



Beschlussvorlage 2026/226	Referat	Stadtwerke
	Abteilung	Stadtwerke
	Verfasser(in)	Werke

Gremium	Termin	Vorlagenstatus
Werkausschuss	30.06.2026	öffentlich

Möglichkeit von Erhöhungsstunden für Beschäftigte im TVöD

Vorschlag zum Beschluss:

Die Werkleitung wird ermächtigt, Erhöhungsstunden im Rahmen der tariflichen Regelungen in Sonderfällen mit einzelnen Beschäftigten zu vereinbaren, wenn eines der folgenden Kriterien erfüllt ist:

- Personalengpässe aufgrund von Kündigungen, unbesetzten Stellen oder Krankheitsausfällen
- Abarbeitung von zeitlich begrenzten Sonderprojekten, die einen befristeten, erhöhten Arbeitseinsatz erfordern.

anwesend:	für den Beschluss:	gegen den Beschluss:
-----------	--------------------	----------------------



Anlass:

Im Rahmen der Tarifrunde 2025 wurde eine neue tarifliche Regelung zur freiwilligen Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im öffentlichen Dienst beschlossen. Ab dem 01.01.2026 besteht für Arbeitgeber und Beschäftigte die Möglichkeit, im gegenseitigen Einvernehmen die Arbeitszeit von derzeit 39 Stunden auf bis zu 42 Stunden wöchentlich zu erhöhen. Diese Regelung erfolgt auf Grundlage der sogenannten doppelten Freiwilligkeit.

Für die Stadtwerke ergibt sich daraus die Notwendigkeit, eine Grundsatzentscheidung über den Umgang mit dieser neuen Option zu treffen. Insbesondere ist zu klären, ob und in welchem Umfang die Möglichkeit zur Arbeitszeiterhöhung genutzt werden soll.

Zuständigkeit:

§ 5 Abs. 3 der Betriebssatzung der Stadtwerke Friedberg

Sachverhalt:

Mit der Tarifeinigung vom 6. April 2025 wurde im TVöD eine neue Regelung eingeführt, die ab dem 01.01.2026 gilt. Diese ermöglicht es, die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten freiwillig auf bis zu 42 Stunden zu erhöhen. Voraussetzung hierfür ist eine individuelle Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten. Die Regelung gilt ausschließlich für Vollzeitbeschäftigte nach der Probezeit; Teilzeitbeschäftigte müssten zunächst ihre Arbeitszeit auf Vollzeit erhöhen.

Befristung, Freiwilligkeit und Gleichbehandlung

Die Vereinbarung zur Arbeitszeiterhöhung ist befristet und kann für maximal 18 Monate abgeschlossen werden, wobei Verlängerungen – auch mehrfach – möglich sind. Eine Kündigung der Vereinbarung ist aus wichtigem Grund mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende möglich. Die Entscheidung zur Inanspruchnahme dieser Option liegt sowohl beim Arbeitgeber als auch beim Beschäftigten (doppelte Freiwilligkeit). Ein Anspruch der Beschäftigten auf Abschluss einer solchen Vereinbarung besteht nicht.

Bei der Entscheidung des Arbeitgebers, Erhöhungsstunden zu vereinbaren bzw. auszuschließen, muss dieser die gesetzlichen Regelungen zur Gleichbehandlung und den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz beachten, der es ihm verbietet, Beschäftigte ungleich zu behandeln, sofern es für die Ungleichbehandlung keine sachlichen Gründe gibt. Für einzelvertragliche Lösungen sind daher gesonderte Begründungen erforderlich.

Vergütungsregelung und Zuschlag

Spiegelbildlich zu Teilzeitbeschäftigten, bei denen das Tabellenentgelt und sonstige Entgeltbestandteile entsprechend dem Umfang der Teilzeitarbeit gekürzt werden, werden das Tabellenentgelt und sonstige Entgeltbestandteile bei der erhöhten Arbeitszeit entsprechend dem Umfang der Erhöhung erhöht.

Zusätzlich wird neben diesem erhöhten Entgelt ein Zuschlag für die Erhöhungsstunden gezahlt. Diese Erhöhungsstunden stellen keine Überstunden dar, sondern sind Bestandteil der neu vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit.

Der Zuschlag je vereinbarter Erhöhungsstunde nach § 8 Abs. 7 TVöD beträgt

- in den Entgeltgruppen 1 bis 9b 25 Prozent und



- in den Entgeltgruppen 9c bis 15 10 Prozent
des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen
Entgeltgruppe.

Die Zuschläge erhöhen auch die Jahressonderzahlung, das Leistungsentgelt und eventuelle
Arbeitsmarktzulagen und werden auch während Urlaub und Krankheit (Entgeltfortzahlung)
bezahlt.

Die Entgelterhöhung sowie der Zuschlag sind steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Stellenplan

Der Kommunale Arbeitgeberverband weist darauf hin, dass sich eine freiwillige (befristete)
Erhöhung der Arbeitszeit über die regelmäßige Arbeitszeit von 39 Stunden hinaus auf den
Stellenplan nicht auswirkt. Für Tarifbeschäftigte, die aufgrund dieser Option bis zu 42
Wochenstunden arbeiten, ist im Stellenplan weiterhin unverändert jeweils eine Stelle (1,0) zu
hinterlegen.

