

### **3. Änderungstarifvertrag**

vom 8. Februar 2019

zum Tarifvertrag für die Beschäftigten des Arbeiter-Samariter-Bund Baden-Württemberg e. V. (TV ASB), zur Anwendung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder vom 12. Oktober 2006 (TV-L)

vom 16. April 2013

Zwischen

**Arbeiter-Samariter-Bund (ASB) Baden-Württemberg e. V.  
vertreten durch den Vorstand**

einerseits und

**Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)  
vertreten durch die Landesbezirksleitung Baden-Württemberg**

andererseits

wird folgende Änderung des bestehenden Tarifvertrags vereinbart:

## **§1 Änderungen des Tarifvertrages**

Der Tarifvertrag für die Beschäftigten des Arbeiter-Samariter-Bund Baden-Württemberg e. V. (TV ASB), zur Anwendung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder vom 12. Oktober 2006 (TV-L) vom 16. April 2013, zuletzt geändert durch den 2. Änderungsstarifvertrag vom 14. März 2017, wird wie folgt geändert:

- (1) die Bezeichnung „Arbeiter-Samariter-Bund, Landesverband Baden-Württemberg“ wird durch die Formulierung „Arbeiter-Samariter-Bund Baden-Württemberg e.V.“ im gesamten Tariftext ersetzt.**
- (2) § 3 Absatz 1 Buchstabe f) wird ersatzlos gestrichen. Die damit verbundene Protokollerklärung wird ebenfalls ersatzlos gestrichen.**
- (3) § 3 Absatz 2 erhält folgende neue Fassung:**

„(2) Arbeitszeitkonten

- a) Beide Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass zu einem Langzeitarbeitskonto Verhandlungen geführt werden mit dem Ziel, dieses bis zum 31. Dezember 2019, spätestens jedoch zum 31. Dezember 2020 einzurichten.
- b) Die Tarifparteien richten zum 1. Mai 2019 ein Jahresarbeitszeitkonto ein, das die Bestimmungen gemäß § 10 TV-L ersetzt.

(2.1) Jahresarbeitszeitkonto

- a) Geltungsbereich

<sup>1</sup>Nachstehende Regelung gilt für alle Beschäftigten beim ASB Landesverband Baden-Württemberg, die unter den Geltungsbereich des TV ASB Baden-Württemberg fallen. <sup>2</sup>Diese tariflichen Regelungen gelten nicht für Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten, geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Absatz 1 SGB IV und leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG.

### **Protokollnotiz zu Satz 2:**

Wer eine betriebliche Ausbildung macht, ist ausschließlich für den Zweck beschäftigt, einen Beruf zu erlernen. Von Auszubildenden kann deshalb nicht verlangt werden, Überstunden zu leisten.

### **Niederschriftserklärung:**

Die Tarifparteien sind sich einig, dass die vorliegenden Regelungen nicht für Beschäftigte gelten, die im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes, eines sozialen Jahres oder ähnlichem beim ASB tätig sind.

- b) Grundsätze und Definition Arbeitszeitkonto und Umgang mit Alt-Überstunden (Überstunden bis zum 30. April 2019)
  - (aa) Die vorliegenden Regelungen betreffen ausschließlich die Jahresarbeitszeitkonten.
  - (bb) <sup>1</sup>Für alle Beschäftigten ist ein Arbeitszeitkonto in Form eines Ampelkontos ab dem 1. Mai 2019 einzurichten. <sup>2</sup>Es gilt für geplante Mehr-/Minderarbeit. Ungeplante Mehrarbeit wird weiterhin nach den tarifvertraglichen Regelungen gemäß § 8 Abs. 2 zuschlagspflichtig.
  - (cc) Die Regelungen zum Umgang mit bestehender Mehrarbeitsstunden bis zum 30. April 2019 (Alt-Überstunden) werden in Anlage 3 detailliert dargelegt und sind Bestandteil dieser tarifvertraglichen Regelung.

c) Ampelfunktion

(aa) Das Arbeitszeitkonto wird in Form eines „Ampelkontos“ mit den nachfolgend definierten Phasen bei Vollzeitbeschäftigung geführt:

