

Übernahme der Tarifeinigung im Öffentlichen Dienst der Kommunen in die KAVO

Die Regional-KODA NW hat in ihrer Sitzung am 3. Dezember 2025 beschlossen, die Bestandteile der Tarifeinigung im Öffentlichen Dienst der Kommunen, die nicht Gegenstand des Beschlusses der KODA-Sitzung am 11. September 2025 waren, unverändert in die KAVO zu übernehmen.

Im Einzelnen sind das:

1. Entgelterhöhung um 2,8 % ab dem 1. Mai 2026
2. Erhöhung der Weihnachtszuwendung auf 85 % des Septemberentgelts ab 2026
3. Umwandlung von Anteilen der Weihnachtszuwendung in bis zu 3 freie Tage
4. Möglichkeit der befristeten Erhöhung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit auf bis zu 42 Stunden
5. Erhöhung des Urlaubsanspruchs auf 31 Tage (in der 5-Tage-Woche) ab 2027
6. Möglichkeit von Dienstvereinbarungen zu Langzeitkonten.



Weitere Informationen
unter
[www.regional-koda-nw.de/
mitarbeiterseite/
aktuelles](http://www.regional-koda-nw.de/mitarbeiterseite/aktuelles)

1. Entgelterhöhung um 2,8 % ab dem 1. Mai 2026

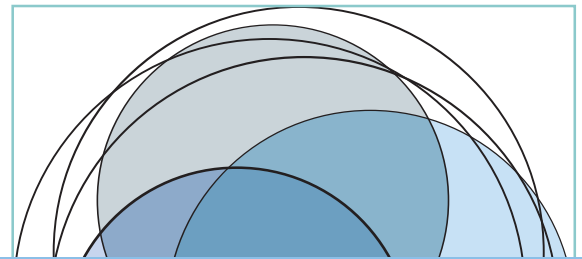
Zum 1. Mai 2026 werden die Tabellenentgelte um 2,8 Prozent erhöht. Ab dem 1. Mai 2026 gelten daher die folgenden Entgelttabellen:

Entgelttabelle (§ 23 KAVO), gültig ab 1. Mai 2026 (monatlich in Euro):

Regional-KODA-NW
Geschäftsstelle
Mitarbeiterseite
info@koda-nw-mas.de
[https://www.
regional-koda-nw.
de/mitarbeiterseite/
geschaeftsstellemitar-
beiterseite](https://www.regional-koda-nw.de/mitarbeiterseite/geschaeftsstellemitarbeiterseite)

V.i.S.d.P.:
Dr. Georg Souvignier
Redaktion:
Christin Dederichs,
Elena Krisp,
Marie-Theres Moritz,
Franz-Josef Plesker

Entgelt-Grundentgelt		Entwicklungsstufen					
gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	
15U	-	7.149,93	7.901,08	8.612,70	9.087,16	9.197,81	
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	



Anhang 2 zur Anlage 29 KAVO (Entgeltabelle), gültig ab 1. Mai 2026 (monatlich in Euro):

Entgelt- Gruppe	Grundentgelt Stufe 1	Stufe 2	Entwicklungsstufen 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 16Ü	-	-	5.056,69	5.585,45	5.913,15	-
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 13Ü	4.038,46	4.308,72	4.680,05	4.977,96	5.350,31	5.536,48
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 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 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

Erhöhung weiterer Entgeltbestandteile

Ab dem 1. Mai 2026 gelten ferner die folgenden Änderungen:

- Das Wertguthaben im Rahmen der Altersteilzeit, die Beträge der individuellen Endstufen, sowie die Besitzstandszulage nach §§ 6 und 15 Abs. 3 Anlage 27 KAVO werden um 2,8 % erhöht.
- Der Garantiebetrug bei Höhergruppierungen wird in den Entgeltgruppen S 2 bis S 8b auf 77,37 € und in den Entgeltgruppen S 9 bis S 18 auf 123,79 € erhöht.
- Die Zulage bei Leiterinnen einer Einrichtung der offenen Kinder- und Jugendarbeit, die nach Entgeltgruppe S 8b Fg 3 eingruppiert sind, wird um weitere 2,8% erhöht.
- Der Betrag der Anforderungszulage nach § 5a Anlage 29 KAVO wird auf 144,82 € erhöht.

2. Erhöhung der Weihnachtszuwendung auf 85 %

Ab dem 1. Januar 2026 wird die Weihnachtszuwendung für alle Entgeltgruppen einheitlich auf 85% des Septemberrentgelts erhöht.

