



Bundesministerium des Innern, 11014 Berlin

Oberste Bundesbehörden

Abteilungen Z und B

- im Hause -

nachrichtlich:

Vereinigungen und Verbände

Alt Moabit 140
10557 Berlin

Postanschrift:
11014 Berlin

Tel. +49 30 18 681-0
Fax +49 30 18 681-10807

bearbeitet von:
Referat D 5

D5@bmi.bund.de

www.bmi.bund.de

Durchführungsrundschreiben zur Einführung der Möglichkeit zur freiwilligen Erhöhung der regelmäßigen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit auf bis zu 42 Stunden („42-Stunden-

Woche auf freiwilliger Basis“) Rundschreiben vom 11. April 2025 – D5.31002/75#8,

Rundschreiben vom 15. Juli 2025 – D5.31002/75#8

D5.31001/17#32

Berlin, 22. Oktober 2025

Seite 1 von 18

In der Tarifrunde 2025 haben die Tarifvertragsparteien eine neue Möglichkeit zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten geschaffen. Ab dem 1. Januar 2026 können Beschäftigte und Arbeitgeber im gegenseitigen Einvernehmen individuell vereinbaren, die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit über 39 Stunden hinaus zeitlich befristet auf bis zu 42 Stunden zu erhöhen. Es besteht für keine Seite eine Pflicht zum Abschluss einer solchen Vereinbarung (doppelte Freiwilligkeit). In dem Maße, in dem sie ihre Arbeitszeit erhöhen, erhalten Beschäftigte ein anteilig erhöhtes Entgelt. Hinzu kommt ein Zuschlag für die Erhöhungsstunden, der Anreize setzen soll, die Arbeitszeit freiwillig zu erhöhen (s. hierzu Ziffer 2.1.2).

Bei der befristeten Erhöhung der Arbeitszeit gemäß § 6 Absatz 1a handelt es sich um eine weitere Sonderform der Arbeit. Die tariftechnische Umsetzung der Regelung erfolgte aus rechtssystematischen Gründen in den folgenden vier Tarifnormen:

- Basisregelung in § 6 Absatz 1a (s. hierzu Ziffer 1.2 – 1.5),
- Begriffsbestimmung der Erhöhungsstunde in § 7 Absatz 9 (s. hierzu Ziffer 1.5),
- Zuschlag für Erhöhungsstunden in § 8 Absatz 7 einschließlich Protokollerklärung (s. hierzu Ziffer 2.1.2),
- Entgeltregelung für Tabellenentgelt und sonstige in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile nach § 24 Absatz 2 Buchstabe b (s. hierzu Ziffer 2.1.1 und 2.1.3).

Die Regelung ermöglicht es, in besonderen Situationen das Arbeitszeitvolumen – vergleichbar wie bei angeordneten Überstunden – über die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit hinaus zu erhöhen. Das neue Instrument bietet für Arbeitgeber und Beschäftigte für die Dauer der Vereinbarung Planbarkeit und Verbindlichkeit; dies gilt sowohl hinsichtlich des zusätzlichen Arbeitszeitvolumens als auch hinsichtlich des zusätzlichen Entgelts. Anders als bei Überstunden, die eher für kürzere Zeiträume angeordnet und vorrangig mit Freizeit ausgeglichen werden, steigern die vereinbarten Erhöhungsstunden die Arbeitskapazität längerfristig und werden deswegen sofort mit der Entgeltzahlung für den laufenden Kalendermonat finanziell honoriert.

In diesem Rundschreiben zitierte Paragraphen ohne Tarifvertragsangabe sind solche des TVöD.

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|-------|--|---|
| 1. | Vereinbarung einer erhöhten Arbeitszeit nach § 6 Absatz 1a..... | 3 |
| 1.1 | Persönlicher Geltungsbereich | 3 |
| 1.2 | Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten..... | 3 |
| 1.3 | Erhöhung der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit | 4 |
| 1.4 | Befristung und Dauer | 5 |
| 1.5 | Erhöhungsstunden nach § 7 Absatz 9..... | 6 |
| 1.6 | Verhältnis zu weiteren Sonderformen der Arbeit..... | 7 |
| 1.6.1 | Wechselschichtarbeit und Schichtarbeit | 7 |
| 1.6.2 | Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft | 7 |
| 1.6.3 | Nachtarbeit..... | 7 |
| 1.6.4 | Überstunden | 7 |
| 1.7 | Verhältnis zu Bereitschaftszeiten nach § 9 | 8 |
| 2. | Berechnung und Auszahlung der erhöhten Entgelte..... | 9 |
| 2.1 | Neufassung von § 24 Absatz 2..... | 9 |

| | | |
|-------|--|----|
| 2.1.1 | Tabellenentgelt bei Erhöhungsstunden..... | 9 |
| 2.1.2 | Zuschlag für Erhöhungsstunden | 10 |
| 2.1.3 | Sonstige in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile..... | 11 |
| 2.1.4 | Über- und außertarifliche Zulagen | 12 |
| 2.1.5 | Jahressonderzahlung nach § 20 (Bund) | 12 |
| 2.2 | Entgeltfortzahlung nach § 21 | 13 |
| 2.2.1 | Teilmonatsbeträge (§ 24 Absatz 3)..... | 13 |
| 2.2.2 | Tageweise Kürzung | 13 |
| 2.2.3 | Stundenweise Kürzung..... | 14 |
| 2.3 | Auswirkung auf das zusatzversorgungspflichtige Entgelt..... | 14 |
| 2.4 | Pfändbarkeit..... | 14 |
| 3. | Besonderheiten für Beschäftigte im Geltungsbereich des KraftfahrerTV Bund..... | 15 |
| 4. | Medizinische Beschäftigte nach § 46 (Bund) Kapitel III TVöD – BT -V | 15 |
| 5. | Beschäftigte mit einem außertariflichen Entgelt..... | 16 |
| 6. | Statistische Erfassung und Berichtspflichten | 16 |
| | Anlage Zusatzvereinbarung | 17 |

1. Vereinbarung einer erhöhten Arbeitszeit nach § 6 Absatz 1a

1.1 Persönlicher Geltungsbereich

Die Regelungen zur Erhöhung der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit gelten für alle Beschäftigten im Geltungsbereich des TVöD und seiner Besonderen Teile.

