



Durchführungshinweise des Landeskirchenamtes zur 112. Änderung der Dienstvertragsordnung DienstVO vom 17. September 2025

(Stand 1. November 2025)

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	2
1. Regelungen zur Arbeitszeit (Anlage 9 Nummer 3 DienstVO).....	2
1.1 Doppelt freiwillige Erhöhung der Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1a TVöD-V.....	2
1.1.1 Geltungsbereich	2
1.1.2 Vereinbarung zwischen Anstellungsträger*innen und Mitarbeitenden	3
1.1.3 Befristung der Vereinbarung.....	3
1.1.4 Erhöhungsstunden (Anlage 9 Nummer 3a DienstVO).....	4
1.1.5 Berechnung des Erhöhungstundenzuschlags, § 8 Abs. 7 TVöD-V (Anlage 9 Nummer 3 b DienstVO)	5
1.1.6 Berechnung des erhöhten Tabellenentgelts, § 24 Abs. 2 Buchst. b) TVöD-V (Anlage 9 neue Nummer 10 DienstVO)	7
1.1.7 Steuerpflicht, Verbeitragung, Zusatzversorgungspflicht	8
1.1.8 Pfändbarkeit	8
1.1.9 Kündigung der Vereinbarung	8
2. Jahressonderzahlung, § 20 TVöD-V (VKA) (Anlage 9 Nummer 9 DienstVO)	9
3. Umwandlung von Teilen der Jahressonderzahlung, § 29 a TVöD-V (VKA) (Anlage 9 neue Nummer 12 DienstVO)	9
3.1 Geltendmachung der Tauschtage	9
3.2 Berechnung des Wertes der Tauschtage gem. Protokollerklärung Nr. 1 zu § 29a Abs. 2 TVöD-V (VKA).....	10
3.3 Wert der Tauschtage bei Umwandlung und bei Inanspruchnahme	12
3.4 Inanspruchnahme der Tauschtage und Verfall	13
3.5 Ausgleichsanspruch.....	14
4. Erholungsurlaub (Anlage 9 neue Nummer 11 DienstVO).....	15
5. Bedingtes Außerkrafttreten.....	16
6. Ausnahmen vom Geltungsbereich	16

Einleitung

Die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission hat am 17. September 2025 mit der 112. Änderung der Dienstvertragsordnung (DienstVO) die Übernahme des Tarifabschlusses für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 6. April 2025 für die kirchlichen Mitarbeitenden, für die der sog. "SuE-Tarif" des TVöD-V (VKA) Anwendung findet, beschlossen.

Zu den einzelnen Regelungen geben wir Ihnen folgende Hinweise:

1. Regelungen zur Arbeitszeit (Anlage 9 Nummer 3 DienstVO)

Durch die Änderung der Nummer 3 der Anlage 9 zur DienstVO findet ab dem 1. Januar 2026 ergänzend zu § 6 TV-L § 6 Absatz 1 a TVöD-V Anwendung.

1.1 Doppelt freiwillige Erhöhung der Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1a TVöD-V

Ab dem 1. Januar 2026 können Anstellungsträger*innen auf freiwilliger Basis im Einvernehmen mit den Mitarbeitenden (doppelte Freiwilligkeit) deren durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit von 39 Stunden wöchentlich auf bis zu durchschnittlich 42 Stunden wöchentlich erhöhen. Pausenzeiten werden nicht eingerechnet.

Diese Möglichkeit der freiwilligen Arbeitszeitverlängerung bildet gleichsam das Gegenstück zu der Möglichkeit, Teilzeitvereinbarungen zu treffen. Damit können Mitarbeitende entsprechend ihrer jeweiligen Lebenssituation bei Interesse die Wochenarbeitszeit flexibler als bisher gestalten, sofern auch der Anstellungsträger seinerseits die Möglichkeit anbietet. Dies entspricht den Anforderungen an eine moderne Arbeitswelt im öffentlichen Dienst.

Spiegelbildlich zu Teilzeitbeschäftigten, bei denen das Tabellenentgelt und sonstige Entgeltbestandteile entsprechend dem Umfang der Teilzeitarbeit gekürzt werden (§ 24 Abs. 2 TV-L), werden das Tabellenentgelt und sonstige Entgeltbestandteile bei der nach § 6 Abs. 1a TVöD-V erhöhten Arbeitszeit gemäß § 24 Abs. 2 Buchst. b TVöD-V entsprechend dem Umfang der Erhöhung erhöht (siehe hierzu Ziffer 1.1.6). Zusätzlich wird neben diesem erhöhten Entgelt gemäß § 8 Abs. 7 TVöD-V ein Zuschlag für die Erhöhungsstunden gezahlt (siehe hierzu Ziffer 1.1.5).

Einzelheiten zur Vereinbarung der freiwilligen Erhöhung der Arbeitszeit können nach § 6 Abs. 1a Satz 8 TVöD-V durch eine Dienstvereinbarung geregelt werden.

Die Möglichkeit, zur freiwilligen Erhöhung der Arbeitszeit, ist Teil des „Arbeitszeitpaketes“ und unterliegt dem bedingten Außerkrafttreten, s.u. Ziffer 5.

1.1.1 Geltungsbereich

Die Regelungen zur Erhöhung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gelten für die kirchlichen Mitarbeitenden, für die der sog. "SuE-Tarif" des TVöD-V (VKA) Anwendung findet. Da in § 7 Abs. 9 TVöD-V (Anlage 9 Nummer 3 a DienstVO) explizit auf die Arbeitszeit von Vollbeschäftigten Bezug genommen wird, kommt eine Vereinbarung nach § 6 Abs. 1a TVöD-V nur für Mitarbeitende in Vollzeit in Betracht.

Wollen Teilzeitbeschäftigte eine erhöhte Arbeitszeit gemäß § 6 Abs. 1a TVöD-V vereinbaren, müssen sie zunächst ihre individuelle durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf Vollzeit gemäß § 6 Abs. 1 TVöD-V erhöhen und können erst im Anschluss (frühestens in derselben juristischen Sekunde) eine Erhöhung der neuen Vollarbeitszeit vereinbaren. Es handelt sich dabei um zwei Erhöhungsschritte: die Erhöhung auf die Vollarbeitszeit und die Vereinbarung der Erhöhungsstunden.