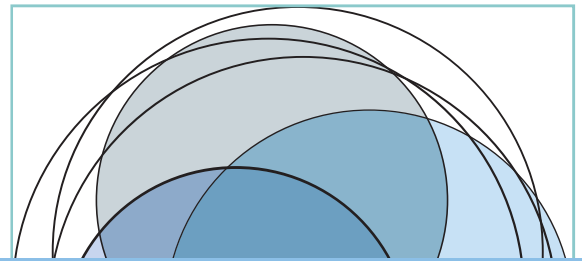
3. Umwandlung von Teilen der Weihnachtszuwendung in freie Tage

Ab 2026 besteht die Möglichkeit, Teile der Weihnachtszuwendung in bis zu 3 zusätzliche freie Tage (Tauschtage) umzuwandeln. Dazu muss ein Antrag bis zum 1. September gestellt werden, und die Höhe der Weihnachtszuwendung muss für die Anzahl der beantragten Tage ausreichen. Die genaue Lage der Tauschtage muss bei der Beantragung noch nicht festgelegt werden. Frühestens können Tauschtage im Jahr 2027 in Anspruch genommen werden. Konkret könnte das folgendermaßen ablaufen:

Eine Person in der Entgeltgruppe S 8a Stufe 4, Beschäftigungsumfang 60% in einer Vier-Tagewoche, möchte

2027 zwei Tauschtage in Anspruch nehmen. Bis zum 1. September 2026 muss sie den entsprechenden Antrag stellen. Dann wird der Wert dieser Tauschtage in Euro berechnet. Grundlage sind dazu die Verhältnisse am 1. September des laufenden Kalenderjahres, also 2026: Etwas vereinfacht kommt der Wert – bis auf Rundungsabweichungen – für die Tauschtage nach folgender Formel zustande:

$$\text{Geldwert der Tauschtage} = \frac{\text{Monatsentgelt} \times \text{Anzahl Tauschtage}}{\text{Anzahl Arbeitstage pro Woche} \times 4,348}$$



Im vorliegenden Fall sind das

$$4.207,08 \times 0,6 \times 2$$

$$\text{Geldwert der Tauschtage} = \frac{4.207,08 \times 0,6 \times 2}{4 \times 4,348} = 290,28 \text{ €}$$

Dieser Betrag wird im November 2026 bei der Auszahlung der Weihnachtszuwendung abgezogen.

Die gewünschte konkrete Lage der Tauschtage soll die Person spätestens vier Wochen vor der geplanten Inanspruchnahme mitteilen. Diese Wünsche muss der Dienstgeber berücksichtigen, sofern keine dringenden dienstlichen oder betrieblichen Gründe entgegenstehen. In diesem Fall wären im Laufe des Jahres 2027 alternative Freistellungstage zu nehmen. Gleiches gilt, wenn die festgelegten Tage aufgrund einer – unverzüglich nachzuweisenden – Erkrankung

nicht genommen werden können. Nur falls das jeweils nicht möglich ist, besteht ein Anspruch auf Erstattung des im Vorjahr einbehaltenen Betrags des Anteils der Weihnachtszuwendung.

In der Regel übersteigt die Höhe der Weihnachtszuwendung den Geldwert der Tauschtage. Das kann in Spezialfällen aber anders sein. Bestünde im hier gewählten Beispielfall z.B. nur Anspruch auf ein Zwölftel der vollen Weihnachtszuwendung weil in 11 Monaten unbezahlter Sonderurlaub gewährt wurde, läge die Höhe der Weihnachtszuwendung bei 178,80 €. In diesem Fall könnte nur ein Tauschtag im Wert von 145,14 € gewährt werden. (Bitte den Hinweis auf Seite 4 beachten.)

4. Erhöhung der Wochenarbeitszeit auf bis zu 42 Stunden

Ab dem 1. Januar 2026 besteht die Möglichkeit, im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Mitarbeitenden, individuell und befristet auf maximal 18 Monate, die durchschnittliche Wochenarbeitszeit auf bis zu 42 Stunden zu erhöhen. Verlängerungen um jeweils maximal 18 Monate sind möglich. Die Vereinbarung kann jeweils mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden.

Für jede Erhöhungsstunde wird ein Zuschlag von 25% (EG 1 – 9b) bzw. 10% (EG 9c – 15) des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe gewährt. Dies erfolgt in verstetigten Monatsbeträgen.

Bei einer Person in der Entgeltgruppe EG 8, Stufe 5, die nach dem 1. Mai 2026 seine durchschnittliche Wochenarbeitszeit auf 41 Stunden erhöht hat, stellt sich das folgendermaßen dar:

Monatsentgelt bei 39 Stunden/Woche: 4.153,50 €

Monatsentgelt bei 41 Stunden/Woche : 4.153,50 € x 41/39 + 49,31 €* = 4415,81 €

*Dieser Zuschlag für die 2 Erhöhungsstunden ergibt sich aus der durchschnittlichen Zahl der Erhöhungsstunden im Monat – hier 2x4,348 Stunden – und dem Zuschlag von 1/4 des Stundenentgelts EG 8 Stufe 3 – hier 22,67 €. (Bitte den Hinweis auf Seite 4 beachten.)