Keine derartige Regelung vereinbart wurde hingegen für Auszubildene im Geltungsbereich des Tarifvertrages für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD), dual Studierende im Geltungsbereich des Tarifvertrages für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen im öffentlichen Dienst (TVSöD) sowie Praktikantinnen und Praktikanten im Geltungsbereich des Tarifvertrages für Praktikantinnen und Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD).

1.2 Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten

Nach § 6 Absatz 1a können Beschäftigte und Arbeitgeber künftig abweichend von § 6 Absatz 1 einvernehmlich die Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit von durchschnittlich 39 auf bis zu

durchschnittlich 42 Wochenstunden (ausschließlich der Pausen) vereinbaren. Diese Möglichkeit besteht für Vollzeitbeschäftigte im Geltungsbereich des TVöD.

Die Vereinbarung zur Erhöhung der Arbeitszeit kann frühestens nach Ablauf der Probezeit getroffen werden. Die Probezeit umfasst gemäß § 2 Absatz 4 Satz 1 i. d. R. die ersten sechs Monate der Beschäftigung, soweit nicht eine kürzere Probezeit vereinbart wurde. Wurde dagegen keine Probezeit vereinbart oder entfällt diese, kann die Vereinbarung zur Erhöhung der Arbeitszeit sofort mit Beginn des Arbeitsverhältnisses getroffen werden.

Eine Ausnahme besteht für ehemalige Auszubildende nach dem TVAöD und ehemalige dual Studierende nach dem TVSöD, die im unmittelbaren Anschluss an ihr Ausbildungs- bzw. ihr Ausbildungs- und Studienverhältnis in ein Arbeitsverhältnis übernommen wurden. Für ehemalige Auszubildende entfällt unter den Voraussetzungen des § 2 Absatz 4 Satz 2 zwar die Probezeit, gleichwohl darf auch hier die Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht bereits mit Beginn des Arbeitsverhältnisses vereinbart werden (§ 6 Absatz 1a Satz 2). Dadurch soll sichergestellt werden, dass auch in diesen Fällen die doppelte Freiwilligkeit tatsächlich gewahrt wird. Die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis darf nicht davon abhängig gemacht werden, dass eine erhöhte Arbeitszeit nach § 6 Absatz 1a vereinbart wird.

Auf die in beiderseitigem Einvernehmen zu treffende Vereinbarung besteht weder von Beschäftigten- noch von Arbeitgeberseite ein Rechtsanspruch. Sie bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Textform im Sinne des § 126b BGB. Hierfür genügt z. B. eine per E-Mail oder elektronischem Workflow getroffene Vereinbarung zwischen Personalstelle und Beschäftigter/Beschäftigtem. Es wird empfohlen, die in der **Anlage** als Muster beigefügte Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag zu nutzen. Zudem besteht die Möglichkeit, die näheren Einzelheiten durch eine Betriebs- oder einvernehmliche Dienstvereinbarung zu regeln (§ 6 Absatz 1a Satz 8). Dies ändert jedoch nichts daran, dass die Vereinbarung der erhöhten Arbeitszeit selbst infolge der doppelten Freiwilligkeit jeweils nur individualvertraglich geschlossen werden kann.

Die Vereinbarung der Erhöhung der Arbeitszeit von Vollzeit auf bis zu 42 Wochenstunden ist nur im Ausnahmefall mitbestimmungspflichtig (siehe dazu sogleich Ziffer 1.3). Die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten und ggf. der Schwerbehindertenvertretung sind zu wahren.

1.3 Erhöhung der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit

Wenn sich Dienststelle und Beschäftigte/Beschäftigter auf die Einzelheiten einer Erhöhung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit verständigt haben, also die Anzahl der Erhöhungsstunden, den Beginn und die Dauer der Vereinbarung festgelegt haben, tritt ab dem Zeitpunkt ihres Wirksamwerdens die vereinbarte erhöhte Stundenzahl an die Stelle der nach § 6 Absatz 1 grundsätzlich geltenden regelmäßigen Arbeitszeit von 39 Stunden pro Woche. Die/Der Beschäftigte ist dann verpflichtet, entsprechend mehr oder länger zu arbeiten. Im Gegenzug

leistet der Arbeitgeber das nach § 24 Absatz 2 Buchstabe b entsprechend erhöhte Arbeitsentgelt sowie die nach § 8 Absatz 7 zustehenden Zuschläge für Erhöhungsstunden (siehe Ziffer 2.1.2). Die Erhöhung der Arbeitszeit muss dabei nicht in vollen Stunden festgelegt werden. Denkbar ist z. B. auch eine Erhöhung um eine Stunde und 30 Minuten. Eine über durchschnittlich 42 Stunden hinausgehende Erhöhungsvereinbarung ist nicht zulässig.

Wollen Teilzeitbeschäftigte Erhöhungsstunden nach § 6 Absatz 1a leisten, muss ihre Arbeitszeit zunächst – ggf. auch zum gleichen Zeitpunkt – arbeitsvertraglich auf Vollzeit (§ 6 Absatz 1) erhöht werden. Die Vereinbarung wird in diesem Fall rechtlich in zwei Schritten geschlossen, nämlich zunächst durch die Erhöhung auf Vollzeit mit entsprechender Änderung des Arbeitsvertrages und dann durch die Zusatzvereinbarung über die Erhöhungsstunden. Dabei ist die Erhöhung auf Vollzeit mitbestimmungspflichtig, wenn die Erhöhung der Arbeitszeit nach Dauer und Umfang als erheblich anzusehen ist. Hinsichtlich der Dauer ist dabei in Anlehnung an § 78 Absatz 1 Nummer 7 BPersVG auf einen Mindestzeitraum von drei Monaten abzustellen. Ihrem Umfang nach ist die Aufstockung erheblich, wenn die zusätzlichen Stunden mindestens 25 Prozent eines Vollzeitarbeitsverhältnisses ausmachen. Die sich an die Aufstockung auf Vollzeit anschließende Zusatzvereinbarung über die Erhöhungsstunden ist grundsätzlich nicht mitbestimmungspflichtig – es sei denn, die Erheblichkeitsschwelle wird erst durch das gleichzeitige Zusammentreffen von Erhöhung auf Vollzeit und die Vereinbarung zusätzlicher Erhöhungsstunden überschritten. In diesem Fall sind aufgrund des einheitlichen Lebenssachverhalts beide Vereinbarungen mitbestimmungspflichtig.