1.1.2 Vereinbarung zwischen Anstellungsträger*innen und Mitarbeitenden

Die Vereinbarung zur Erhöhung der Arbeitszeit kann erst nach Ende der Probezeit getroffen werden. Ist keine Probezeit vereinbart, kann die Erhöhung der Arbeitszeit auch sofort vereinbart werden. Dies gilt entsprechend, wenn von der Möglichkeit der Verkürzung der Probezeit Gebrauch gemacht wird.

Die erforderliche Vereinbarung bedarf der Textform. Die gesetzliche Textform ist nach § 126b Satz 1 BGB gewahrt, wenn auf einem dauerhaften Datenträger eine lesbare Erklärung abgegeben wird, in der die Person des Erklärenden genannt ist. Ein dauerhafter Datenträger ist gemäß nach § 126b Satz 2 BGB jedes Medium, das es dem Empfänger ermöglicht, eine auf dem Datenträger befindliche, an ihn persönlich gerichtete Erklärung so aufzubewahren oder zu speichern, dass sie ihm während eines für ihren Zweck angemessenen Zeitraums zugänglich ist, und geeignet ist, die Erklärung unverändert wiederzugeben. Es ist mithin erforderlich, dass die Vereinbarung in schriftlich wahrnehmbarer Form übermittelt wird. Die Vereinbarung kann daher beispielsweise auch per E-Mail übermittelt werden. Es bietet sich in der Praxis an, eine Änderungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag hinsichtlich der Vereinbarung der Erhöhungsstunden zu vereinbaren und in dieser Vereinbarung auch die Befristung der Wochenarbeitszeiterhöhung festzuhalten.

Da eine Vereinbarung nach § 6 Abs. 1a TVöD-V die beidseitige Freiwilligkeit erfordert, besteht keine Verpflichtung des*der Anstellungsträger*in, dem Begehren der oder des Mitarbeitenden zu entsprechen (doppelte Freiwilligkeit). Es ist somit möglich, dass der Anstellungsträger die Erhöhung der Wochenarbeitszeit generell ablehnt oder entscheidet, dass Erhöhungsstunden nur für bestimmte Organisationseinheiten vereinbart werden können. Bei der Entscheidung der*des Anstellungsträger*in, Erhöhungsstunden zu vereinbaren bzw. auszuschließen, muss diese*r die gesetzlichen Regelungen zur Gleichbehandlung und den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz beachten, der es ihm verbietet, Mitarbeitende ungleich zu behandeln, sofern es für die Ungleichbehandlung keine sachlichen Gründe gibt.

1.1.3 Befristung der Vereinbarung

Die Vereinbarung zur Erhöhung der Arbeitszeit ist auf maximal 18 Monate zu befristen. Der Zeitraum für die Erhöhung der Arbeitszeit kann auch kürzer ausfallen. Es bietet sich an, hierfür eine Änderung zum Arbeitsvertrag hinsichtlich der Erhöhungsstunden zu vereinbaren und darin auch die Befristung der Wochenarbeitszeiterhöhung festzuhalten. Verlängerungen sind im gegenseitigen Einvernehmen – auch mehrfach – möglich; sie sind ebenfalls auf maximal 18 Monate zu befristen. Es ist nicht erforderlich, dass eine Verlängerung erst nach Beendigung der vorherigen Vereinbarung vereinbart wird. Eine Vereinbarung zur Verlängerung

kann auch abgeschlossen werden, während eine bereits getroffene Vereinbarung noch in Kraft ist.

1.1.4 Erhöhungsstunden (Anlage 9 Nummer 3a DienstVO)

Ergänzend zu § 7 TV-L findet § 7 Absatz 9 TVöD-V ab dem 1. Januar 2026 Anwendung.

Die Erhöhungsstunden sind in § 7 Abs. 9 TVöD-V definiert. Dabei handelt es sich um Arbeitsstunden, die über die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von Vollbeschäftigten hinausgehen. Zudem wird in der Regelung klargestellt, dass Erhöhungsstunden keine Überstunden gem. § 7 Abs. 7 und Abs. 8 TV-L sind und somit auch keine Überstundenzuschläge nach § 8 Abs. 1 TV-L anfallen. Wird tarifvertraglich auf die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von Vollbeschäftigten Bezug genommen (z.B. in § 7 Abs. 7 TV-L), so gilt in diesem Fall die individuell nach § 6 Abs. 1a TVöD-V erhöhte Arbeitszeit als regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im Sinne der Tarifvorschrift. Wird die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit erhöht, können Überstunden daher nur bei Überschreitung dieser vereinbarten erhöhten Arbeitszeit anfallen.

Die Erhöhung der Arbeitszeit muss nicht in vollen Stundenschritten erfolgen; es ist auch eine prozentuale Erhöhung oder eine in bspw. Halbstundenschritten möglich. Es sollte jedoch beachtet werden, dass bei einer prozentualen Erhöhung bei der Umrechnung in Wochenarbeitsstunden/Erhöhungsstunden Bruchteile einer Minute entstehen können, die eine Administration der neuen Wochenarbeitszeit ggf. erschweren könnte.

Um vereinbarte Erhöhungsstunden im Tarifsinne handelt es sich allerdings nur dann, wenn die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten nach § 6 Abs. 1 Satz 1 TVöD-V (gemäß Anlage 9 Nummer 3) durch die vereinbarten Erhöhungsstunden überschritten wird. Soweit Teilzeitbeschäftigte ihre individuelle regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit (nur) bis zur regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten nach § 6 Abs. 1 Satz 1 TVöD-V erhöhen, handelt es sich demgegenüber gerade nicht um Erhöhungsstunden im Tarifsinne. Teilzeitbeschäftigte müssten zunächst eine Erhöhung ihrer individuellen durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 6 Abs. 1 TVöD-V vereinbaren und (frühestens in derselben juristischen Sekunde) eine Erhöhung der neuen Vollarbeitszeit (siehe bereits unter Ziffer 1.1.1).

Anders als bei Zeitzuschlägen, die nur dann zusätzlich zum regelmäßigen Entgelt zu zahlen sind, wenn Arbeit zu bestimmten Zeiten tatsächlich geleistet wird, und anders als bei Überstunden, die über die regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit hinaus tatsächlich geleistet werden müssen, ist dies bei Erhöhungsstunden nicht der Fall. Bei den vereinbarten Erhöhungsstunden handelt es sich um die gemeinsame Festlegung einer neuen regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit, für die ein erhöhtes (verstetigtes) monatliches Entgelt zu zahlen ist. Dies stellt die Regelung des § 8 Abs. 7 TVöD-V (Anlage 9 Nummer 3 b DienstVO) i. V. m. der Protokollerklärung zu § 8 Abs. 7 TVöD-V klar.