Phase	Stunden – von-bis	Anmerkungen und Handlungsbedarf (Rechte und Pflichten)
Gelb	-20 bis 0 Stunden	<sup>1</sup> Befindet sich das Konto in der gelben Phase, findet ein Gespräch zwischen Führungskraft/ Dienstplaner*in und dem/der Beschäftigten statt, mit dem Ziel, das Konto wieder in den grünen Bereich zurückzuführen. <sup>2</sup> Die/der betroffene Beschäftigte soll in den nachfolgenden Dienstplänen nicht weiter unterplant werden.
Grün	+1 bis +40 Stunden	Befindet sich das Konto in der grünen Phase, so gelten die betrieblichen Regelungen, insbesondere zur Dienstplangestaltung und Gewährung von Freizeitausgleich.
Gelb	+41 bis +80 Stunden	<sup>1</sup> Befindet sich das Konto in der gelben Phase, findet ein Gespräch zwischen Führungskraft/ Dienstplaner*in und dem/der Beschäftigten statt, mit dem Ziel, das Konto wieder in den grünen Bereich zurückzuführen. <sup>2</sup> Die/der betroffene Beschäftigte soll in den nachfolgenden Dienstplänen nicht weiter überplant werden (Ausnahmen nur mit Zustimmung der/des betroffenen Beschäftigten). <sup>3</sup> Gestellte Anträge auf Freizeitausgleich (FZA – Regelung gemäß Buchstabe f) werden innerhalb der gelben Phase vordergründig gewährt oder zumindest mit dem Ziel besprochen, wann der FZA erfolgen kann.
Rot	+81 bis +100 Stunden	<sup>1</sup> Befindet sich das Konto in der roten Phase, erfolgt eine Meldung an die nächsthöhere Führungskraft, den zuständigen Betriebsrat und die Personalabteilung. <sup>2</sup> In einem gemeinsamen Gespräch der Vorgenannten mit der/dem betroffenen Beschäftigten wird ein verbindlicher und schriftlicher Abbauplan erstellt. <sup>3</sup> Zielsetzung des Abbauplans ist die Rückführung des Arbeitszeitkontos in die grüne Phase. <sup>4</sup> Die Durchführung des Abbauplans ist seitens der Führungskraft/Dienstplaner*in zu verantworten.

		<p><sup>5</sup>Der/die Dienstplaner*in darf keine weitere Überplanung für den nächstfolgenden Planungszeitraum vornehmen. <sup>6</sup>Die/der Dienstplaner*in kann FZA in maximaler Höhe der in rot befindlichen Stunden anordnen. <sup>7</sup>Einem gestellten Antrag auf Freizeitausgleich (Regelung gemäß Buchstabe f) seitens der/des betroffenen Beschäftigten zum Abbau von Plusstunden ist in der Rot-Phase binnen von drei Monaten statt zu geben.</p>
--	--	--

(bb) <sup>1</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten reduziert sich der Umfang des Arbeitszeitkontos entsprechend nachfolgender Regelungen. <sup>2</sup>Es gelten die gleichen Verfahren und Handlungsbedarfe für die jeweiligen Phasen wie oben in der Tabelle unter Unterabsatz (aa) dargelegt:

1) <sup>1</sup>Beschäftigte mit einem Arbeitszeitumfang bis 50 Prozent einer Vollzeitkraft erhalten ein Arbeitszeitkonto mit festen Grenzwerten zwischen insgesamt -10 bis +50 Stunden. <sup>2</sup>Dabei sind folgende Werte für die Phasengrenzen maßgebend:

- -10 bis 0: gelb;
- +1 bis +20 grün;
- +21 bis +40: gelb;
- +41 bis +50: rot

2) <sup>1</sup>Beschäftigte mit einem Arbeitszeitumfang zwischen 51 und 75 Prozent einer Vollzeitkraft erhalten ein Arbeitszeitkonto mit festen Grenzwerten zwischen insgesamt -15 bis +75 Stunden. <sup>2</sup>Dabei sind folgende Werte für die Phasengrenzen maßgebend:

- -15 bis 0: gelb;
- +1 bis +30: grün;
- +31 bis +60: gelb;
- +61 bis +75: rot

3) Beschäftigte mit einem Arbeitszeitumfang zwischen 76 und 100 Prozent einer Vollzeitkraft erhalten die Grenzwerte zwischen insgesamt -20 bis +100 Stunden analog einer Vollzeitkraft (siehe Unterabsatz (aa))