Beispiel 1:

Eine Beschäftigte möchte ihre Arbeitszeit für zwölf Monate von 35 Stunden auf 40 Stunden erhöhen und nach Ablauf der zwölf Monate regulär in Vollzeit arbeiten. Die Dienststelle ist damit einverstanden. Zu diesem Zweck schließen beide Seiten einen Änderungsvertrag zu dem bestehenden Arbeitsvertrag, wodurch die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit dauerhaft auf 39 Stunden (Vollbeschäftigung) erhöht wird. Einer vorherigen Zustimmung der Personalvertretung bedarf es angesichts der Aufstockung von nur vier Stunden nicht. Zugleich (eine juristische Sekunde danach) treffen Dienststelle und Beschäftigte eine Zusatzvereinbarung, in der sie auf zwölf Monate befristet eine Erhöhungsstunde vorsehen.

1.4 Befristung und Dauer

Die Vereinbarung von Erhöhungsstunden ist zu befristen. Jede Vereinbarung darf längstens einen Zeitraum von 18 Monaten umfassen; kürzere Zeiträume sind möglich (§ 6 Absatz 1a Satz 3 und 5). Eine getroffene Vereinbarung kann im gegenseitigen Einvernehmen verlängert werden, bei Bedarf auch mehrmals (§ 6 Absatz 1a Satz 4). Bei jeder Verlängerung ist eine neue Vereinbarung zu schließen. Anlass und Umfang der Erhöhung können von Vereinbarung zu Vereinbarung variieren. Eine Verlängerung kann auch bereits während der Laufzeit einer bestehenden Vereinbarung geschlossen werden.

Eine vorzeitige Beendigung der getroffenen Vereinbarung ist im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit möglich. Einseitig kann die Vereinbarung über die Erhöhung der Arbeitszeit von jeder

Seite vorzeitig gekündigt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt (§ 6 Absatz 1a Satz 6). Ein wichtiger Grund muss gewichtiger sein als ein bloß nachvollziehbarer Grund. Ein wichtiger Grund liegt vor, wenn Tatsachen gegeben sind, auf Grund derer der/dem Beschäftigten oder dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände und Abwägung der Interessen die Fortführung der Vereinbarung unzumutbar ist.

Die Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Textform. Es ist eine Frist von vier Wochen zum Ende eines Kalendermonats zu wahren.

Die Kündigung ist nicht mitbestimmungspflichtig. Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten und ggf. der Schwerbehindertenvertretung sind zu beachten.

1.5 Erhöhungsstunden nach § 7 Absatz 9

Erhöhungsstunden sind eine neu eingeführte Sonderform der Arbeit und nach § 7 Absatz 9 als vereinbarte Arbeitsstunden definiert, die über die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Absatz 1 Satz 1) hinausgehen.

Haben sich Beschäftigte/Beschäftigter und Arbeitgeber gemäß § 6 Absatz 1a auf eine Arbeitszeiterhöhung über 39 Wochenstunden hinaus verständigt, ändert sich dadurch die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der/des Beschäftigten. Soweit tarifvertraglich auf die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von Vollbeschäftigten Bezug genommen wird, gilt in diesem Fall die individuell erhöhte regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit (§ 6 Absatz 1a Satz 7). Bei der Vereinbarung von Erhöhungsstunden gemäß § 6 Absatz 1a ist für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit wie im Falle des § 6 Absatz 1 ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen (§ 6 Absatz 2).

Beispiel 2:

Ein Vollbeschäftigter vereinbart mit seinem Arbeitgeber ab dem 1. Januar 2026 für die Dauer von zwölf Monaten die Erhöhung seiner regelmäßigen Arbeitszeit auf durchschnittlich wöchentlich 41 Stunden. Von Januar bis März leistet der Beschäftigte durchschnittlich wöchentlich 41 Stunden. Von April bis August leistet er durchschnittlich wöchentlich 43 Stunden und von September bis Dezember durchschnittlich wöchentlich nur 38,50 Stunden. Der Beschäftigte leistet über den gesamten vereinbarten Zeitraum von zwölf Monaten durchschnittlich 41 Stunden pro Woche und erhält dafür sowohl das erhöhte Tabellenentgelt für 41 Wochenstunden als auch den Zuschlag für die zwei Erhöhungsstunden als verstetigtes Entgelt nach § 8 Absatz 7.

Da die vereinbarten Erhöhungsstunden Teil der regelmäßigen Arbeitszeit sind, handelt es sich bei ihnen nicht um Überstunden im Sinne des § 7 Absatz 7. § 7 Absatz 9 Satz 2 stellt dies klar. Für Erhöhungsstunden besteht ein Anspruch auf den Zuschlag nach § 8 Absatz 7, nicht aber auf Zeitzuschläge für Überstunden nach § 8 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe a. Überstunden gemäß § 7 Absatz 7 können aber bei Überschreiten der vereinbarten erhöhten wöchentlichen Arbeitszeit entstehen und überstundenzuschlagspflichtig werden (siehe dazu im Folgenden unter Ziffer 1.6.4).

1.6 Verhältnis zu weiteren Sonderformen der Arbeit

Das Zusammentreffen von Erhöhungsstunden und weiteren Sonderformen der Arbeit nach § 7 Absatz 1 bis 8 ist möglich. Dafür vorgesehene Zeitzuschläge sowie Zulagen richten sich nach § 8. Sie werden von einer Vereinbarung nach § 6 Absatz 1a nicht berührt.

1.6.1 Wechselschichtarbeit und Schichtarbeit

Wechselschichtarbeit und Schichtarbeit nach § 7 Absatz 1 und 2 sehen eine Arbeit nach einem Schichtplan vor. Bei der Gestaltung der Schichtpläne sind dann Vereinbarungen über die Erhöhung der Arbeitszeit nach § 6 Absatz 1a entsprechend zu berücksichtigen, z. B. indem für diese Beschäftigten innerhalb des Schichtplans eine zusätzliche Schicht eingeplant wird.

1.6.2 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

Bereitschaftsdienst nach § 7 Absatz 3 sowie Rufbereitschaft nach § 7 Absatz 4 leisten Beschäftigte jeweils auf Anordnung des Arbeitgebers und außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit. Aufgrund einer Vereinbarung nach § 6 Absatz 1a gilt die neu vereinbarte erhöhte wöchentliche Arbeitszeit als regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit (§ 6 Absatz 1a Satz 7). Somit können Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft nur außerhalb dieser neu vereinbarten individuell erhöhten regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit geleistet werden.