Beispiel:

Ein Mitarbeitender vereinbart mit seinem Arbeitgeber ab 1. Januar 2026 für zwölf Monate eine erhöhte Arbeitszeit von durchschnittlich wöchentlich 41 Stunden. Von Januar bis März leistet er durchschnittlich nur 40 Stunden wöchentlich. Von April bis August leistet der Beschäftigte durchschnittlich 44 Stunden wöchentlich, von September bis Dezember durchschnittlich 38 Stunden wöchentlich. Er erhält für den gesamten vereinbarten Zeitraum sowohl das Tabellenentgelt für die vereinbarten 41 Wochenstunden als auch den Zuschlag für die beiden Erhöhungsstunden als verstetigtes monatliches Entgelt.

1.1.5 Berechnung des Erhöhungsstundenzuschlags, § 8 Abs. 7 TVöD-V (Anlage 9 Nummer 3 b DienstVO)

Ergänzend zu § 8 TV-L ist ab dem 1. Januar 2026 für die Zahlung des Zuschlags für die Erhöhungsstunden (§ 7 Absatz 9 TVöD-V) § 8 Absatz 7 TVöD-V anzuwenden.

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

- in den Entgeltgruppen S 2 bis S 9 25 Prozent und
- in den Entgeltgruppen S10 bis S 18 10 Prozent

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe.

Dieser auf eine Stunde bezogene Erhöhungsstundenzuschlag nach § 8 Abs. 7 TVöD-V wird jedoch nicht stundenweise gezahlt, sondern er ist, ebenso wie das erhöhte Tabellenentgelt, als verstetigter monatlicher Betrag zu berechnen und auszuzahlen (Satz 1 der Protokollerklärung zu § 8 Abs. 7 TVöD-V). Bei etwaiger Unterschreitung einer erhöhten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit, beispielsweise durch unbezahlte Abwesenheiten, werden das erhöhte Entgelt und die Erhöhungsstundenzuschläge grundsätzlich gezahlt und ausschließlich gemäß § 24 Abs. 3 Satz 1 und 2 TV-L gekürzt.

Nach der Protokollerklärung zu § 8 Abs. 7 TVöD-V ist bei der Berechnung des Zuschlags für die vereinbarten Erhöhungsstunden zunächst die Anzahl der Erhöhungsstunden mit dem Faktor 4,348 und erst in einem zweiten Rechenschritt mit dem sich aus § 8 Abs. 7 TVöD-V ergebenden Zuschlag zu multiplizieren.

Der verstetigte monatliche Erhöhungsstundenzuschlag nach § 8 Abs. 7 TVöD-V wird nach der Protokollerklärung zu § 8 Abs. 7 TVöD-V wie folgt berechnet:

1. Rechenschritt:

Die Anzahl der vereinbarten Erhöhungsstunden wird mit dem Faktor 4,348 (§ 24 Abs. 3 Satz 3 TV-L) multipliziert. Das Ergebnis dieses Rechenschrittes wird nicht gerundet.

2. Rechenschritt:

Im zweiten Rechenschritt wird der Zuschlag nach § 8 Abs. 7 TVöD-V ermittelt. Der Zuschlag beträgt je nach Bemessungssatz 10 bzw. 25 Prozent des Stundenentgelts der Stufe 3 der Entgeltgruppe der/des Mitarbeitenden. Dieses Zwischenergebnis wird auf zwei Dezimalstellen gerundet.

Das ungerundete Ergebnis des ersten Rechenschrittes wird mit dem im zweiten Rechenschritt ermittelten Zuschlag nach § 8 Abs. 7 TVöD-V multipliziert. Sowohl der errechnete Zuschlag gemäß § 8 Abs. 7 TVöD-V als auch dieses Endergebnis werden auf zwei Dezimalstellen gerundet.

Damit ergibt sich folgende Berechnungsformel:

Anzahl der vereinbarten Erhöhungsstunden	$\times 4,348 \times$	Zuschlag gemäß § 8 Abs. 7 (bis EG S 9: 25 % des Stundenentgelts St. 3 bzw. ab EG S 10: 10 % = des Stundenentgelts St. 3), auf zwei Dezimalstellen gerundet	verstetigter monatlicher Erhöhungszuschlag auf zwei Dezimalstellen gerundet
--	-----------------------	--	---

Beispiel 1:

Eine Mitarbeitende, die Entgelt nach der Entgeltgruppe S 8a Stufe 2 erhält, vereinbart mit ihrem Arbeitgeber, ihre regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden ab dem 1. Januar 2026 um zwei Stunden pro Woche auf 41 Stunden zu erhöhen.

Der (verstetigte) monatliche Erhöhungszuschlag für die zwei Erhöhungsstunden errechnet sich wie folgt:

1. Rechenschritt:

$$2 \text{ Stunden} * 4,348 = 8,696$$

2. Rechenschritt:

$$8,696 * 5,86 \text{ Euro (25 \% von 23,45 Euro (gerundet))} = 50,96 \text{ Euro (gerundet)}$$

Der (verstetigte) monatliche Erhöhungszuschlag beträgt **50,96 Euro**.

Hinweis: Wegen der allgemeinen Entgelterhöhung am 1. Mai 2026 ist eine Neuberechnung des Erhöhungszuschlags ab diesem Zeitpunkt erforderlich.

Beispiel 2:

Eine Mitarbeitende, die Entgelt nach der Entgeltgruppe S 17 Stufe 4 erhält, vereinbart mit ihrem Arbeitgeber, die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden ab dem 1. Juni 2026 um drei Stunden pro Woche auf 42 Stunden zu erhöhen.

Der (verstetigte) monatliche Erhöhungszuschlag für die drei Erhöhungsstunden berechnet sich wie folgt:

1. Rechenschritt:

$$3 \text{ Stunden} * 4,348 = 13,044$$

2. Rechenschritt:

$$13,044 * 3,03 \text{ Euro (10 \% von 30,30 Euro (gerundet))} = 39,52 \text{ Euro (gerundet)}$$

Der (verstetigte) monatliche Erhöhungszuschlag beträgt **39,52 Euro**.

1.1.6 Berechnung des erhöhten Tabellenentgelts, § 24 Abs. 2 Buchst. b) TVöD-V (Anlage 9 neue Nummer 10 DienstVO)

Gemäß der neu eingefügten Nummer 10 der Anlage 9 DienstVO ist ab dem 1. Januar 2026 ergänzend zu § 24 Absatz 2 TV-L § 24 Absatz 2 Buchstabe b) TVöD-V anzuwenden.

