

## **Auswirkungen der Absenkung der Regelarbeitszeit ab 01.01.2024 auf Teilzeitbeschäftigte des Universitätsklinikums (A.ö.R.)**

Durch die tarifvertraglich vereinbarte Absenkung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ab 01. Januar 2024 (Vollzeit sind dann 39 Stunden/Woche) ergeben sich für Teilzeitbeschäftigte unterschiedliche Auswirkungen. Welche das sind, hängt davon ab, ob es sich um eine bestehende Teilzeitvereinbarung handelt, die über den 31. Dezember 2023 hinaus fortbesteht oder ob es sich um eine neu vereinbarte Teilzeitregel ab 01. Januar 2024 handelt.

Über das Jahresende hinauslaufende Teilzeitvereinbarungen werden zum 01. Januar 2024 entsprechend der im Vertrag stehenden Prozentzahl (z. B. 75 v. H.) auf die sich rechnerisch ergebende neue Wochenarbeitszeit umgestellt (in dem Fall von 30 Stunden auf 29,15 Stunden). Wer sich in dieser Konstellation befindet und weiterhin in 8-Stunden-Schichten tätig wird, erhält dadurch Ausgleichstage.

Teilzeitvereinbarungen, die ab 01. Januar 2024 beginnen und schon unter Berücksichtigung der neuen regelmäßigen Arbeitszeit (also 39 Stunden/Woche als Vollzeitbasis) geschlossen wurden, berücksichtigen beim Einsatz in 8-Stunden-Schichten den Saldo der Mehrstunden, führen aber nicht zu Ausgleichstagen.

Gleiches gilt dann auch ab dem 01. Januar 2025, wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte auf 38,5 Stunden sinkt.

Bei der Beantragung von Teilzeitbeschäftigungen, die ab 2024 gelten sollen, ist es sehr wichtig, genau auf die Beantragung zu achten (entweder in Prozent oder mit der konkreten Stundenzahl), um eine korrekte Bearbeitung im Geschäftsbereich Personal sicherstellen zu können.

Nachfolgend finden Sie ein paar Beispiele, um die Auswirkungen vielleicht noch besser nachvollziehen zu können.

### **1. Beispiel**

Mitarbeiterin hat im Jahr 2023 einen Änderungsvertrag mit 30 Stunden wöchentlich, diese entsprechen 75,00% von 40 Stunden wöchentlich, bis zum 31.12.2025 abgeschlossen.

Im Jahr 2024 beträgt die wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr 40 Stunden sondern 39 Stunden. Es bleibt bei der gleichen Prozentzahl von 75%, aber es ändert sich die Stundenzahl von 30 Stunden auf 29,15 Stunden wöchentlich. Durch die Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit und bei unveränderten Schichtschema von 8,00 Stunden pro Dienst, entstehen im Jahr 2024 Ausgleichstage in Höhe von „4 Tagen 7 Stunden 7 Minuten“.

Im Jahr 2025 beträgt die wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr 39 Stunden sondern 38,5 Stunden. Es bleibt bei der gleichen Prozentzahl von 75%, aber es ändert sich die Stundenzahl von 29,15 Stunden auf 28,52 Stunden wöchentlich. Durch die Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit und bei unveränderten Schichtschema von 8,00 Stunden pro Dienst, entstehen im Jahr 2025 Ausgleichstage in Höhe von „7 Tagen 2 Stunden 42 Minuten“.

## **2. Beispiel**

Mitarbeiterin hat im Jahr 2024 einen Änderungsvertrag mit 30 Stunden wöchentlich, diese entsprechen 76,92% von 39 Stunden wöchentlich, bis zum 31.12.2024 abgeschlossen.

Durch die Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit und bei unveränderten Schichtschema von 8,00 Stunden pro Dienst, entstehen im Jahr 2024 keine Ausgleichstage aber Mehrstunden, die wie bisher im Saldo auflaufen.

## **3. Beispiel**

Mitarbeiterin hat im Jahr 2024 einen Änderungsvertrag mit 30 Stunden wöchentlich, diese entsprechen 76,92% von 39 Stunden wöchentlich, bis zum 31.12.2025 abgeschlossen.

Durch die Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit und bei unveränderten Schichtschema von 8,00 Stunden pro Dienst, entstehen im Jahr 2024 keine Ausgleichstage aber Mehrstunden, die wie bisher im Saldo auflaufen.

Im Jahr 2025 beträgt die wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr 39 Stunden sondern 38,5 Stunden. Es bleibt bei der gleichen Prozentzahl von 76,92%, aber es ändert sich die Stundenzahl von 30 Stunden auf 29,37 Stunden wöchentlich. Durch die Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit und bei unveränderten Schichtschema von 8,00 Stunden pro Dienst, entstehen im Jahr 2025 Ausgleichstage in Höhe von „2 Tagen 3 Stunden 49 Minuten“.