungen innerhalb der Anlage C (VKA) der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 in der höheren Entgeltgruppe

- in den Entgeltgruppen S 2 bis S 8b

- bis zum 31. März 2025 weniger als 72,99 Euro,*
- vom 1. April 2025 bis 30. April 2026 weniger als 75,26 Euro und*
- ab 1. Mai 2026 weniger als 77,37 Euro,*

- in den Entgeltgruppen S 9 bis S 18

- bis zum 31. März 2025 weniger als 116,79 Euro,*
- vom 1. April 2025 bis 30. April 2026 weniger als 120,42 Euro und*
- ab 1. Mai 2026 weniger als 123,79 Euro,*

so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten jeweils zustehenden Garantiebetrag.»

Erhöhung Wechselschichtzulage ab 1.7.2025

Im besonderen Teil Krankenhäuser (3.2) und besonderen Teil Betreuung (3.3) wurde die Wechselschichtzulage von 155 Euro auf **250 Euro erhöht** und wird ab 1.1.2027 bei weiteren allgemeinen Tarifierpassungen dynamisiert.

Als Wechselschichtarbeit bezeichnet man die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel zu unterschiedlichen Zeiten beinhaltet, also Frühdienst, Spätdienst, Nachtdienst und die Beschäftigten müssen längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen werden.

 **AVR-Württemberg – Erstes Buch – Teil 3.2 § 50 Absatz 2 Satz 1 und § 50 Absatz 2 Satz 4 bzw. Teil 3.3 § 49a Absatz 2 Satz 1 und § 49a Absatz 2 Satz 3**


Erhöhung der Schichtzulage ab 1.7.2025

Die Schichtzulage ist im allgemeinen Teil der AVR-Württemberg (Teil 2) geregelt. Die Schichtzulage wurde von 40 Euro auf **100 Euro monatlich** erhöht. Als Schichtarbeit bezeichnet man die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan zu unterschiedlichen Zeiten, also Frühdienst und Spätdienst in einem regelmäßigen Wechsel. Die Beschäftigten wechseln planmäßig zwischen zwei Schichten und lösen sich gegenseitig ab, ohne dass zwingend Nacharbeit geleistet wird (sonst Wechselschichtarbeit, Bereitschaftsdienste erfüllen die Voraussetzungen nicht). Die Arbeitszeit muss sich über eine Zeitspanne von mindestens 13 Stunden am Tag erstrecken.

 **AVR-Württemberg – Erstes Buch – Teil 2 § 8 Absatz 6 Satz 1**

Erhöhung der Pflegezulage für die Entgeltgruppen in der Pflege

Beschäftigte, der Entgeltgruppen P5 bis P16 erhalten eine Erhöhung der Pflegezulage. Die Pflegezulage ist in zwei Schritten gestiegen am 1. April 2025 auf 137,96 Euro und ab 1. Mai 2026 auf 141,82 Euro und wird ab 31. März 2027 bei weiteren Entgeltanpassungen dynamisiert.

 **AVR-Württemberg – Erstes Buch – Teil 3.2 § 52 Absatz 6 bzw. Teil 3.3 § 51a Absatz 5**

Erhöhung der Jahressonderzahlung

Ab dem Jahr 2026 beträgt die Jahressonderzahlung **einheitlich 85 %**.

 **AVR-Württemberg – Erstes Buch – Teil 2 § 20 Absatz 2 Satz 1**


Für die diakonischen Einrichtungen gelten die besonderen Teile Krankenhäuser (Teil 3.2) bzw. und Betreuung (Teil 3.3). Zur Jahressonderzahlung wurden gesonderte Regelungen für die Entgeltgruppen 1-8 vereinbart.

Die Jahressonderzahlung für die Entgeltgruppen 1 bis 8, bzw. Entgeltgruppen S2-S8b (aufgrund einer Sonderregelung auch S9), bzw. Entgeltgruppen P5- P8 beträgt **90%**. Berechnungsgrundlage für die Jahressonderzahlung sind die durchschnittlichen Tabellenwerte der Monate Juli, August und September des jeweiligen Jahres.