An Mitarbeitende, mit denen ab dem 1. Januar 2026 eine erhöhte regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit vereinbart wird, ist der Erhöhungstundenzuschlag nach § 8 Abs. 7 TVöD-V neben dem sich aus den Erhöhungstunden ergebenden erhöhten monatlichen Tabellenentgelt, das nach § 24 Abs. 2 Buchst. b) TVöD-V für die erhöhte Arbeitszeit gezahlt wird, zu zahlen.

Spiegelbildlich zur Regelung in § 24 Abs. 2 TV-L, die nur für Teilzeitbeschäftigte relevant war, regelt § 24 Abs. 2 im Buchstaben b), dass, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, hinsichtlich des Tabellenentgelts (§ 15) und aller sonstigen Entgeltbestandteile gilt, dass Mitarbeitende mit einer erhöhten Arbeitszeit gemäß § 6 Abs. 1a TVöD-V diese Entgelte in dem Umfang erhalten, der ihrer individuell erhöhten regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 6 Abs. 1a Satz 1 TVöD-V entspricht.

Zur Berechnung des erhöhten Tabellenentgelts (und aller sonstigen gemäß § 24 Abs. 2 TV-L zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile) existieren unterschiedliche tarifkonforme Rechenwege.

Die VKA hat mit den Gewerkschaften die folgende Variante abgestimmt:

In einem ersten Rechenschritt wird die Anzahl der erhöhten Wochenarbeitsstunden (z.B. 41 Stunden) durch die Anzahl der regelmäßigen Wochenarbeitsstunden (z. B. 39 Stunden) dividiert. Der so gebildete Quotient aus den Arbeitszeiten gemäß § 6 Abs. 1a und § 6 Abs. 1 wird **nicht** gerundet (§ 24 Abs. 4 TV-L wird also nicht angewendet).

Der sich ergebende Arbeitszeitquotient wird dann mit dem Tabellenentgelt gemäß der Anlage C zum TVöD multipliziert. Das Produkt, also das errechnete erhöhte Tabellenentgelt, wird gemäß § 24 Abs. 4 TV-L auf zwei Dezimalstellen gerundet.

Beispiel:

Eine Mitarbeitende, die ein Tabellenentgelt nach der Entgeltgruppe S 8a Stufe 3 und eine SuE-Zulage erhält, vereinbart mit ihrem Arbeitgeber, ihre regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden ab dem 1. Januar 2026, um zweieinhalb Stunden pro Woche auf 41,5 Stunden zu erhöhen.

Die Erhöhung gemäß § 24 Abs. 2 Buchst. b) TVöD-V errechnet sich wie folgt:

Monatliches Tabellenentgelt bisher - gemäß Anlage C: 3.868,50 Euro

Monatliche SuE-Zulage - bisher: 130,00 Euro

Summe: 3.998,50 Euro

Arbeitszeitquotient: 41,5/39

Monatliches Tabellenentgelt - neu:	4.116,48 Euro
Monatliche SuE-Zulage - neu:	138,33 Euro
Summe:	4.254,81 Euro

Das monatliche Tabellenentgelt und die monatliche SuE-Zulage werden mit dem nicht gerundeten Arbeitszeitquotienten einzeln gemäß dem dargestellten Rechenweg errechnet und anschließend gerundet. Die hier dargestellte Summe wird nur zur Darstellung der Effekte der Vereinbarung der Erhöhungsstunden verwendet. Auf den Entgeltabrechnungen werden alle Entgeltbestandteile separat aufgeführt und nur eine Summe für das Monatsbrutto gebildet.

Es wird darauf hingewiesen, dass auch weitere Berechnungswege auf Basis von § 24 Abs. 2 TV-L tarifkonform sind.

1.1.7 Steuerpflicht, Verbeitragung, Zusatzversorgungspflicht

Bei den Erhöhungstundenzuschlägen handelt es sich um steuerpflichtigen und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn. Nach den aktuellen Steuergesetzen werden die Erhöhungstundenzuschläge nicht privilegiert. Als steuerpflichtiger Arbeitslohn handelt es sich bei den Erhöhungstundenzuschlägen um zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

1.1.8 Pfändbarkeit

Es wird hier davon ausgegangen, dass Erhöhungstundenzuschläge und der auf die Arbeitszeiterhöhung nach § 6 Abs. 1a TVöD-V entfallende Teil des gemäß § 24 Abs. 2 Buchst. b) TVöD-V berechneten Tabellenentgelts Teil des Arbeitseinkommens i.S.v. § 850a Nr. 1 ZPO ist und somit grundsätzlich zur Hälfte unpfändbar sind.

1.1.9 Kündigung der Vereinbarung

Die Vereinbarung zur Erhöhung der Arbeitszeit kann von beiden Seiten aus wichtigem Grund in Textform mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden (§ 6 Abs. 1a Satz 6 TVöD-V). Ob ein wichtiger Grund vorliegt, ist im Rahmen einer Interessenabwägung zu ermitteln. Dabei muss das Interesse der kündigenden Partei das Interesse der anderen Partei überwiegen. Hierbei sind regelmäßig alle Umstände des jeweiligen Einzelfalls zu prüfen. Dabei dürfte es auch eine Rolle spielen, ob und inwieweit die kündigende Partei Einfluss auf die Gründe hatte, die zur Kündigung geführt haben. Ein wichtiger Grund muss gewichtiger sein als ein bloß nachvollziehbarer Grund. Abhängig vom konkreten Einzelfall kann ein zur Kündigung der Vereinbarung nach § 6 Abs. 1a Satz 6 TVöD-V berechtigender gewichtiger Grund z.B. gegeben sein, wenn Mitarbeitende aus familiären Gründen (zum Beispiel erheblicher Pflegebedarf eines Angehörigen) zeitlich nicht mehr in der Lage sind, die erhöhten Arbeitsstunden zu leisten. Ein wichtiger Grund seitens des Arbeitgebers kann z.B. bei Versetzung von Mitarbeitenden oder anderen Umstrukturierungsmaßnahmen vorliegen.

2. Jahressonderzahlung, § 20 TVöD-V (VKA) (Anlage 9 Nummer 9 DienstVO)

Die Jahressonderzahlung wird ab dem 1. Januar 2026 für alle Entgeltgruppen auf einheitlich **85 Prozent** erhöht.