5. Mehr Urlaub ab 2027 - bei fünf Arbeitstagen/Woche - 31 Tage

Ab 2027 wird der Urlaubsanspruch bei einer 5-Tage-Woche von 30 auf 31 Tage erhöht. Für Mitarbeitende in anderen Arbeitszeitmodellen bedeutet das:

2-Tage-Woche: unverändert 12 Tage

3-Tage-Woche: 19 statt 18 Tage

4-Tage-Woche: 25 statt 24 Tage

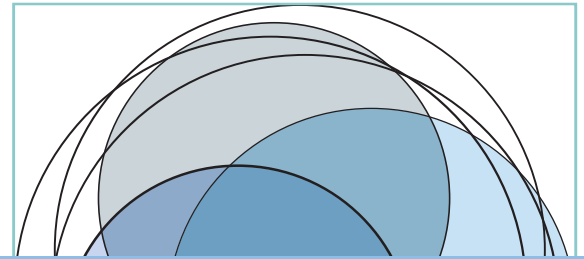
6-Tage-Woche: 37 statt 36 Tage

6. Möglichkeit von Dienstvereinbarungen zu Langzeitkonten

Gemäß § 14d Absatz 6 KAVO besteht bereits seit einigen Jahren die Möglichkeit, dass der Dienstgeber einzelvertraglich die Einrichtung von Langzeitkonten mit Mitarbeitenden vereinbaren kann. Ab dem 1. Januar 2026 besteht nun auch die Möglichkeit, dass in einer Dienstvereinbarung zwischen MAV und Dienstgeber die Einrichtung von Langzeitarbeitskonten für Mitarbeitende vereinbart werden kann. Die KAVO gibt vor, dass in einer solchen Dienstvereinbarung insbesondere

- Verfahren zur Einbringungsmöglichkeit, insbesondere die Einzahlung von Entgeltbestandteilen,

- Regelung von Störfällen und die Übertragung des Wertguthabens, insbesondere bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Erwerbsminderung, Tod,
- Rahmen der Ansparvereinbarung, insbesondere hinsichtlich der Grenzen der Ansparung,
- Regelungen zur Freistellungsphase, insbesondere zu Mindestzeiten, Beginn und Dauer, Ankündigungsfristen,
- Entgelt in der Freistellungsphase, und
- Insolvenzversicherung im Falle der Insolvenzfähigkeit des Dienstgebers enthalten sein müssen.



Besonderheiten zum „Arbeitszeitpaket“ (Punkte 3 – 5)

Die Punkte „Tauschtage“, „Erhöhungsstunden“, „zusätzlicher Urlaubstag“ bilden im TVöD das sogenannte „Arbeitszeitpaket“. Anders als der TVöD, der zum 31. März 2027 gekündigt werden kann, was Tarifverhandlungen auslöst, sind die Regelungen des Arbeitszeitpakets frühestens zum 31. Dezember 2029 kündbar und würden dann insgesamt 6 Monate nach der Kündigung wegfallen. Die Regional-KODA hat beschlossen, dies in der KAVO nachzubilden. Bei einer Kündigung im TVöD würden analog die Regelungen des „Arbeitszeitpakets“ in der KAVO ebenfalls außer Kraft treten. Wie es dann weitergehen würde, müssten entsprechende Verhandlungen zeigen.

HINWEIS:

Die Beispielrechnungen unter den Ziffern 3 und 4 dienen lediglich einer vereinfachten Veranschaulichung ohne rechtlich verbindlichen Charakter. Eine Haftung wird nicht übernommen. Bitte holen Sie sich im Einzelfall Rechtsrat bei einem Rechtsanwalt oder einer anderen zur Rechtsberatung befugten Stelle ein.

Entgelterhöhung für Auszubildende und Studierende

In ihrer Sitzung am 3. Dezember 2025 hat die Regional-KODA NW beschlossen, einige Bestandteile der Tarifeinigung im öffentlichen Dienst der Kommunen in den Tarifverträgen für Auszubildende, Studierende und Praktikant*innen (TVAöD, TVSöD, TVPöD), die nicht Gegenstand des Beschlusses der KODA-Sitzung am 11. September 2025 waren, in die entsprechenden Ordnungen zu übernehmen.

Für Auszubildende, Praktikant*innen gem. Ordnung für Praktikumsverhältnisse, Schüler*innen gem. PiA-Ordnung und ausbildungsintegriert dual Studierende bedeutet das im Einzelnen:

- Das monatliche Entgelt wird ab dem 1. Mai 2026 um 75 € erhöht.
- Ab 2027 besteht Anspruch auf 31 Tage Erholungsurlaub. Der Anspruch auf den 31. Urlaubstag ist an die Verhältnisse im öffentlichen Dienst gekoppelt: Wird die Regelung dort gekündigt – frühestens mit Wirkung für das Jahr 2030

– entfällt sie auch in den oben genannten Ordnungen und wird Gegenstand neuer Verhandlungen.

- Anpassungen für die Kostenerstattung bei Familienheimfahrten und Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte wurden analog zu den Änderungen in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes übernommen.
- An den Übernahmeregungen nach der Ausbildung in den Ordnungen für Auszubildende, Schüler*innen gem. PiA-Ordnung und ausbildungsintegriert dual Studierende – wenn möglich zunächst für ein Jahr befristet mit anschließender Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bei entsprechender Bewährung – ändert sich nichts.

Die Ordnung für praxisintegriert dual Studierende wurde nicht verändert. Die Aufnahme von Verhandlungen darüber wurde in der KODA-Sitzung am 3. Dezember beschlossen.