Zu beachten ist, dass auch die Kolleginnen und Kollegen unserer Einrichtungen aus Verwaltung, Personalabteilung etc. unter die besonderen Teile fallen.

Die Jahressonderzahlung der Entgeltgruppen über EG 8 (Ausnahme EGS9) erhalten einheitlich 85%.

Info von ver.di: die erhöhte Jahressonderzahlung wurde als Kompensation für die fehlende Ermöglichung der sog. Tauschtage (Umwandlung Jahressonderzahlung) im BT-B und BT-K vereinbart.

 **AVR-Württemberg – Erstes Buch – Teil 3.2 § 54 Absatz 3 bzw. Teil 3.3 § 52 Absatz 5**

7. Urlaub

Zusätzlicher Urlaubstag ab 1.1.2027

Ab dem 1.1.2027 steigt der Urlaubsanspruch für alle Beschäftigten von 30 auf 31 Tage.

 **AVR-Württemberg – Erstes Buch – Teil 2 § 26 Absatz 1 Satz 2**

8. Veränderungen zur Arbeitszeit

Freiwillige Erhöhung der Arbeitszeit

Ab dem 1. Januar 2026 ermöglicht die AVR-Württemberg – Erstes Buch – Teil 2 § 6 Abs. 1a eine freiwillige Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 42 Stunden

Voraussetzung ist die sogenannte „doppelte Freiwilligkeit“, sowohl Beschäftigte als auch Arbeitgeber müssen zustimmen, d.h. Der Arbeitgeber kann eine Erhöhung gegen den Willen eines/einer Mitarbeiter*in nicht anordnen und Beschäftigte haben keinen individuellen Anspruch.

Innerhalb der Probezeit ist die Erhöhung der Arbeitszeit ausgeschlossen.

Bei der Übernahme von Auszubildenden darf die Vereinbarung nicht bereits mit Beginn des Arbeitsverhältnisses geschlossen werden.

Die Vereinbarung ist in Textform abzuschließen und auf maximal 18 Monate zu befristen. Es handelt sich daher nicht um eine dauerhafte Vertragsänderung, sondern um eine temporäre Arbeitszeiterhöhung. Verlängerungen im gegenseitigen Einvernehmen sind jedoch befristet bis zu 18 Monaten möglich. Die Vereinbarung kann aus wichtigem Grund mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden.

Zur genaueren Ausgestaltung kann eine Dienstvereinbarung mit der MAV geschlossen werden.

AVR-Württemberg – Erstes Buch – Teil 2 § 6 Absatz 1a

Für die zusätzlichen Arbeitsstunden wird neben dem anteiligen Tabellenentgelt ein Zuschlag gewährt, dieser beträgt 25 % in den Entgeltgruppen E1–E9b und 10 % in den Entgeltgruppen E9c-15Ü. Bezugsgröße ist Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. Zusätzlich zum monatlichen Entgelt kommt ein monatlicher Gesamt-Zuschlag je vereinbarter Erhöhungsstunde hinzu, der aus dem jeweiligen Stundenentgelt je Entgeltgruppe und Stufe zzgl. des Zuschlags je Entgeltgruppe nach § 8 Abs.7 Teil 2 AVR-Württemberg besteht. Die Summe aus diesen beiden Beträgen wird dann mit dem Faktor „4,348“ (Faktor zur Hochrechnung von der Woche auf den Monat) multipliziert, um den monatlichen Gesamt-Zuschlag je Erhöhungsstunde zu ermitteln. Dieser monatliche Zuschlag muss dann mit der jeweils individuell vereinbarten Anzahl an Erhöhungsstunden multipliziert werden, um den monatlichen Zuschlag für die individuell vereinbarte Anzahl an Erhöhungsstunden zu ermitteln.

AVR-Württemberg– Erstes Buch – Teil 2 § 8 Absatz 7

Mitwirkungsmöglichkeiten der MAV

Bisher gingen in der AGMAV-Geschäftsstelle keine Beratungsanfragen zur Ausgestaltung der neuen Regelung ein und es wird sicher noch einige Zeit benötigen, bis sich herauskristallisiert, wie relevant das Thema in den diakonischen Einrichtungen wird.