3. Umwandlung von Teilen der Jahressonderzahlung, § 29 a TVöD-V (VKA) (Anlage 9 neue Nummer 12 DienstVO)

Die Tarifeinigung sieht vor, dass die Mitarbeitenden ab dem 1. Januar 2026 Teile der Jahressonderzahlung in bis zu drei zusätzliche freie Tage (Tauschtage) unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 TV-L umwandeln können. Im Jahr der Geltendmachung der bis zu drei (noch nicht terminierten) Tauschtage wird die Jahressonderzahlung entsprechend dem Wert der geltend gemachten Tauschtage gekürzt, die Tauschtage können dann im folgenden Jahr in Anspruch genommen werden.

Die Regelung gilt sowohl für Teilzeit- als auch für Vollbeschäftigte.

Die Umwandlung eines Teils der Jahressonderzahlung in bis zu drei freie Tage (Tauschtage) setzt voraus, dass die Mitarbeitenden dies bis zum 1. September des jeweiligen laufenden Kalenderjahres in Textform geltend machen. Ohne eine solche form- und fristgerechte Geltendmachung der Umwandlung können Mitarbeitende im darauffolgenden Kalenderjahr keine Tauschtage mit entsprechender Entgeltfortzahlung gemäß § 21 TV-L in Anspruch nehmen.

Die Möglichkeit, Teile der Jahressonderzahlung in Tauschtage umzuwandeln, ist Teil des „Arbeitszeitpaketes“ und unterliegt dem bedingten Außerkrafttreten, s.u. Ziffer 5.

3.1 Geltendmachung der Tauschtage

Die Mitarbeitenden müssen ihren Wunsch nach Umwandlung der Jahressonderzahlung in Tauschtage bis zum 1. September des jeweils laufenden Kalenderjahres in Textform geltend machen, wobei die konkrete Lage der Tauschtage im darauffolgenden Kalenderjahr zunächst (noch) keine Rolle spielt. **Erstmals ist die Geltendmachung im Jahr 2026 für das Jahr 2027 möglich.** Eine Geltendmachung oder Änderung des Antrags nach dem 1. September ist nicht vorgesehen. Es können auch weniger als drei Tage aus der Jahressonderzahlung in Tauschtage umgewandelt werden. Es können jedoch immer nur ganze Tage umgewandelt werden, eine Aufteilung in halbe Tage oder in einzelne Stunden ist nicht möglich.

Es können nur so viele Tauschtage beantragt werden, wie Entgelt aus der Jahressonderzahlung zur Verfügung steht. Der Arbeitgeber prüft im Zusammenhang mit der Berechnung der Höhe der Jahressonderzahlung nach erfolgter Geltendmachung von Tauschtagen, ob die errechnete Höhe der Jahressonderzahlung für die geltend gemachte Anzahl der Tauschtage ausreicht, zur diesbezüglichen Berechnung siehe Ziffer 3.2.

Befristet Beschäftigte können ebenfalls Teile ihrer Jahressonderzahlung in bis zu drei Tauschtage umwandeln und dies entsprechend bis zum 1. September für das Folgejahr geltend machen.

3.2 Berechnung des Wertes der Tauschtage gem. Protokollerklärung Nr. 1 zu § 29a Abs. 2 TVöD-V (VKA)

Die Berechnung des Wertes der Tauschtage erfolgt gemäß § 29a Abs. 2 TVöD-V (VKA) auf Stundenbasis nach § 24 Abs. 3 Satz 3 TV-L sowie § 20 Abs. 2 Satz 1 TVöD-V (VKA). Für die Berechnung wird auf die Verhältnisse am 1. September des laufenden Kalenderjahres (Jahr der Geltendmachung) abgestellt. Der Wert eines Tauschtages wird wie folgt berechnet:

1. Schritt: Ermittlung der maßgebenden Anzahl der Stunden (Stand 1. September)

Die individuell vereinbarte regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit wird durch die vereinbarten Arbeitstage pro Woche geteilt. Bei einer unregelmäßigen Verteilung der Arbeitszeit ist es zur Feststellung der "vereinbarten" Arbeitstage pro Woche wichtig, den Zeitraum zu betrachten, in dem die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit erreicht wird. Eine nachträgliche Änderung der individuell vereinbarten regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit und/oder der Anzahl der vereinbarten Arbeitstage pro Woche haben keine Relevanz für die Berechnung.

2. Schritt: Ermittlung der Gesamtstunden für die geltend gemachten Tauschtage

Die in Schritt 1 ermittelten Stunden werden mit der Anzahl der geltend gemachten Tauschtage multipliziert.

3. Schritt: Errechnung des durchschnittlichen Stundenentgelts

Das durchschnittliche monatliche Entgelt nach § 20 Abs. 2 Satz 1 TVöD-V (VKA), also das der/dem Mitarbeitenden in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlte monatliche Entgelt (unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt – mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit –, Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien) wird durch das 4,348-fache der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit geteilt. Für die Feststellung des Umfangs der vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit sind die Verhältnisse am 1. September maßgebend. Das Ergebnis dieses 3. Rechenschrittes wird auf zwei Dezimalstellen gerundet.

4. Schritt: Ermittlung des Gesamttauschbetrages

Das in Schritt 3 ermittelte durchschnittliche Stundenentgelt wird mit der Gesamtzahl der Stunden aus Schritt 2 multipliziert. Auch das Ergebnis des 4. Rechenschrittes wird auf zwei Dezimalstellen gerundet.

Beispiel 1:

Eine Mitarbeitende (Entgeltgruppe S 8 a Stufe 5) mit einer regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden arbeitet an vier Tagen in der Woche (Stand: 1. September des Jahres der Geltendmachung). Sie macht bis zum 1. September 2026 für das Folgejahr (2027) drei Tauschtage geltend. Das durchschnittliche monatliche Entgelt der Mitarbeitenden in den Kalendermonaten Juli, August und September 2026 beträgt jeweils 3.409,35 Euro. Der Wert der drei Tauschtage wird wie folgt ermittelt:

1. $30 \text{ Wochenstunden} / 4 \text{ Arbeitstage} = 7,5 \text{ Stunden}$

2. $7,5 \text{ Stunden} * 3 \text{ Tauschtage} = 22,5 \text{ Stunden}$

3. $3.409,35 \text{ Euro} / (30 \text{ Wochenstunden} * 4,348) = 3.409,35 \text{ Euro} / 130,44 =$
(gerundet) 26,14 Euro

4. $26,14 \text{ Euro} * 22,5 \text{ Stunden} = 588,15 \text{ Euro}$

Ergebnis: Der Wert der drei Tauschtage beträgt 588,15 Euro.