Im Gegensatz dazu werden Bereitschaftszeiten nach § 9 nicht außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit geleistet – siehe dazu sogleich unter Ziffer 1.7.

1.6.3 Nachtarbeit

Die Vereinbarung von Erhöhungsstunden hat keine Auswirkungen auf die Regelungen zur Nachtarbeit.

1.6.4 Überstunden

Die Anordnung von Überstunden ist unter Beachtung der arbeitszeitrechtlichen Grenzen der §§ 3 ff. Arbeitszeitgesetz (ArbZG) zulässig, wenn diese außerhalb der erhöhten Regelarbeitszeit zusätzlich erforderlich werden. Gemäß § 7 Absatz 9 Satz 2 sind die Erhöhungsstunden zu unterscheiden von Überstunden nach § 7 Absatz 7 und 8 (siehe hierzu Ziffer 1.5).

Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Absatz 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden (§ 7 Absatz 7). Im Fall einer erhöhten regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit legt § 6 Absatz 1a Satz 7 fest, dass an die Stelle der Arbeitszeit von Vollbeschäftigten nach § 6 Absatz 1 Satz 1 (39 Stunden) die erhöhte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach § 6 Absatz 1a

Satz 1 tritt. Auch im Rahmen der Vereinbarung einer erhöhten Wochenarbeitszeit können also zusätzlich Überstunden angeordnet werden; dabei sind die Vorschriften des ArbZG zu beachten (insbesondere Höchstarbeitszeiten von werktäglich 10 Stunden und 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt sowie eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden nach Beendigung der Arbeit). Die Maßgaben zum Freizeitausgleich und zur Abgeltung nach § 43 (Bund) TVöD - BT-V sind zu beachten.

Beispiel 3:

Ein Beschäftigter hat mit seinem Arbeitgeber eine Vereinbarung über die Erhöhung der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit auf 40 Stunden geschlossen. Aufgrund von erhöhtem Arbeitsaufkommen ordnet sein Arbeitgeber zusätzlich Überstunden nach § 7 Absatz 7 an. Die Überstunden sind die geleisteten Arbeitsstunden, die über die vereinbarten Erhöhungsstunden hinausgehen, hier über 40 Stunden pro Woche, sofern sie nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwochen ausgeglichen werden.

1.7 Verhältnis zu Bereitschaftszeiten nach § 9

Für Beschäftigte, deren Tätigkeit regelmäßig Bereitschaftszeiten in nicht unerheblichem Umfang beinhaltet (§ 9 Absatz 1 Satz 2), kann die Möglichkeit zur Vereinbarung einer erhöhten regelmäßigen Arbeitszeit nach § 6 Absatz 1a eingeschränkt sein. Gemäß § 9 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d darf die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

Von Bereitschaftszeiten in „nicht unerheblichem“ Umfang ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auszugehen, wenn die Bereitschaftszeiten etwa 25 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit betragen (BAG, Urteil vom 30.10.2019 – 6 AZR 16/19). Bereitschaftszeiten werden in diesem Fall zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (Faktorisierung nach § 9 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe a).

Für Beschäftigte, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, setzt sich eine gemäß § 6 Absatz 1a erhöhte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit aus der Summe von Vollarbeitszeit und faktorisierte Bereitschaftszeit zusammen. Diese Summe darf bei entsprechender Vereinbarung bis zu 42 Stunden betragen.

Gleichzeitig darf jedoch die Summe von Vollarbeitszeit und tatsächlicher Bereitschaftszeit nicht oberhalb der Grenze von 48 Stunden liegen. Eine Erhöhung der Arbeitszeit nach § 6 Absatz 1a ist daher nur möglich, wenn dieser Wert dadurch nicht überschritten wird.

Beinhaltet die Tätigkeit einer/eines Beschäftigten Bereitschaftszeiten nach § 9, sollte bei einer Vereinbarung der Erhöhung der Arbeitszeit nach § 6 Absatz 1a aus ihrer/seiner Sicht geklärt sein, dass die Bereitschaftszeiten weiter zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit zu werten sind. Dies setzt voraus, dass die Bereitschaftszeiten auch in Bezug auf die erhöhte Arbeitszeit in „nicht unerheblichem“ Umfang bestehen.

2. Berechnung und Auszahlung der erhöhten Entgelte

Im Falle einer Vereinbarung über die Erhöhung der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 42 Stunden erhalten Beschäftigte gemäß § 24 Absatz 2 Buchstabe b ein erhöhtes Tabellenentgelt. Neben dem Entgelt für jede Erhöhungsstunde erhalten diese Beschäftigten zusätzlich einen Zuschlag nach § 8 Absatz 7. Die erhöhte Arbeitszeit wirkt sich außerdem auf die sonstigen Entgeltbestandteile aus, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist.

Die Berechnung und Auszahlung richten sich nach § 24. Die erhöhten Entgelte werden jeweils am Zahltag für den laufenden Kalendermonat als verstetigtes Entgelt in Monatsbeträgen gezahlt (§ 24 Absatz 1 Satz 2 und 3). Bemessungszeitraum ist somit der Kalendermonat (§ 24 Absatz 1 Satz 1).

2.1 Neufassung von § 24 Absatz 2

Zum 1. Januar 2026 wurde § 24 Absatz 2 neu gefasst. Neben der bisherigen Regelung für Teilzeitbeschäftigte (Buchstabe a) wurde eine neue Regelung für Beschäftigte mit einer erhöhten Arbeitszeit eingeführt (Buchstabe b).

Mit der Ergänzung der neuen Regelung (Buchstabe b) wird erreicht, dass das Tabellenentgelt (§ 15) und sonstige Entgeltbestandteile für Beschäftigte mit einer Vereinbarung von Erhöhungsstunden zeitanteilig über die bisherigen für Vollbeschäftigte geregelten Entgeltbeträge hinaus zu berechnen und auszuzahlen sind. Wie bisher schon bei Teilzeitbeschäftigten hat die zeitanteilige Umrechnung dabei auch für Beschäftigte mit einer erhöhten Arbeitszeit für jeden Entgeltbestandteil einzeln zu erfolgen (vgl. § 24 Absatz 4 Satz 3).

