



Lars Herrmann

07.11.2025

Die neue „Vollzeit-Bandbreite“ im TVöD

Auch in den TVöD hat nun Eingang gefunden, was wir unter dem Begriff „Vollzeit-Bandbreite“ fassen: Die Option für die Mitarbeiter (außerhalb der Probezeit) auf beiderseits freiwilliger Basis die Vollzeit-Vertragsarbeitszeit (von 38,5 Stunden pro Woche) auf bis zu 42 Wochenstunden zu erhöhen, ohne dass dies Überstunden sind (§ 6 Abs. 1a TVöD sowie § 7 Abs. 7 TVöD). Die individuelle Vereinbarung ist jeweils auf 18 Monate befristet, kann aber danach erneut abgeschlossen werden.

Da Zusatzpersonalgewinnung mit zusätzlichen Kosten (Personalakquisition, Einarbeitung, Qualifizierung) verbunden ist, könnte die Erhöhung der Vertragsarbeitszeit trotz der zu gewährenden Zuschläge in Höhe von 10% (ab Entgeltgruppe 9b; darunter 25%) (§ 8 Abs. 7 TVöD) wirtschaftlich sein – zumal unter den derzeitigen Refinanzierungsbedingungen im Krankenhaus.

Arbeitgeber könnten an diesen neue Gestaltungsmöglichkeit interessiert sein, um

- a) Arbeitskapazität in Engpassqualifikationen zu gewinnen bzw.
- b) durch Synchronisation mit längeren Vertragsarbeitszeiten anderer Berufsgruppen Auslastungsverbesserungen zu erzielen. Dies ist etwa in OP- bzw. Funktionsdiensten der Fall, in denen die Arbeitszeiten mit denen des ärztlichen Dienstes potenziell besser abgestimmt werden könnten.

Im Bereich von Schicht- und Wechselschichtarbeit birgt die neue Gestaltungsmöglichkeit hingegen das Risiko, dass längere Vertragsarbeitszeiten nur zu leicht längeren Schichtzeiten und damit zu unproduktiven Überlappungen von Diensten/Schichten führen. Hier sollte mit längeren Vertragsarbeitszeiten auch die Möglichkeit verbunden werden, weniger Arbeitstage als bisher zu erbringen. Dies setzt einzelne oder generell längere Schichtdauern voraus. Dies wird in Bereichen, in denen Überlappungen von Schichten nicht produktiv gemacht werden können, durch die Möglichkeit, 12-Stunden-Dienste einzusetzen, erleichtert. Werden 12-Stunden-Dienste (auf der Basis der derzeit bestehenden engen rechtlichen Rahmenbedingungen) interessierten Mitarbeitern angeboten, könnten 42-Stunden-Wochen mit durchschnittlich 3,5-Tage-Weeken praktiziert werden.

In Bereichen außerhalb von OP- bzw. Funktionsdiensten sowie Schicht- und Wechselschichtarbeit dürfte die Option arbeitgeberseitig in aller Regel uninteressant sein: Hier besteht erfahrungsgemäß das Risiko, dass längere Arbeitszeiten verpuffen, dass also zusätzlicher Zeitverbrauch nicht proportional mit zusätzlicher Leistung einhergeht.