Auch wenn die neue Regelung nur in gegenseitigem Einvernehmen vereinbart werden kann, birgt sie für die Beschäftigten einige Risiken, daher ist eine aktive Begleitung durch die MAV wichtig.

Längere Wochenarbeitszeiten führen zu verkürzten Erholungsphasen und können sich negativ auf die Gesundheit und langfristige Leistungsfähigkeit auswirken. Insbesondere in ohnehin belasteten Arbeitsfeldern – etwa im Sozial- und Erziehungsdienst, in der Pflege oder im Schichtdienst – besteht die Gefahr, dass zusätzliche Arbeitsstunden nicht zu einer Entlastung, sondern zu einer weiteren Verdichtung der Arbeit führen.

Die praktische Ausgestaltung der Freiwilligkeit ist daher von zentraler Bedeutung. Auch wenn tariflich festgelegt ist, dass sowohl Beschäftigte als auch Arbeitgeber der Arbeitszeiterhöhung zustimmen müssen, kann in der betrieblichen Realität ein indirekter Druck entstehen und Mitarbeitende könnten sich verpflichtet fühlen, das Angebot anzunehmen, um ihre Kolleg*innen zu entlasten, Erwartungen der Vorgesetzten zu erfüllen oder Nachteile zu vermeiden. Mitarbeitende die sich bewusst gegen eine Erhöhung der Arbeitszeit entscheiden, dürfen nicht benachteiligt werden, etwa im Hinblick auf berufliche Entwicklungsmöglichkeiten.

Die Ausweitung der individuellen Arbeitszeit darf nicht dazu dienen, dauerhafte Personalprobleme zu kompensieren, indem bspw. offene Stellen nicht mehr besetzt werden.

Konkrete Mitbestimmungsrechte der MAV

Mitbestimmung nach § 40 (d) MVG-Württemberg

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, sowie Festlegung der Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen

Die konkrete Ausgestaltung der Arbeitszeit unterliegt grundsätzlich der Mitbestimmung der MAV. Dies betreffen insbesondere die Lage und Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie deren vorübergehende Verlängerung. Auch wenn die individuelle Vereinbarung einer Arbeitszeiterhöhung formal zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten erfolgt, wirkt sich diese unmittelbar auf die Dienstplangestaltung und Arbeitsabläufe aus. Die MAV hat daher ein Mitbestimmungsrecht, wenn es um die organisatorische Umsetzung, die Einbindung in die Dienstpläne oder die Verteilung der zusätzlichen Arbeitsstunden geht.

Mitbestimmung nach § 40 (i) MVG-Württemberg Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs

Durch die Ausweitung der individuellen Arbeitszeit wird die Arbeitsleistung der Beschäftigten objektiv gesteigert. Dies gilt unabhängig davon, dass die Teilnahme freiwillig ist. Es handelt es sich dennoch um ein Instrument zur Intensivierung der Nutzung der vorhandenen Arbeitskräfte. Die MAV kann mitbestimmen, insbesondere bei der Einführung und bei der Festlegung von Rahmenbedingungen.

Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung

Allgemeine Aufgaben der MAV nach § 35 (g) Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Die Erhöhung der Arbeitszeit stellt eine wesentliche Veränderung der Arbeitsbedingungen dar und löst damit die Pflicht zur Durchführung bzw. Aktualisierung einer Gefährdungsbeurteilung aus. Dabei sind sowohl physische als auch psychische Belastungen zu berücksichtigen, insbesondere im Hinblick auf verlängerte Arbeitszeiten, reduzierte Erholungsphasen und die dadurch bedingt möglichen Auswirkungen.

Die MAV kann darauf bestehen, dass eine solche Gefährdungsbeurteilung vor Einführung der Regelung durchgeführt wird und ihre Ergebnisse in die weitere Ausgestaltung einfließen.

Orientierung bieten die Handlungshilfen der Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung sowie der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege. Dort finden sich umfassende Informationen zur Gefährdungsbeurteilung bei Arbeitszeitgestaltung und psychischer Belastung.