**Protokollnotiz zu § 3 Absatz 2.1 c) Unterabsatz (bb):**

<sup>1</sup>Die Regelung für TZ-Kräfte wird aufgrund technischer Umsetzungsprobleme für zwei Jahre befristet. <sup>2</sup>Vor Ablauf dieser Frist (30. April 2021) nehmen die Tarifparteien Gespräche mit dem Ziel auf, die individuelle wöchentliche Arbeitszeit zur Grundlage der (Grenzen-)Berechnungen zu machen.

d) Ausgleichszeitraum, Übertragungsregelungen und Stichtage

(aa) <sup>1</sup>Der Ausgleichszeitraum wird auf 12 Monate festgelegt. <sup>2</sup>Der Ausgleichszeitraum beginnt jeweils zum 1. Mai eines Jahres. <sup>3</sup>Es gelten die unter Buchstabe c) beschriebenen Grenzen jeweils anhand der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit am 1. Mai (Beginn eines Ausgleichszeitraums) für die folgenden 12 Monate. <sup>4</sup>Ein Wechsel des Arbeitszeitumfanges führt daher nicht zur Veränderung der Grenzen für den laufenden Ausgleichszeitraum.

- (bb) Zum Ende eines Ausgleichszeitraums (Stichtag zum 30. April) ist das Arbeitszeitkonto mindestens bis auf die Übertragungsgrenze (siehe (dd)) auszugleichen.
- (cc) Überstundenzuschlag wird für alle am Stichtag (30. April) bestehenden Plusstunden mit der Gehaltszahlung im Folgemonat ausgezahlt
- (dd) <sup>1</sup>Freizeitausgleich für die Plusstunden über 40 Stunden muss binnen von drei Kalendermonaten nach Stichtag erfolgen (siehe Verfahren nach § 8 Abs. 2 TV-L). <sup>2</sup>Für Teilzeitbeschäftigte gilt als Übertragungsgrenze der jeweilige obere Grenzwert der anteiligen Grün-Phase (siehe Buchstabe c) Unterbuchstabe bb)).<sup>3</sup>Es besteht für die Beschäftigten die Wahlmöglichkeit diese Überstunden auch finanziell ausgleichen zu lassen. <sup>4</sup>Hierfür muss der/die Beschäftigte einen Antrag gemäß Anlage 2 A schriftlich oder gleicher Art/Inhalt (per Software) stellen.
- (ee) Bestehende Zeitschulden werden mit Ablauf des Stichtages auf Null gesetzt.

**Protokollnotiz zu § 3 Abs. 2.1 d) Unterabsatz (aa) Sätze 3 und 4:**

<sup>1</sup>Die Regelung bei Wechsel des AZ-Umfangs innerhalb des Ausgleichszeitraumes wird aufgrund technischer Umsetzungsprobleme für zwei Jahre befristet. <sup>2</sup>Vor Ablauf dieser Frist (30. April 2021) nehmen die Tarifparteien Gespräche mit dem Ziel auf, die individuelle wöchentliche Arbeitszeit zeitgenau zur Grundlage der Berechnungen zu machen.

e) buchbare Zeiten

- (aa) Grundsätzlich werden alle Ansprüche der Arbeitszeitverkürzung (AZV) gemäß § 3 Abs. 1 TV ASB BaWü auf dem Arbeitszeitkonto gebucht:
  - a. Vollzeitbeschäftigte ohne Schicht-/Wechselschichtarbeit: 1 Tag / 8 Stunden pro Kalenderjahr
  - b. Vollzeitbeschäftigte in Schicht-/Wechselschichtarbeit: 3 Tage / 24 Stunden pro Kalenderjahr
  - c. Teilzeitbeschäftigte und unterjährig Beschäftigte erhalten die Arbeitszeitverkürzung anteilmäßig

**Protokollnotiz:**

<sup>1</sup>Die Buchung der AZV-Stunden erfolgt nach den üblichen Zeiträumen der jeweiligen Regionen. <sup>2</sup>Wenn es diesbezüglich keine Praxis gibt, dann wird der Anspruch auf die AZV-Stunden jeweils hälftig zum 1. Mai und zum 1. November verbucht.