Beispiel 2:

Ein Mitarbeitender (EG S 9 Stufe 3) mit einer regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden arbeitet an fünf Tagen in der Woche. Er macht bis zum 1. September 2026 für das Folgejahr (2027) zwei Tauschtage geltend. Vom 1. September bis 31. Oktober 2026 wird eine Elternzeit ohne Entgeltzahlung (keine Teilzeitbeschäftigung) beantragt.

1. $39 \text{ Wochenstunden} / 5 \text{ Arbeitstage} = 7,8 \text{ Stunden}$

2. $7,8 \text{ Stunden} * 2 \text{ Tauschtage} = 15,6 \text{ Stunden}$

3. *Entgelte im Juli und August 2027 jeweils 4.166,69 Euro = 8.333,38 Euro insgesamt*

*$8.333,38 \text{ Euro} / 62 \text{ Tage} * 30,67$ (entsprechend Satz 2 der Protokollerklärung zu § 20 (VKA) Abs. 2) = durchschnittliches monatliches Entgelt 4.122,33 Euro*

*$4.122,33 \text{ Euro} / (39 \text{ Wochenstunden} * 4,348) = 3.412,34 \text{ Euro} / 169,572 =$ (gerundet) 24,31 Euro*

4. $24,31 \text{ Euro} * 15,6 \text{ Stunden} = 379,24 \text{ Euro}$

Ergebnis: Der Wert der beiden Tauschtage beträgt 379,24 Euro.

Die Berechnung des Wertes des Tauschtages/der Tauschtage hat nicht nur Relevanz für die Kürzung der Jahressonderzahlung im Jahr der Geltendmachung, sondern auch bei der Prüfung, ob die Höhe der Jahressonderzahlung für die Anzahl der beantragten Tauschtage ausreicht. Hintergrund ist, dass nur so viele Tauschtage beantragt werden können, wie Entgelt aus der Jahressonderzahlung zur Verfügung steht (siehe bereits unter Ziffer 3.1). Gemäß der Protokollerklärung Nr. 2 zum § 29a Abs. 2 TVöD-V (VKA) vermindert sich, sofern der Wert der geltend gemachten Tauschtage die Höhe der Jahressonderzahlung in dem Jahr der Geltendmachung übersteigt, die geltend gemachte Anzahl an Tauschtagen, bis die Höhe der Jahressonderzahlung zur Gewährung voller Tauschtage ausreicht.

Der/die Anstellungsträger*in muss daher prüfen, ob die Höhe der Jahressonderzahlung gleich hoch oder höher ist als der errechnete Wert der geltend gemachten Tauschtage. Reicht die Höhe der Jahressonderzahlung für die Umwandlung in die beantragten Tauschtage nicht aus, vermindert sich die Anzahl der beantragten Tauschtage. Der den Wert der Tauschtage übersteigende Betrag ist gemäß der Protokollerklärung Nr. 2 zum § 29a Abs. 2 TVöD-V (VKA) mit der Jahressonderzahlung auszusahlen.

Beispiel 3:

Die Mitarbeitende aus dem vorstehenden Beispiel 1 hat im Jahr der Geltendmachung der Tauschtage Entgelt nur für die Monate Juli bis Dezember erhalten. Die Jahressonderzahlung beträgt für sie 1.260,45 Euro (85 % von 3.409,35 Euro = 2.897,95 Euro; der verminderte Betrag [6/12] davon = 1.448,98 Euro).

Der Wert der Jahressonderzahlung (1.448,98 Euro) übersteigt den Gesamtbetrag der geltend gemachten Tauschtage (588,15 Euro), so dass aus der Jahressonderzahlung die drei Tauschtage umgewandelt werden können.

Beispiel 4:

Die Beschäftigte aus dem vorstehenden Beispiel 1 hat im Jahr der Geltendmachung der Tauschtage nur Entgelt für die Monate März und April erhalten. Die Jahressonderzahlung beträgt für sie 482,99 Euro (85 % von 3.409,35 Euro = 2.897,95 Euro; der verminderte Betrag [2/12] davon = 482,99 Euro).

Der Wert der Jahressonderzahlung (482,99 Euro) ist niedriger als der Gesamtbetrag der geltend gemachten drei Tauschtage (588,15 Euro). Die Anzahl der möglichen Tauschtage verringert sich auf zwei, da hierfür der eingebrachte Wert der Jahressonderzahlung ausreicht (zwei Tauschtage haben nach der obigen Berechnung einen Wert von 392,10 Euro). Als Folge wird (nur) der für zwei Tauschtage umzuwandelnde Betrag von der Jahressonderzahlung abgezogen. Die Jahressonderzahlung in Höhe von 482,99 Euro wird nur um diesen Betrag i.H.v. 392,10 Euro gekürzt, so dass noch 90,89 Euro als Jahressonderzahlung im Monat November ausgezahlt werden.

Es bestehen keine Bedenken, wenn den Mitarbeitenden die Möglichkeit eingeräumt wird, ganz oder teilweise von ihrem Antrag auf Umwandlung von Teilen der Jahressonderzahlung in Tauschtage Abstand zu nehmen.

Befristet Beschäftigte können ebenfalls Teile ihrer Jahressonderzahlung in Tauschtage umwandeln und dies entsprechend bis zum 1. September geltend machen.

3.3 Wert der Tauschtage bei Umwandlung und bei Inanspruchnahme

Haben Mitarbeitende ihren Anspruch auf Umwandlung der Jahressonderzahlung in Tauschtage bis zum 1. September des laufenden Kalenderjahres geltend gemacht, wird von der Jahressonderzahlung des laufenden Kalenderjahres der entsprechende Anteil einbehalten. Zur Berechnung des Wertes der Tauschtage wird auf Ziffer 3.2 verwiesen.

Es wird empfohlen, die Höhe des Einbehalts der Jahressonderzahlung zu dokumentieren und gegenüber der/dem Mitarbeitenden auf der Gehaltsabrechnung auszuweisen.

Die Inanspruchnahme des/der Tauschtage/s erfolgt im darauffolgenden Kalenderjahr. Für jeden in Anspruch genommenen Tauschtag wird den Mitarbeitenden das Entgelt nach § 21 TV-L gezahlt (§ 29a Abs. 1 TVöD-V (VKA)).