Keine Umrechnung erfolgt, soweit tarifvertraglich ausdrücklich etwas anderes geregelt ist (§ 24 Absatz 2 Satz 2). Das gilt z. B. nach § 23 Absatz 2 Satz 2 für das Jubiläumsgeld, das alle Beschäftigten bei Vollendung der jeweiligen Beschäftigungszeiten in Höhe der dort genannten Euro-Beträge erhalten, also unabhängig vom Umfang ihrer individuell vereinbarten Arbeitszeit. Zudem erfolgt keine Umrechnung, wenn Entgeltbestandteile in Stundensätzen (Euro pro Stunde) festgelegt sind oder nach dem Stundenentgelt bzw. in Bruchteilen davon bemessen werden. Dies gilt beispielsweise für Zeitzuschläge nach § 8 Absatz 1 oder die Wechselschicht-/Schichtzulage bei nicht ständiger Wechselschichtarbeit oder nicht ständiger Schichtarbeit nach § 8 Absatz 5 Satz 2 bzw. Absatz 6 Satz 2.

2.1.1 Tabellenentgelt bei Erhöhungsstunden

Das Tabellenentgelt (§ 15) bei Erhöhungsstunden gemäß § 6 Absatz 1a wird in dem Umfang berechnet, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten erhöhten regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 6 Absatz 1a Satz 1 entspricht. Maßgebend ist somit

das Verhältnis der individuell erhöhten durchschnittlichen Arbeitszeit (§ 6 Absatz 1a) zur regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Absatz 1 Buchstabe a).

Beispiel 4:

Eine Vollbeschäftigte der Entgeltgruppe 8 Stufe 4 trifft mit ihrem Arbeitgeber eine befristete Vereinbarung nach § 6 Absatz 1a zur Erhöhung der Wochenarbeitszeit auf 42 Stunden, beginnend ab 1. Januar 2026. Die Voraussetzungen nach § 6 Absatz 1a sind erfüllt. Vor der Erhöhung der Arbeitszeit erhielt die Beschäftigte ein monatliches Tabellenentgelt in Höhe von 3.883,66 Euro. Neben dem Tabellenentgelt erhält sie keine weiteren Entgeltbestandteile. Ab dem 1. Januar 2026 erhält die Beschäftigte das Tabellenentgelt nach § 15 [und alle sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile] im Verhältnis $\frac{42}{39}$ (=1,076923) wie folgt:

$$\frac{42}{39} \times 3.883,66 \text{ Euro} = 4.182,4027 \text{ Euro; gerundet } 4.182,40 \text{ Euro}$$

Die Berechnung des auf eine Stunde entfallenden Entgeltanteils richtet sich nach § 24 Absatz 3 Satz 3 und bleibt unverändert. Hiernach sind zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Entgeltanteils die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Absatz 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen. Zur Erleichterung der Berechnung wird auf die Tabellen der Stundenentgelte in Anlage 1 des Rundschreibens zur Zahlbarmachung vom 15. Juli 2025 - D5.31002/75#8 - verwiesen.

Hinweis:

Der nach § 24 Absatz 3 Satz 3 vereinbarte Monatsfaktor von 4,348 findet auch Anwendung für die Ermittlung der Anzahl der durchschnittlichen monatlichen Stunden einschließlich der Erhöhungsstunden (Gesamtstunden pro Monat einschließlich der vereinbarten Erhöhungsstunden). Dafür wird die gemäß § 6 Absatz 1a erhöhte wöchentliche Arbeitszeit von z. B. 42 Stunden mit dem Faktor 4,348 multipliziert. Die sich danach ergebende Anzahl der Gesamtstunden pro Monat beträgt 182,62 Stunden (42 Stunden \times 4,348).

2.1.2 Zuschlag für Erhöhungsstunden

Zusätzlich zum erhöhten Tabellenentgelt wird gemäß § 8 Absatz 7 für jede Erhöhungsstunde ein Zuschlag bezahlt. Die Bemessungssätze für den Zuschlag sind nach Entgeltgruppen gestaffelt:

| | | |
|--------------------------|----------|--|
| Entgeltgruppen 1 bis 9b | 25 v. H. | Stundenentgelt der jeweiligen Stufe 3 des individuellen Tabellenentgelts |
| Entgeltgruppen 9c bis 15 | 10 v. H. | |

Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in welche die/der Beschäftigte eingruppiert ist. Die Zuschlagshöhe ergibt sich aus dem auf eine Stunde entfallenden Anteil des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. Bemessungsgrundlage ist also die Stufe 3, unabhängig davon, welcher Stufe die/der Beschäftigte individuell zugeordnet ist.

Hinweis:

Bei der Festlegung des Bemessungssatzes werden Beschäftigte der Entgeltgruppe 2 Ü und 15 Ü entsprechend der Niederschriftserklärung Nr. 18 zu § 20 (Bund) Absatz 2 zugeordnet. Danach gehören Beschäftigte der Entgeltgruppe 2 Ü zu den Entgeltgruppen 1 bis 8 und die Beschäftigten der Entgeltgruppe 15 Ü zu den Entgeltgruppen 13 bis 15.

Der Zuschlag für Erhöhungsstunden wird als verstetigtes Entgelt in Monatsbeträgen gezahlt (Protokollerklärung zu § 8 Absatz 7 Satz 1). Im Gegensatz zu den Zeitzuschlägen, die nur für jede tatsächlich geleistete Arbeitsstunde gezahlt werden (siehe § 8 Absatz 1 Satz 1), müssen vereinbarte Erhöhungsstunden also nicht in jeder Kalenderwoche (gleichmäßig) geleistet werden. Der für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit maßgebende Bemessungszeitraum von bis zu einem Jahr (§ 6 Absatz 2) wird auch für die Durchschnittsberechnung der erhöhten Arbeitszeit nach § 6 Absatz 1a angewendet. In Fällen einer Erhöhung, die kürzer als ein Jahr befristet ist, gilt der Zeitraum der Vereinbarung.

Zur Ermittlung des Monatsbetrages des Zuschlags sind zunächst die vereinbarten wöchentlichen Erhöhungsstunden mit dem Faktor 4,348 (§ 24 Absatz 3 Satz 3) zu multiplizieren (1. Berechnungsschritt). Für die Berechnung des Zuschlags pro Stunde wird das nach § 24 Absatz 3 Satz 3 auf Basis der Stufe 3 berechnete Stundenentgelt mit dem jeweiligen Bemessungssatz nach § 8 Absatz 7 multipliziert (2. Berechnungsschritt). Anschließend wird die Summe der ermittelten monatlichen Erhöhungsstunden mit dem Zuschlag pro Stunde multipliziert (3. Berechnungsschritt).