- (bb) Auf dem Arbeitszeitkonto sind die Arbeitszeiten zu verbuchen, die sich aus der individuell vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit je Kalendermonat ergeben (Mehrarbeit wie Zusatzschichten, Dienstverlängerungen, etc.).
- f) Regelungen zur Gewährung von Freizeitausgleich und weitere Regelungen
- (aa) <sup>1</sup>Die/der Beschäftigte kann im laufenden Ausgleichszeitraum den von ihr/ihm gewünschten Umfang und die Lage des Freizeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto beantragen (Formular in Anlage 2 B oder inhaltsgleich via Softwareprogramm). <sup>2</sup>Hierbei ist bei einem FZA-Antrag über einen Arbeitstag hinaus ein Vorlauf bezüglich der Dienstplanung von mindestens 8 Wochen zu berücksichtigen. <sup>3</sup>Der Arbeitgeber hat binnen von drei Wochen nach Eingang des Antrages eine schriftliche Antwort an die/den Antragsteller\*in zu senden. <sup>4</sup>Der Freizeitausgleich ist binnen von maximal

3 Monaten zu gewähren, soweit keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.

- (bb) Zeitguthaben können als ganzer oder halber Arbeitstag getrennt und/oder auch in Verbindung mit Urlaubstagen/Feiertagen genommen werden.
- (cc) <sup>1</sup>Im Falle einer Erkrankung der/ des Beschäftigten während eines Freizeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto wird der Zeitausgleich unterbrochen, wenn sie/er die Arbeitsunfähigkeit unverzüglich angezeigt und durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesen hat. <sup>2</sup>Eine weitere Minderung des Zeitguthabens tritt somit nicht ein.
- (dd) Widerruft der Arbeitgeber kurzfristig aus dringenden betrieblichen Gründen einen bereits genehmigten Freizeitausgleich, dann werden die Zeiten dem Arbeitszeitkonto wieder gutgeschrieben.
- (ee) <sup>1</sup>Die Beschäftigten sind in geeigneter Weise in regelmäßigen Abständen (halbjährlich) über den Stand ihres Arbeitszeitkontos zu informieren. <sup>2</sup>Auf Wunsch kann der/die Beschäftigte jederzeit den Stand ihres/seines Arbeitszeitkontos erfragen
- (ff) <sup>1</sup>Endet das Arbeitsverhältnis der/des Beschäftigten, wird der Stand des Arbeitszeitkontos zum letzten Tag des Arbeitsverhältnisses ermittelt. <sup>2</sup>Im Vorfeld der Beendigung muss der/dem Beschäftigten der Abbau von Plus-Stunden eingeräumt werden. <sup>3</sup>Sollte dies aus dringenden betrieblichen Gründen nicht möglich sein, dann erfolgt eine Auszahlung/Verrechnung der Arbeitszeitkonto-Stunden zuzüglich des anfallenden Überstundenzuschlages mit der letzten Gehaltsabrechnung. <sup>4</sup>Im Fall einer Zeitschuld hat der Arbeitgeber keinen Vergütungsrückanspruch.
- (gg) Die Rechte gemäß Betriebsverfassungsgesetz werden mit den vorliegenden Regelungen und Bestimmungen zum Jahresarbeitszeitkonto nicht tangiert.“

**Protokollnotiz zu Buchstabe f) Unterbuchstabe aa):**

<sup>1</sup>Insofern es die betrieblichen Abläufe gestatten, kann auch ein kurzfristiger FZA-Antrag gewährt werden. <sup>2</sup>Es gelten diesbezüglich die betriebsüblichen Regelungen.

**(4) in § 6 wird ein neuer Absatz 4 eingefügt:**

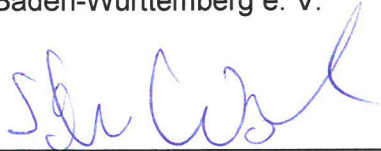
„(4) <sup>1</sup>Die Regelungen unter § 3 Absatz 2 Buchstabe b) und § 3 Absatz 2.1 können mit einer Frist von einem Monat zum Kalendermonatsende, frühestens jedoch zum 30. April 2021, von beiden Seiten schriftlich gekündigt werden. <sup>2</sup>Im Falle einer Kündigung wirken die Bestimmungen zum Jahresarbeitszeitkonto nicht nach.“

