Öffentlicher Dienst

Neue Arbeitszeitvorschriften im TVöD

Im TVöD gelten – teilweise seit dem 1.7.2025, teilweise ab dem kommendem Jahr – neue Vorschriften zur Arbeitszeit. Die folgende Übersicht stellt die Relevanz für Dienst-/Betriebsvereinbarungen bei Erhöhungsstunden, Gleitzeit und Langzeitkonto dar.

Erhöhungsstunden

Ab dem 1.1.2026 gilt der neue § 6 Abs. 1a TVöD i. V. m § 7 Abs. 9 TVöD: Die Beschäftigten können ihr Vollzeitvolumen auf bis zu 42 Stunden erhöhen. Hierfür gilt die sog. doppelte Freiwilligkeit, sodass Beschäftigte die Erhöhung nicht einseitig beanspruchen können. Problematisch könnte dies unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung sein, denn Arbeitgeber können nicht willkürlich entscheiden, mit welchen Beschäftigten Erhöhungsstunden vereinbart werden. Bei der innerdienstlichen Ausgestaltung dürften kollektivrechtliche Tatbestände aus den Personalvertretungsgesetzen greifen (Mitbestimmung bei der Arbeitszeit und auch zum Ordnungsverhalten), sodass – sobald Arbeitgeber Erhöhungsstunden ermöglichen wollen – die Mitbestimmung durch die Gremien greifen müsste.

In entsprechenden Dienstvereinbarungen können die Modalitäten (Versagungsgründe, Informationen an Gremien, Wartezeit nach der Probezeit, Gewährung nach der Übernahme von Auszubildenden, Kündigungsmöglichkeiten u. a.) geklärt werden. Geregelt werden sollte auch, dass Erhöhungsstunden nur für ganze Kalendermonate genommen werden können und ob bestehende Regelungen zu Kernzeiten/Servicezeiten geändert werden müssen. Sofern Kappungsregelungen vereinbart werden (siehe unten bei Gleitzeit), dürfte sich eine Regelung anbieten, die Erhöhungsstunden von der Kappung ausnimmt bzw. die Zuschläge trotz einer Kappung entstehen lässt.

Dies zeigt, dass es in der Praxis offensichtlich nicht damit getan sein wird, individuelle Vereinbarungen mit den Beschäftigten zu schließen. Die Gremien werden Dienstvereinbarungen dazu abschließend einfordern.

Gleitzeit

Im Bereich der Gleitzeit ist die Protokollerklärung zu § 6 TVöD ergänzt worden. Intern soll in gemeinsamer Verantwortung darauf hingewirkt werden, dass Gleitzeitkonten sich innerhalb der vereinbarten Saldogrenzen bewegen. Da über die Protokollerklärung zu § 8 Abs. 2 TVöD Gleitzeitstunden von der Auszahlungsmöglichkeit ausgenommen werden, stellt sich die Frage, wie eine entsprechende Arbeitszeithygiene erreicht werden kann, Arbeitszeitsalden sich also innerhalb dieser Grenzen bewegen.

Einerseits enthält die Protokollerklärung zu § 8 Abs. 2 TVöD eine Ergänzung: Die Auszahlung ist möglich, wenn Stunden angeordnet werden. Intern könnte somit kurz vor dem Ende des Ausgleichszeitraums durch Freistellung das Arbeitszeitvolumen wieder innerhalb der Saldogrenzen zurückgeführt werden. Gleichzeitig könnte die Arbeit punktuell von den Führungskräften angewiesen werden, um den Arbeitsbedarf zu decken. Sollte sich dadurch ein Überschreiten des Arbeitszeitsaldos bezogen auf den Ausgleichszeitraum ergeben, können diese Stunden ausgezahlt werden.

Andererseits kann in Dienstvereinbarungen die sog. Kappung von überschießenden Stunden vereinbart werden (zur Zulässigkeit: LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 12.1.2012 – 5 Sa 269/11). Werden Stunden von den Beschäftigten nicht entsprechend abgebaut, werden diese Stunden (soweit sie die Saldogrenzen überschreiten) ersatzlos gestrichen, mithin gekappt.

Eine weitere Möglichkeit ergibt sich über die Frage der Entgegennahme von Arbeit (BAG, Beschl. v. 10.12.2013 – 1 ABR 40/12). Die Betriebsparteien könnten in Dienstvereinbarungen vereinbaren, dass Arbeit ab einer bestimmten Saldogrenze nicht mehr entgegengenommen wird. Geleistete Arbeit wird sodann nicht auf dem Arbeitszeitkonto dokumentiert – eine Kappung würde sich erübrigen.

Langzeitkonto

Der neue § 10 Abs. 7 TVöD enthält eine Vorschrift zum Langzeitkonto nach § 7c SGB IV. Neben den Verfahrensvorschriften (Regelung in Dienst-/Betriebsvereinbarungen) sind auch inhaltliche Vorgaben für die Regelung aufgenommen worden für z. B. Störfälle. Fraglich ist, wie die Regelungen des § 10 Abs. 6 und Abs. 7 TVöD zusammenhängen. Die Regelung des Abs. 6 besteht bereits seit dem Jahr 2005, wonach es den Arbeitsvertragsparteien offenstand, Vereinbarungen zu Langzeitkonten individualrechtlich zu treffen. Ebenso stand es den Parteien der Dienststelle offen, Dienstvereinbarungen dazu abzuschließen. Sind Regelungen vor dem Jahr 2009 vereinbart worden, können Langzeitkonten in Zeit geführt werden. Die neue Regelung in Abs. 7 des § 10 TVöD ermöglicht hingegen lediglich Langzeitkonten, die als sog. Geldwertkonten geführt werden.

Zudem sollte in Dienstvereinbarungen darauf geachtet werden, dass die Mitnahme des Kontos bei einem Arbeitgeberwechsel bzw. einer Kündigung geregelt wird. Die Arbeitgeberseite (Bund und VKA) hat bisher keine Freigabe für eine Dynamisierung des Geldwertes auf einem solchen Konto erteilt. Das angesparte Guthaben unterfällt somit der Inflation. Damit Arbeitgeber nicht lediglich auf Zeitkonten gem. § 10 Abs. 1-5 TVöD zurückgreifen, wären attraktivere Konditionen für Langzeitkonten vorteilhaft. Zeitkonten haben den Effekt, dass die dort angesparten Arbeitsstunden in der Praxis kaum dem Stunden Wert zugeordnet werden können, der bei ihrer Entstehung galt. Der Effekt: Stunden, die Jahre später ausgezahlt werden oder in Freizeit genommen werden, kosten die öffentliche Hand überproportional Geld.

BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON

© Carolin Übl

Sebastian Günther
Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Partner der Kanzlei
GÜNTHER · ZIMMERMANN
Rechtsanwälte, Berlin