Beispiel 5:

Die Beschäftigte aus Beispiel 4 erhält neben ihrem (erhöhten) Tabellenentgelt aus der Entgeltgruppe 8 Stufe 4 einen Zuschlag in Höhe von 25 Prozent des Stundenentgelts der Entgeltgruppe 8 Stufe 3, der als verstetigtes Entgelt monatlich gezahlt wird. Der monatliche Zuschlag nach § 8 Absatz 7 beträgt 71,85 Euro und berechnet sich wie folgt:

1. **Zuschlag pro Stunde nach § 8 Absatz 7 Satz 2:**
Stundenentgelt nach § 24 Absatz 3 = 22,05 Euro
(3.738,68 Euro [Entgeltgruppe 8 Stufe 3]/169,57 Monatsstunden)
 $22,05 \text{ Euro} \times 25 \% = 5,5125 \text{ Euro}$; gerundet 5,51 Euro
2. **Anzahl monatliche Erhöhungsstunden:**
 $3 \text{ Erhöhungsstunden pro Woche} \times \text{Faktor } 4,348 = 13,04 \text{ Stunden monatlich}$
3. **Zuschlag pro Monat:**
 $13,04 \text{ Stunden monatlich} \times 5,51 \text{ Euro} = 71,8504 \text{ Euro}$; gerundet 71,85 Euro

Im Ergebnis erhält die Beschäftigte ein erhöhtes Tabellenentgelt in Höhe von 4.182,40 Euro zuzüglich eines monatlichen Zuschlags für die Erhöhungsstunden in Höhe von 71,85 Euro. Auf die entsprechenden Rundungsregelungen gemäß § 24 Absatz 4 wird hingewiesen.

2.1.3 Sonstige in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile

Der Wortlaut der Tarifnorm des § 24 Absatz 2 bezieht neben dem Tabellenentgelt alle sonstigen Entgeltbestandteile mit ein, „soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist“. Entsprechend der Verfahrensweise bei Teilzeitbeschäftigten, bei denen die zeitanteilige Kürzung mittels des Teilzeitquotienten erfolgt (Buchstabe a), wird mit der Neuregelung

des Buchstaben b klargestellt, dass die Vereinbarung einer erhöhten Arbeitszeit gemäß § 6 Absatz 1a zu einer dem Arbeitszeitquotienten entsprechenden zeitanteiligen Erhöhung von in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteilen (z. B. Zulagen) führt. Hierzu zählt beispielsweise auch die Schicht-/Wechselschichtzulage (§ 8 Absatz 5 und 6) oder die vermögenswirksame Leistung (§ 23 Absatz 1).

Beispiel 6:

Die Beschäftigte aus Beispiel 4 erhält aufgrund ihrer Tätigkeit im Schichtdienst nach § 8 Absatz 6 eine monatliche Schichtzulage. Vor der Vereinbarung der Erhöhungsstunden wurde ihr die Schichtzulage in Höhe von 100 Euro monatlich gezahlt. Mit der Erhöhung ihrer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit auf 42 Stunden erhöht sich auch der Betrag der monatlichen Schichtzulage in dem Umfang ihrer vereinbarten Erhöhungsstunden wie folgt: $\frac{42}{39} (= 1,076923)$

$$\frac{42}{39} \times 100,00 \text{ Euro} = 107,6923 \text{ Euro; gerundet } 107,69 \text{ Euro}$$

2.1.4 Über- und außertarifliche Zulagen

Werden über- oder außertarifliche Zulagen gewährt, findet § 24 Absatz 2 TVöD grundsätzlich auch auf diese entsprechend Anwendung. Etwas anderes gilt nur dann, wenn die betreffende rechtliche Grundlage (z. B. BMI-Rundschreiben) etwas anderes vorsieht.

Beispiel 7:

Ein Beschäftigter beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge vereinbart mit seinem Arbeitgeber die Erhöhung seiner wöchentlichen Arbeitszeit auf 40 Stunden. Er erhielt vor der Erhöhung eine außertarifliche monatliche Zulage nach Nummer 8 des Rundschreibens vom 23. Dezember 2019 – D5-31002/68#1 (Zulage für Beamte und Soldaten bei dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge – Vorbem. Nr. 8c zu den BBesO A und B des BBesG) in Höhe von 110,00 Euro. Mit der Erhöhung seiner durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit erhöht sich auch der Betrag der außertariflichen monatlichen Zulage in dem Umfang seiner vereinbarten Erhöhungsstunden wie folgt: $\frac{40}{39} (= 1,025641)$

$$\frac{40}{39} \times 110,00 \text{ Euro} = 112,8205 \text{ Euro; gerundet } 112,82 \text{ Euro}$$

2.1.5 Jahressonderzahlung nach § 20 (Bund)

Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung ist das Entgelt, das der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlt wird (§ 20 [Bund] Absatz 3 Satz 1 erster Halbsatz). Im Fall der Vereinbarung einer erhöhten Arbeitszeit gemäß § 6 Absatz 1a spiegelt sich der Beschäftigungsumfang somit bereits unmittelbar im durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelt wider. Soweit innerhalb des o. g. Bemessungszeitraums ein erhöhtes Tabellenentgelt und der Zuschlag für die Erhöhungsstunden nach § 8 Absatz 7 gezahlt werden, fließen diese erhöhten Entgelte in die Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung ein. Bezüglich der Einzelheiten zur Berechnung der Jahressonderzahlung verweise ich auf die Durchführungshinweisen zu § 20 (Bund) vom 22. Dezember 2017 - D5-31002/1#6.

2.2 Entgeltfortzahlung nach § 21

In den in § 21 Absatz 1 genannten Fällen der Entgeltfortzahlung wird das erhöhte Tabellenentgelt und der Zuschlag für die Erhöhungsstunden in die Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung nach § 21 einbezogen. Das nach § 24 Absatz 2 Buchstabe b erhöhte Tabellenentgelt sowie der Zuschlag, der als verstetigtes Entgelt in Monatsbeträgen gezahlt wird, sind nach dem sogenannten Lohnausfallprinzip weiterzuzahlen (§ 21 Satz 1). Die Hinweise aus dem Durchführungs Rundschreiben zu § 21 vom 18. Juni 2020 - D5-31002/33#10 sind zu beachten.