## § 2 Inkrafttreten

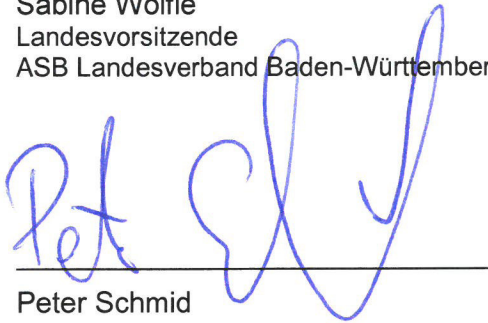
Der Änderungsarbeitsvertrag (Regelungen zum Jahresarbeitszeitkonto) tritt zum 1. Mai 2019 in Kraft.

Stuttgart, 18. April 2019

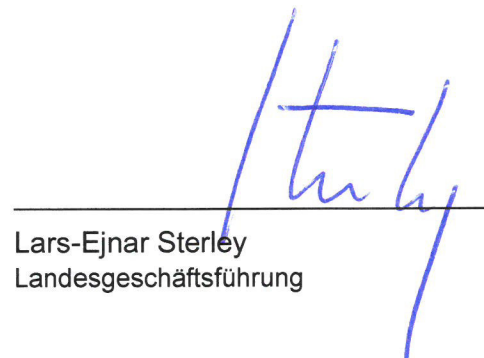
Für den  
Arbeiter-Samariter-Bund  
Baden-Württemberg e. V.



Sabine Wölfle  
Landesvorsitzende  
ASB Landesverband Baden-Württemberg

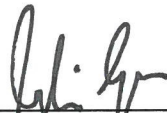


Peter Schmid  
1. Stellv. Vorsitzender



Lars-Ejnar Sterley  
Landesgeschäftsführung

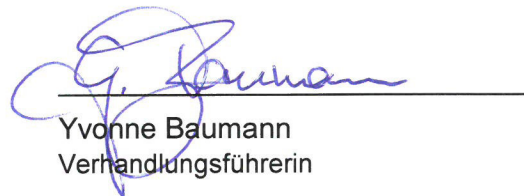
Für die  
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft



Martin Gross  
Landesbezirksleiter  
ver.di-Landesbezirk Baden-Württemberg



Irene Gözl  
Landesbezirksfachbereichsleiterin  
Gesundheit, soziale Dienste, Wohlfahrt und  
Kirchen



Yvonne Baumann  
Verhandlungsführerin

**Anlage 2 A**

**Antrag auf Auszahlung von Überstunden**  
(gemäß § 3 Abs. 2.1 d) dd) TV-ASB)

Antragsdatum:	
Name, Vorname:	
Personalnummer:	
Abteilung:	

Hiermit beantrage ich gemäß § 3 Abs. 2.1 d) dd) TV-ASB die Auszahlung von \_\_\_\_\_ Stunden aus meinem Arbeitszeitkonto.

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Mitarbeiter

Die beantragte Auszahlung von Überstunden wird hiermit

- wie beantragt genehmigt. Die Auszahlung erfolgt mit der nächstmöglichen Abrechnung.
  
- nicht genehmigt.  
Begründung:

\_\_\_\_\_  
Datum, Unterschrift Vorgesetzter



**Anlage 2 B****Antrag auf Freizeitausgleich  
(gemäß 3. ÄTV zu TV ASB-Jahresarbeitszeitkonto)**

Antragsdatum:	
Name, Vorname:	
Personalnummer:	
Abteilung:	

Hiermit beantrage ich Freizeitausgleich im Umfang der für die im beantragten Zeitraum geplanten Arbeitszeit als Abbuchung von meinem Arbeitszeitkonto:

am bzw. von-bis	Zeitungfang (Stunden oder Tage)	Bemerkungen

Die gemäß 3. ÄTV zu TV ASB-Jahresarbeitszeitkonto vorgesehene Frist von mind. 8 Wochen bei Beantragung von Freizeitausgleich, der über einen Arbeitstag hinausgeht, ist eingehalten:

ja       nein.