Sofern sich nach der Geltendmachung der Tauschtage und vor deren Inanspruchnahme im Folgejahr Veränderungen der wöchentlichen Arbeitszeit oder der Eingruppierung ergeben sollten, führt dies weder zu Rückzahlungen noch zu Nachforderungen bei der Jahressonderzahlung. Der Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes nach § 21 TV-L für die Tauschtage besteht unverändert.

Die Tarifvertragsparteien haben sich bewusst darauf geeinigt, dass es bei jeder Änderung des Arbeitszeitumfangs nach dem 1. September bei dem einmal errechneten Betrag für den Abzug von der Jahressonderzahlung und der damit im Jahr der Antragsstellung generierten Anzahl an Tauschtagen bleibt.

Das Vorstehende gilt sowohl bei einer Erhöhung als auch bei einer Verringerung des Arbeitszeitumfangs nach dem 1. September des Jahres der Geltendmachung (§ 29a Abs. 1 TVöD-V(VKA)).

Beispiel:

Ein Beschäftigter in Vollzeit mit Fünftagewoche macht bis zum 1. September für das Folgejahr drei Tauschtage geltend. Der entsprechende Umwandlungsbetrag wird von der Jahressonderzahlung im Jahr der Geltendmachung abgezogen. Zum 1. Oktober des Jahres der Geltendmachung ändert er sein Arbeitszeitmodell in ein Teilzeitmodell mit 60 Prozent der bisherigen Arbeitszeit mit vier Arbeitstagen wöchentlich. Der Wert eines Tauschtages ist zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme geringer als zum Zeitpunkt der Geltendmachung. Der Tauschbetrag wird wegen der Änderung der Arbeitszeit nicht nachberechnet; es besteht weiterhin Anspruch auf drei Tauschtage unter Fortzahlung des Entgeltes nach § 21 TV-L; eine Nachberechnung der Jahressonderzahlung erfolgt nicht.

3.4 Inanspruchnahme der Tauschtage und Verfall

Während die Mitarbeitenden gemäß § 29a Abs. 1 TVöD-V(VKA) dem Arbeitgeber gegenüber im laufenden Jahr nur die Anzahl der Tauschtage für das Folgejahr geltend machen müssen, sollen sie dem/der Anstellungsträger*in spätestens vier Wochen vor der geplanten Inanspruchnahme des/der Tauschtage/s die konkrete zeitliche Lage des/der Tauschtage/s mitteilen, § 29a Abs. 3 Satz 3 TVöD-V.

Diese Mitteilung hat für Tauschtage im Januar mithin noch im Jahr der Geltendmachung zu erfolgen oder aber sodann im Folgejahr. Obwohl eine diesbezügliche Formvorschrift nicht tarifiert wurde, sollte die Mitteilung der Mitarbeitenden in Textform erfolgen.

Die/der Anstellungsträger*in soll die Wünsche berücksichtigen, sofern keine dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründe entgegenstehen, § 29a Abs. 3 Satz 2 TVöD-V (VKA). Die Tarifvertragsparteien haben zur Bewilligung durch den/die Anstellungsträger*in keine Form- und Fristvorschriften erlassen. Es bietet sich jedoch an, dass die/der Anstellungsträger*in die Bewilligung ebenfalls in Textform vornimmt.

Aus dem Tarifvertrag ergibt sich auch keine Pflicht für die/den Anstellungsträger*in, eine Ablehnung des konkret beantragten Tauschtages zu begründen. Es wird jedoch empfohlen, die Gründe für eine Ablehnung zu dokumentieren und der/dem Mitarbeitenden gegenüber zu kommunizieren.

Kann ein bereits bewilligter Tauschtag aufgrund von nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit oder wegen dringender dienstlicher/betrieblicher Gründe nicht in Anspruch genommen werden, so soll die/der Mitarbeitende zunächst Gelegenheit erhalten, einen Ersatztag zu benennen.

Nicht im Folgejahr der Geltendmachung tatsächlich genommene Tauschtage verfallen zu Jahresende des auf die Geltendmachung folgenden Jahres; eine Übertragung in das darauffolgende Jahr ist ausgeschlossen. § 29a TVöD-V (VKA) sieht keinen generellen Ausgleichsanspruch in Geld vor. Ein Ausgleichsanspruch in Geld ist nur in den in § 29 Abs. 4 Satz 3 TVöD-V (VKA) geregelten Konstellationen vorgesehen. Endet zum Beispiel ein befristetes Arbeitsverhältnis im Folgejahr der Geltendmachung, verfallen nicht genommene Tauschtage, ein Erstattungsanspruch besteht auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur in den in § 29 Abs. 4 Satz 3 geregelten Konstellationen (siehe 3.5).

Beispiel:

Eine Mitarbeitende macht im Jahr 2026 fristgemäß drei Tauschtage für das Jahr 2027 geltend. Die Jahressonderzahlung für das Kalenderjahr 2026 wird entsprechend gekürzt. Im Jahr 2027 teilt die Mitarbeitende dem Anstellungsträger die Termine für zwei Tauschtage im Juli 2027 mit; beide Tage werden genommen, der Beschäftigte also unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 TV-L von der Arbeit freigestellt. Der Beschäftigte teilte dem Arbeitgeber im August 2027 mit, dass er den dritten Tauschtag am 27. Dezember 2027 nehmen möchte, der Arbeitgeber teilt ihm ebenfalls im August mit, dass dies möglich ist. Wegen der Änderungen seiner Pläne legt die Mitarbeitende auf diesen Tauschtag keinen Wert mehr und arbeitet am 27. Dezember 2027. Die Mitarbeitende macht auch an den restlichen Tagen des Jahres den dritten Tauschtag nicht mehr geltend.

Folgen: Da eine Gewährung des dritten Tauschtages im Jahr 2027 nicht mehr zustande kommt, verfällt dieser Tauschtag. Eine Übertragung ins Jahr 2028 ist nicht möglich. Da keine Konstellation des § 29 Abs. 4 Satz 3 TVöD-V (VKA) vorliegt, entsteht kein Ausgleichsanspruch in Geld.

3.5 Ausgleichsanspruch

Nur wenn vom dem/der Anstellungsträger*in bewilligte Tauschtage wegen einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit oder wegen der Geltendmachung von dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen durch die/den Anstellungsträger*in an dem entsprechenden Tag/den entsprechenden Tagen nicht in Anspruch genommen werden können und auch im weiteren Verlauf des Jahres der Inanspruchnahme keine Ersatzfreistellung erfolgt, besteht gemäß § 29a Abs. 4 Satz 3 TVöD-V (VKA) für diese ansonsten mit Ablauf dieses Kalenderjahres verfallenden Tauschtage ein entsprechender Ausgleichsanspruch in Geld.