2.2.1 Teilmonatsbeträge (§ 24 Absatz 3)

Sofern der Entgeltanspruch nicht für einen vollen Kalendermonat besteht, werden die Teilmonatsbeträge gezahlt, die auf den Anspruchszeitraum entfallen. Dies betrifft auch das erhöhte Tabellenentgelt sowie den Zuschlag für die Erhöhungsstunden.

2.2.2 Tageweise Kürzung

Entfällt der Entgeltanspruch für ganze Tage eines Kalendermonates, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt (§ 24 Absatz 3 Satz 1). Danach werden das erhöhte Tabellenentgelt und der monatliche Zuschlag für die Erhöhungsstunden sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch die Zahl der tatsächlichen Kalendertage des jeweiligen Kalendermonats geteilt und mit der Anzahl der Anspruchstage multipliziert. Jeder Entgeltbestandteil ist dabei einzeln zu berechnen und sodann zu runden (§ 24 Absatz 4 Satz 3).

Gleiches gilt beispielsweise, wenn eine Vereinbarung über Erhöhungsstunden innerhalb eines Kalendermonats beginnt bzw. endet, Beschäftigte innerhalb eines Kalendermonats aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden oder die Entgeltzahlung im Lauf des Kalendermonats endet bzw. aufgenommen wird (z. B. wegen Sonderurlaub nach § 28). Die Teilmonate werden dann ebenfalls auf kalendertäglicher Basis berechnet, wenn kein Fall nach § 24 Absatz 3 Satz 2 vorliegt.

Beispiel 8:

Der Beschäftigten aus Beispiel 4 werden in Absprache mit ihrem Arbeitgeber im März 2026 drei Tage Sonderurlaub nach § 28 unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts gewährt. Ohne den Sonderurlaub hätte die Beschäftigte Anspruch auf das erhöhte monatliche Entgelt in Höhe von 4.182,40 Euro und auf den monatlichen Zuschlag für die Erhöhungsstunden in Höhe von 71,85 Euro. Aufgrund der drei Tage Freistellung ohne Fortzahlung des Entgelts wird sowohl das erhöhte Tabellenentgelt als auch der monatliche Zuschlag für drei Tage gekürzt. Die tageweise Kürzung erfolgt auf kalendertäglicher Basis (§ 24 Absatz 3 Satz 1). Der betroffene Monat März hat 31 Kalendertage. Von dem monatlichen Tabellenentgelt sowie von dem monatlichen Zuschlag werden daher $\frac{3}{31}$ abgezogen. Die Beschäftigte erhält somit im Monat März 2026 das anteilige erhöhte Tabellenentgelt in Höhe von 3.777,65 Euro und einen monatlichen Zuschlag in Höhe von 64,90 Euro:

1. $\frac{28}{31}$ (= 0,903225)
2. $4.182,40 \text{ Euro} \times \frac{28}{31} = 3.777,6482 \text{ Euro}$; gerundet 3.777,65 Euro
3. $71,85 \text{ Euro} \times \frac{28}{31} = 64,8967 \text{ Euro}$, gerundet 64,90 Euro

2.2.3 Stundenweise Kürzung

Besteht nur für einen Teil eines Kalendertages Anspruch auf Entgelt, wird das Entgelt entsprechend gekürzt. Dabei wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt (§ 24 Absatz 3 Satz 2). Bei vereinbarten Erhöhungsstunden ist entsprechend zu verfahren. In diesem Fall wird das auf eine Stunde entfallene anteilige Entgelt ermittelt. Zur Berechnung der maßgebenden Stundenentgelte siehe Ziffer 2.1.1

Beispiel 9:

Bei der Beschäftigten aus dem Beispiel 4 ist der Entgeltanspruch wegen Fernbleibens von der Arbeit ohne Zustimmung des Arbeitgebers an einem Kalendertag für drei Stunden zu kürzen. Auf Basis des individuellen Stundenentgelts in Entgeltgruppe 8 Stufe 4 von 22,90 Euro (3.883,66 Euro/169,57 Stunden [=39 Stunden × 4,348]) ergibt sich für drei Fehlstunden somit ein Kürzungsbetrag von 68,70 Euro (22,90 Euro × 3 Stunden).

Bei einer stundenweisen Kürzung des nach der Protokollerklärung zu § 8 Absatz 7 ermittelten Zuschlags für die Erhöhungsstunden ist wie folgt zu verfahren:

Der stundenweise Abzug des monatlichen Zuschlages für die Erhöhungsstunden erfolgt aufgrund der Zahlung als verstetigtes Entgelt auf Basis der Anzahl der monatlichen Gesamtstunden (inklusive vereinbarter Erhöhungsstunden); siehe Hinweis in Ziffer 2.1.1.

Beispiel 10:

Im Beispiel 9 würde der monatliche Zuschlag für die Erhöhungsstunden ohne Kürzung 71,85 Euro betragen. Der Monatsbetrag wird um 0,39 Euro pro Stunde gekürzt (71,85 Euro/182,62 Stunden [= 42 Stunden × 4,348]). Für drei Stunden erfolgt eine Kürzung in Höhe von 1,17 Euro (0,39 Euro × 3 Stunden).

2.3 Auswirkung auf das zusatzversorgungspflichtige Entgelt

Gemäß § 15 Absatz 2 Satz 1 ATV ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt der steuerpflichtige Arbeitslohn, sofern die Tarifvertragsparteien in Anlage 3 des ATV keine Ausnahmen von diesem Grundsatz geregelt haben. Das erhöhte Tabellenentgelt sowie die Zuschläge für die Erhöhungsstunden sind nach derzeit geltender Rechtslage im vollen Umfang steuerpflichtiger Arbeitslohn, und es trifft auch sonst keine der tariflich normierten Ausnahmen zu. Deshalb handelt es sich dabei um zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

2.4 Pfändbarkeit

Erhöhungsstunden sind Mehrarbeitsstunden im Sinne von § 850a Nr. 1 ZPO (siehe § 850a ff. ZPO unpfändbare Entgeltbestandteile), da es sich hierbei um Arbeitszeit handelt, die über die im TVöD grundsätzlich festgelegte Regelarbeitszeit von Vollbeschäftigten hinausgeht. Folglich sind die für die Leistung von Mehrarbeitsstunden gezahlten Teile des Arbeitseinkommens zur Hälfte unpfändbar. Unpfändbar ist dabei die Hälfte der Gesamtvergütung für die geleisteten Mehrstunden, nicht nur der Zuschläge. In Fällen der Pfändbarkeit bei

Unterhaltsansprüchen gilt für die Höhe des Einbehalts § 850d Absatz 1 Satz 2 ZPO, wonach nur ein Viertel der Mehrarbeitsvergütung unpfändbar ist. Diese Entgeltbestandteile sind daher nicht von der Pfändung erfasst und vom Arbeitseinkommen im Sinne des § 850 ZPO abzusetzen.