Der Arbeitgeber ist nach dem Arbeitsschutzgesetz verpflichtet, die Arbeitsbedingungen im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung zu beurteilen. Dazu gehört ausdrücklich auch die Gestaltung der Arbeitszeit.

Änderungen der Arbeitszeit stellen eine Veränderung der Arbeitsbedingungen dar und erfordern daher eine Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung. Dabei sind insbesondere die Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu prüfen.

Hilfreiche Infos zur Gefährdungsbeurteilung:

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (baua)

[Checkliste: Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit sicher gestalten](#)



Berufsgenossenschaft für Gesundheit und Wohlfahrtspflege (BGW)

[Die Gefährdungsbeurteilung](#)



Abschluss einer Dienstvereinbarung Initiativrecht nach § 47 MVG-Württemberg

Die MAV kann initiativ werden und zur näheren Ausgestaltung der Regelung den Abschluss einer Dienstvereinbarung vorschlagen.

Mögliche Inhalte einer Dienstvereinbarung

- Konkrete Ausgestaltung der Freiwilligkeit
- Keine Nachteile für Beschäftigte die eine Erhöhung ablehnen
- Fragen der Arbeitszeitverteilung und Einbindung in Dienstpläne
- Einhaltung der Ruhezeiten
- Verfahren zur Evaluation und Nachsteuerung, regelmäßige Überprüfungen der Auswirkungen auf Arbeitsbelastung, Gesundheit und Arbeitsorganisation
- Möglichkeit, bei negativen Entwicklungen Anpassungen vorzunehmen.

9. Langzeitkonto

Die Regelungen zur Ermöglichung eines Langzeitkontos nach § 10 Abs. 6 AVR-Württemberg wurden durch den neu eingefügten § 10 Abs. 7 weiter ergänzt. Die Regelungen stehen nebeneinander, unterscheiden sich jedoch in ihrer Zielrichtung. Das Langzeitkonto nach § 10 Abs. 6 AVR-Württemberg dient dem mittel- bis längerfristigen Aufbau von Zeitwertguthaben, welches durch in Zeit umgewandelten Zuschlägen (z.B. Überstundenentgelte) angespart wird. Es handelt sich um ein vom Arbeitsalltag getrenntes Zeitwertkonto, welches angespart und zu einem späteren Zeitpunkt durch Freizeit ausgeglichen wird. Die Nutzung ist in der Regel auf einen überschaubaren Zeitraum angelegt.

Demgegenüber eröffnet § 10 Abs. 7 AVR-Württemberg weitergehende Möglichkeiten zum Aufbau langfristiger Zeitwertguthaben. Im Unterschied zum bisherigen Arbeitszeitkonto steht jedoch der langfristige Aufbau eines größeren Zeitwertguthabens im Vordergrund, welches für spätere Freistellungen z.B. für ein Sabbatical angespart werden kann.

Daher gibt es nun auch weitergehende Vorgaben zur Ausgestaltung, insbesondere eine Insolvenzversicherung und ein Verfahren zur Einbringungsmöglichkeit der Einzahlung von Entgeltbestandteilen.

Zur Ausgestaltung ist eine Dienstvereinbarung mit der MAV abzuschließen.

 [AVR-Württemberg – Erstes Buch – Teil 2 § 10 Absatz 7](#)

10. Gleitzeit

Die Gleitzeitregelungen wurden im Rahmen der Protokollerklärung zu § 6 Teil 2 Erstes Buch AVR-Württemberg konkretisiert. Während Gleitzeit bereits zuvor auf dieser Grundlage möglich war, enthält die Neufassung der Protokollerklärung stärkere Vorgaben zur Steuerung von Gleitzeitkonten. Insbesondere wird klargestellt, dass Zeitguthaben und Zeitschulden innerhalb des vorgesehenen Ausgleichszeitraums grundsätzlich auszugleichen- und vereinbarte Saldogrenzen einzuhalten sind.

 [AVR-Württemberg – Erstes Buch – Teil 2 Protokollerklärung zu § 6](#)

Impressum:
AGMAV im Diakonischen Werk Württemberg,
Presselstr. 29, 70191 Stuttgart,
Frauke Reinert, Stand April 2026