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Mitarbeiter

Der beantragte Freizeitausgleich wird hiermit

- wie beantragt vollständig genehmigt.
- teilweise genehmigt.  
Begründung:
- nicht genehmigt.  
Begründung:

\_\_\_\_\_  
Datum, Unterschrift Vorgesetzter

\_\_\_\_\_  
Vermerk Dienstplaner, FZA eingetragen

## **Anlage 3**

### **Umgang mit bestehender Mehrarbeitsstunden bis zum 30. April 2019 (Alt-Überstunden)**

- (1) Beschäftigte erhalten zum 31. Mai 2019 eine Übersicht ihrer bis zum 30. April 2019 angefallenen Mehrarbeitsstunden.
- (2) <sup>1</sup>Sie können mittels eine Formularantrages (Anlage 3 A) bis zum 15. April 2019 entscheiden, ob das Zeitguthaben in Freizeit oder durch Auszahlung in einem Zeitraum von maximal drei Jahren abgebaut wird. <sup>2</sup>Der Abbau kann auch in Kombination von Freizeitausgleich und Auszahlung erfolgen. <sup>3</sup>An dieser Stelle ist ebenso eine befristete Arbeitszeiterhöhung des Arbeitsvertrages bei gleichbleibender Arbeitsleistung möglich. <sup>4</sup>Für jeden/jede Beschäftigte ist eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. <sup>5</sup>Das Musterformular für die Beschäftigten wird zwischen den Tarifparteien einvernehmlich erstellt.
- (3) Der Abbau muss insgesamt in einem Zeitraum von maximal 3 Jahren (bis zum 30. Juni 2022) erfolgen, wobei in jedem Jahr mindestens ein Drittel des Gesamt-Guthabens zum Abbau kommen muss.
- (4) Sollten Beschäftigte nicht binnen der Äußerungsfrist bis zum 15. Juli 2019 ihre Wahlmöglichkeit nutzen, dann wird das Guthaben grundsätzlich zur Auszahlung gebracht.

### Anlage 3 A Antrag auf Abbau von Alt-Guthaben aus Überstunden (gemäß Anlage 3 zu 3. ÄTV zu TV ASB-Jahresarbeitszeitkonto)

Antragsdatum:	
Name, Vorname:	
Personalnummer:	
Abteilung:	

Hiermit beantrage ich, dass das bis zum 30. April 2019 angefallene Alt-Guthaben aus Überstunden im Gesamtumfang von insgesamt \_\_\_\_\_ Stunden, im Zeitraum bis spätestens 30. Juni 2022 wie folgt abgebaut wird:

1. Durch Freizeitausgleich insgesamt		Stunden.
2. Durch Auszahlung (inklusive Überstundenzuschläge) insgesamt		Stunden.
3. Durch eine befristete Erhöhung meiner individuellen Wochenarbeitszeit (bei gleichbleibender Arbeitsleistung)		Stunden.

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Mitarbeiter

Dem vorstehend beantragten Abbau der Alt-Guthaben aus Überstunden wird wie beantragt zugestimmt. Die Auszahlung des Überstundenzuschlages für alle oben angegebenen Überstunden im Gesamtumfang erfolgt spätestens zum 30. Juni 2020.

1. Bei Auszahlung von Überstunden:

- Die Auszahlung erfolgt im beantragten Umfang in einem Betrag.
- Die Auszahlung erfolgt im beantragten Umfang in folgenden Teilzahlungen:
- \_\_\_\_\_

2. Bei befristeter Erhöhung der Wochenarbeitszeit:

Die individuelle Wochenarbeitszeit des Mitarbeiters wird im Zeitraum vom: \_\_\_\_\_  
bis: \_\_\_\_\_ auf einen Beschäftigungsumfang von \_\_\_\_\_% erhöht.

3. Bei Abbau von Alt-Guthaben durch Freizeitausgleich:

<sup>1</sup>Der Abbau erfolgt durch entsprechende Berücksichtigung bei der Dienstplanung durch den Dienstplaner beziehungsweise durch individuellen Antrag auf Freizeitausgleich. <sup>2</sup>Es ist darauf zu achten, dass der Abbau mindestens ein Drittel des Gesamt-Guthabens pro Jahr auf maximal 3 Jahre betragen soll. <sup>3</sup>Sollten zum Stichtag 30. Juni 2022 noch Zeitguthaben bestehen, die nicht durch Freizeitausgleich abgegolten wurden, werden diese vollumfänglich mit der nächstmöglichen Abrechnung ausgezahlt.

\_\_\_\_\_  
Datum, Unterschrift Vorgesetzter