Beispiel:

Ein Mitarbeitender hat drei Tauschtage geltend gemacht. Zwei Tauschtage hat sie im Folgejahr bereits genommen. Den dritten Tauschtag beantragt sie rechtzeitig für den 27. Dezember. Der Mitarbeitende erkrankt über den 31. Dezember des Folgejahres hinaus und kann daher den Tauschtag nicht mehr

rechtzeitig nehmen. Der Tauschtag verfällt, da er nach dem 31. Dezember nicht mehr genommen werden kann.

Hat der Mitarbeitende die Arbeitsunfähigkeit unverzüglich angezeigt und durch ärztliches Attest nachgewiesen, entsteht – weil auch kein Ersatztauschtag genommen werden konnte – am 1. Januar des auf das Jahr der möglichen Inanspruchnahme folgenden Jahres der Ausgleichsanspruch in Geld, der Umwandlungsbetrag für den einen nicht genommenen Tauschtag ist also zu erstatten.

Sollte es Mitarbeitende versäumen, die Arbeitsunfähigkeit unverzüglich anzuzeigen und durch ärztliches Attest nachzuweisen, wäre eine Erstattung ausgeschlossen und der Tauschtag wäre ohne Ausgleich verfallen.

Der Ausgleichsanspruch gemäß § 29a VKA Abs. 4 Satz 3 TVöD-V (VKA) entsteht am 1. Januar des auf das Jahr der möglichen Inanspruchnahme des Tauschtages folgenden Jahres (bei Geltendmachung eines Tauschtages im Jahr 2026 für das Jahr 2027 also am 1. Januar 2028). Der Anspruch besteht in Höhe des Betrages, der zum Zeitpunkt der Geltendmachung des Anspruchs von der Jahressonderzahlung abgezogen wurde.

Die finanzielle Abgeltung verfallener Tauschtage ist auf die beiden o.g. Konstellationen begrenzt. Andere Konstellationen, wie Beschäftigungsverbote, Elternzeiten, das Ruhen oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, lösen keinen Ausgleichsanspruch aus. Es bestehen jedoch keine Bedenken, wenn Anstellungsträger*innen freiwillig einen entsprechenden Ausgleich leisten, um unbillige Härten zu vermeiden, z.B. in Fällen einer Langzeiterkrankung.

Nehmen Mitarbeitende geltend gemachte Tauschtage aus anderen als den in § 29a Abs. 4 Satz 3 TVöD-V (VKA) genannten Gründen nicht in Anspruch, verfallen diese. Ein finanzieller Ausgleich ist dann ausgeschlossen. Auch ein „Rücktausch“ von geltend gemachten Tauschtagen ist in § 29a TVöD-V (VKA) nicht tarifiert.

Beispiel 1:

Ein Mitarbeitender macht drei Tauschtage für das Folgejahr geltend. Er nimmt zwei Tauschtage und möchte den dritten Tauschtag wieder zurücktauschen. Ein solcher Rücktausch ist tarifvertraglich nicht vorgesehen. Sofern der Mitarbeitende den Tauschtag nicht nimmt, verfällt dieser ohne einen entsprechenden Ausgleich.

Beispiel 2:

Ein Mitarbeitender wird zum 1. Juli eingestellt. Er macht zum 1. September für das Folgejahr einen Tauschtag geltend. Es erfolgt ein entsprechender Abzug bei der anteiligen Jahressonderzahlung für das laufende Kalenderjahr. Zum 31.12. kündigt der Mitarbeitende das Arbeitsverhältnis. Der bereits geltend gemachte und in Abzug gebrachte Tauschtag verfällt. Ein Ausgleich erfolgt nicht.

4. Erholungsurlaub (Anlage 9 neue Nummer 11 DienstVO)

Ab dem Kalenderjahr 2027 erhalten die Mitarbeitende einen weiteren Tag Erholungsurlaub, mithin insgesamt 31 Tage bei Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage pro Woche. Die weiteren Bestimmungen zum Urlaub wurden nicht geändert.

Der weitere Urlaubstag ab dem Kalenderjahr 2027 ist Teil des „Arbeitszeitpaketes“ und unterliegt dem bedingten Außerkräfttreten, s.u. Ziffer 5.

5. Bedingtes Außerkräfttreten

Für die Regelungen des „Arbeitszeitpaketes“, das die Regelungen zur freiwilligen Erhöhung der Arbeitszeit (s. Ziffer 1.1), zur Umwandlung von Teilen der Jahressonderzahlung in freie Tage (s. Ziffer 3) und den weiteren Urlaubstag (s. Ziffer 4) beinhaltet, besteht die Besonderheit, dass die Tarifvertragsparteien eine Kündigungsmöglichkeit vereinbart haben. Nach § 39 Absatz 4 Buchst. j) TVöD sind diese Regelungen mit einer Frist von 6 Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres, jedoch nur insgesamt, frühestens zum 31.12.2029 kündbar; eine Nachwirkung ist ausgeschlossen.

Um sicherzustellen, dass der Gleichklang mit dem öffentlichen Dienst in diesem Bereich erhalten bleibt und dass im Falle einer Kündigung durch die Tarifvertragsparteien auch im kirchlichen Bereich die Regelungen wieder außer Kraft treten, hat die ADK für das „Arbeitszeitpaket“ ein bedingtes Außerkräfttreten beschlossen. Die Regelungen treten zu dem Zeitpunkt automatisch wieder außer Kraft, zu dem eine Kündigung der Regelungen durch die Tarifvertragsparteien des TVöD wirksam wird.

Die ADK hat beschlossen, dass laufende individuelle Vereinbarungen nach § 6 Abs. 1a TVöD-V (Erhöhungsstunden) für deren vereinbarte Dauer von einem Außerkräfttreten der Regelungen unberührt bleiben. Sollten die Regelungen des Arbeitszeitpakets außer Kraft treten, wirkt sich dieses nicht auf Tauschtage aus, die gemäß § 29a TVöD-V (VKA) vor dem Außerkräfttreten bereits geltend gemacht wurden. Im Falle eines Außerkräfttretens beträgt der Urlaubsanspruch wieder 30 Tage bei einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 5 Arbeitstage in der Kalenderwoche.

6. Ausnahmen vom Geltungsbereich

Für Mitarbeitende, die spätestens bis zum 17.09.2025 aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden sind, gilt die 112. Änderung der DienstVO nicht.