3. Besonderheiten für Beschäftigte im Geltungsbereich des KraftfahrerTV Bund

Für Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer im Geltungsbereich des Tarifvertrags für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen des Bundes (KraftfahrerTV Bund) finden die Regelungen zur erhöhten Arbeitszeit gemäß § 6 Absatz 1a TVöD einschließlich des erhöhten Tabellenentgelts sowie des Zuschlages für die Erhöhungsstunden keine Anwendung. Diese Beschäftigten leisten bereits aufgrund ihrer Tätigkeit höhere Arbeitszeiten, als die nach § 6 Absatz 1 bzw. § 6 Absatz 1a und erhalten dafür ein Pauschalentgelt (§ 4 KraftfahrerTV Bund). Mit dem Pauschalentgelt sind das Tabellenentgelt (§ 15 Absatz 1) sowie das Entgelt für Überstunden und Zeitzuschläge für Überstunden (§ 8 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe a) abgegolten (siehe § 4 Absatz 1 KraftfahrerTV Bund).

Für Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer, die dem Geltungsbereich des KraftfahrerTV Bund nicht unterfallen, wäre eine Vereinbarung zur erhöhten Wochenarbeitszeit § 6 Absatz 1a Satz 1 möglich. Jedoch wäre in diesem Fall die Schwelle zur Erfassung vom Geltungsbereich des KraftfahrerTV Bund zu beachten (siehe Protokollerklärung zu § 1 KraftfahrerTV Bund). Auf Ziffer 1.2 der Durchführungshinweise zum KraftfahrerTV Bund vom 25. September 2019 – D5-31005/26#3 wird hingewiesen. Es ist insofern sorgfältig zu prüfen, ob eine Vereinbarung von Erhöhungsstunden sinnvoll ist.

4. Medizinische Beschäftigte nach § 46 (Bund) Kapitel III TVöD – BT -V

Für Ärztinnen und Ärzte sowie für Beschäftigte im Pflegedienst in Bundeswehrkrankenhäusern und anderen kurativen Einrichtungen der Bundeswehr gelten die Regelungen des Abschnitt II zur Arbeitszeit. Die Regelungen zur Arbeitszeit gemäß § 44 Absätze 1 bis 2 TVöD – BT – K finden keine Anwendung (siehe § 46 [Bund] Kapitel III Nr. 19 TVöD – BT – V). Somit können auch für diese Beschäftigten Erhöhungsstunden vereinbart werden. Für die Berechnung der erhöhten Entgelte gelten die Sonderregelungen wie folgt:

- Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte gelten die Tabellenentgelte nach Anlage D (Bund) zum TVöD BT-V (§ 46 Nr. 21a Absatz 1 Satz 3 TVöD - BT-V)
- Beschäftigte im Pflegedienst gelten die Tabellenentgelte nach Anlage E (Bund) zum TVöD-BT-V (§ 46 Nr. 22 Absatz 1 Satz 1 TVöD - BT-V).

5. Beschäftigte mit einem außertariflichen Entgelt

Beschäftigte mit einem außertariflichen Entgelt sind von der Vereinbarung von Erhöhungs-
stunden ausgenommen, da die Vorschrift des § 6 für diesen Beschäftigtenkreis keine Anwen-
dung findet. Für die Arbeitszeit finden nach den jeweiligen Musterarbeitsverträgen (siehe
BMI-Rundschreiben vom 18. Januar 2019 – D5-31000/21#2) die für vergleichbare Bundesbe-
amtinnen und Bundesbeamte jeweils geltenden Regelungen entsprechende Anwendung.

6. Statistische Erfassung und Berichtspflichten

Die Dienststellen werden gebeten, die Anzahl der im Kalenderjahr getroffenen Vereinbarun-
gen, deren Dauer, die jeweils vereinbarten Erhöhungsstunden sowie Vereinbarungen über
Verlängerungen zu erheben. Das Bundesministerium des Innern wird diese Daten zum Zwe-
cke der Evaluierung bis zum 31. Januar des Folgejahres abfragen.

im Auftrag



Dr. Leist

Weitere Rundschreiben finden Sie in der [Rundschreibendatenbank](#). Mit unserem Newsletter
informieren wir Sie über die Veröffentlichung von aktuellen Rundschreiben; [hier](#) können Sie
sich anmelden.

Anlage

Muster Zusatzvereinbarung

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland

vertreten durch (Arbeitgeber)

und

(Vorname Name)

wohnhaft in

geboren am:

wird auf der Grundlage von § 6 Absatz 1a TVöD i. V. m. § 7 Absatz 9 TVöD folgende

Z u s a t z v e r e i n b a r u n g
zum Arbeitsvertrag vom
[in der Fassung des Änderungsvertrages vom]¹

zur Erhöhung der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit getroffen:

§ 1

Erhöhung der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit wird abweichend von § 6 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe a TVöD ab dem von durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich auf durchschnittlich Stunden wöchentlich (jeweils ausschließlich der Pausen) erhöht.

§ 2

**Berechnung und Auszahlung der erhöhten Entgelte
sowie des Zuschlags für Erhöhungsstunden**

Berechnung und Auszahlung der erhöhten Entgelte richten sich nach § 24 TVöD. Der Zuschlag für Erhöhungsstunden wird nach § 8 Absatz 7 TVöD ermittelt.

¹ Hinweis: Für den Fall, dass ein Änderungsvertrag geschlossen wurde.

§ 3

Befristung und Kündigung der Zusatzvereinbarung

(1) Die Zusatzvereinbarung ist befristet

bis zum ².

bis zum Erreichen folgenden Zweckes „ “; längstens bis zum ³.

(2) Die Zusatzvereinbarung kann von jeder Partei aus wichtigem Grund in Textform mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden.

(Ort, Datum)

(Arbeitgeber)

(Vorname Name)

² Hinweis: längstens für die Dauer von 18 Monaten

³ Hinweis: längstens für die Dauer von 18 Monaten