Fragestellung

Für die Werkleitung stellt sich die Frage, ob die neue tarifliche Möglichkeit strategisch genutzt
werden soll, etwa zur Sicherstellung der Aufgabenerfüllung, zur Abdeckung von
Personalengpässen oder zur Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber. Dabei sind Aspekte der
Gleichbehandlung, der finanziellen Auswirkungen sowie der praktischen Umsetzbarkeit zu
berücksichtigen.

Bewertung

Die Einführung der Möglichkeit zur freiwilligen Erhöhung der Wochenarbeitszeit stellt ein
flexibles personalwirtschaftliches Instrument dar, das sowohl Chancen als auch Risiken
beinhaltet.

Positiv hervorzuheben ist insbesondere die Möglichkeit, kurzfristig auf Personalengpässe, vor
allem im Falle von Kündigungen oder längeren Krankheitsausfällen, reagieren zu können, ohne
zusätzliche Stellen schaffen zu müssen. Durch die freiwillige Erhöhung der Arbeitszeit kann
vorhandenes Personal gezielt dort eingesetzt werden, wo ein erhöhter Arbeitsbedarf besteht.
Dies kann zur Stabilisierung der Aufgabenerfüllung beitragen und insbesondere in Bereichen mit
Fachkräftemangel eine Entlastung darstellen. Zudem kann die Option für einzelne Beschäftigte
attraktiv sein, die ihr Einkommen durch höhere Arbeitszeit steigern möchten.

Demgegenüber stehen jedoch auch kritische Aspekte. Die Maßnahme führt zu zusätzlichen
Personalkosten durch erhöhtes Tabellenentgelt sowie die Zahlung von Zuschlägen für
Erhöhungsstunden. Gleichzeitig besteht die Gefahr einer Mehrbelastung der Beschäftigten, was
sich negativ auf Gesundheit, Motivation und langfristig auch auf die Personalbindung auswirken
kann. Darüber hinaus ist der organisatorische Aufwand für die individuelle Vereinbarung,
Steuerung und Abrechnung der erhöhten Arbeitszeiten nicht zu unterschätzen.

Außerdem besteht ein gewisses Konfliktpotenzial zwischen Voll- und Teilzeitkräften. Bislang
haben sich in derartigen Fällen häufig Teilzeitkräfte zu einer vorübergehenden Erhöhung ihrer
Arbeitszeit bereit erklärt. Einerseits ist dies für den Arbeitgeber weiterhin die kostengünstigere



Variante (da ohne Zuschlag), andererseits könnte die Bereitschaft sinken, wenn die Vollzeitkraft mit gleicher Tätigkeit ebenfalls erhöht und dafür mehr Entgelt erhält.

Ein weiterer wichtiger Gesichtspunkt ist die Gleichbehandlung der Beschäftigten. Da die Entscheidung über die Zulassung von Erhöhungsstunden beim Arbeitgeber liegt, müssen klare und sachliche Kriterien definiert werden, um eine rechtssichere und transparente Anwendung sicherzustellen.

Verwaltungsvorschlag:

Intern wurde der Verwaltungsvorschlag zwischen der Geschäftsleitung, dem Ersten Bürgermeister, dem Werkleiter, der Personalabteilung und dem Personalrat abgestimmt. Nach Ansicht aller Beteiligten kann die neue Regelung eine sinnvolle Ergänzung bestehender Instrumente sein, um insbesondere auf besondere Situationen einfach, schnell und zielgerichtet reagieren zu können. Allerdings wird der Einsatz dieses Instruments auf eng begrenzte Situationen vorgeschlagen. Diese können insbesondere sein:

- Personalengpässe wegen Kündigungen oder längeren Krankheitsausfällen
- Zeitlich begrenzte Projekte mit denen ein erhöhter Personaleinsatz einhergeht.

Eine dauerhafte hohe Belastung, sowie das reine Vorhandensein von ständigen Überstunden sollen kein alleiniges Kriterium sein. Diese Indizien sprechen eher für ein strukturelles Problem und müssten über eine generelle Personalbedarfsplanung abgedeckt werden, da das Instrument der Erhöhungsstunden den klaren Ansatz einer befristeten Erhöhung verfolgt.

Finanzielle Auswirkung:

Die finanziellen Auswirkungen lassen sich weder pauschal noch konkret voraussagen, da sie stark davon abhängen, welche Mitarbeitenden für die Inanspruchnahme überhaupt in Frage kommen und das auch selbst wollen. Außerdem wird der Zeitraum, für den Erhöhungsstunden gelten sollen, stets individuell sein. Häufig dürfte es sich jedoch um Fälle handeln, in denen aufgrund langem Krankheitsausfall oder fehlender Stellenbesetzung die Mittel für eine ganze Stelle im Haushalt vorhanden wären, die in der aktuellen Situation aber nicht benötigt werden und zum Teil dann für die Erhöhungsstunden verwendet werden können.

Um trotzdem die finanziellen Auswirkungen beispielhaft aufzeigen zu können, sind im Anhang zwei Rechenbeispiele für Beschäftigte in Vollzeit in der EG 8 sowie der EG 11 (inkl. Arbeitsmarktzulage von 300 €) aufgeführt, jeweils in der Stufe 4.

Anlagen:

Anlage: Erhöhungsstunden Mehraufwand für WA