Bundesministerium
des Innern

Bundesministerium des Innern, 11014 Berlin

Oberste Bundesbehörden

Abteilungen Z und B

- im Hause -

nachrichtlich:

Vereinigungen und Verbände

Alt Moabit 140
10557 Berlin

Postanschrift:
11014 Berlin

Tel. +49 30 18 681-0
Fax +49 30 18 681-10807

bearbeitet von:
Referat D 5

D5@bmi.bund.de

www.bmi.bund.de

Durchführungsrundschreiben zu einem Zeit-statt-Geld-Wahlmodell nach § 29a (Bund) TVöD in der Fassung der ersten Ergänzung

Durchführungsrundschreiben zu einem Zeit-statt-Geld-Wahlmodell nach § 29a (Bund) vom 10. Dezember 2025 – D5.31001/46#2

D5.31001/46#3

Berlin, 17. Juli 2026

In der Tarifrunde 2025 haben die Tarifvertragsparteien für die Beschäftigten des Bundes die Einführung eines Zeit-statt-Geld-Wahlmodells vereinbart. Die Umsetzung erfolgt mit dem Änderungstarifvertrag Nr. 22 vom 6. April 2025 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD).[1] Die hierfür neu geschaffene Regelung des § 29a (Bund) TVöD tritt zum 1. Januar 2026 in Kraft.

Das Zeit-statt-Geld-Wahlmodell folgt dem Grundgedanken eines freiwilligen Tauschs von Entgelt in freie Tage: Beschäftigte verzichten bewusst auf einen Teil des Entgeltanspruchs, d. h. auf einen Teil des Anspruchs auf die Jahressonderzahlung. Im Austausch entsteht ein Anspruch auf bis zu drei zusätzliche freie Tage (Tauschtage) im nächsten Kalenderjahr. An diesen Tagen erhalten die Beschäftigten den pro Tauschtag in Abzug gebrachten Anteil des Umwandlungsbetrags als Entgelt ausgezahlt. Wird ein Tauschtag nicht genommen und verfällt,

[1] Der Änderungstarifvertrag wurde mit den Hinweisen zur Neuregelung der Entgelte ab dem 1. April 2025 bekannt gegeben (siehe Zahlbarmachungsrundschreiben vom 15. Juli 2025 - D5.31002/75#8). Eine aktuelle nicht-amtliche Lesefassung des TVöD befindet sich auf der Internetseite des BMI.

wird dieser Betrag bis spätestens 31. März des folgenden Kalenderjahres als finanzieller Ausgleich gewährt.

Die Umwandlung kann erstmals im Jahr 2026 verlangt werden und die Inanspruchnahme der eingetauschten freien Tage erstmals im Jahr 2027 erfolgen.

Inhalt

1. Geltungsbereich der Regelung und Verlangen der Tauschtage (§ 29a [Bund] Absatz 1)....3
1.1 Berechtigter Personenkreis....3
1.2 Erklärung bis zum 1. September....4
1.3 Anzahl der Tauschtage....4
2. Umwandlung eines Teils der Jahressonderzahlung (§ 29a [Bund] Absatz 2)....5
3. Inanspruchnahme der Tauschtage (§ 29a [Bund] Absatz 3)....5
3.1 Inanspruchnahmezeitraum und Freistellung für volle Tauschtage....5
3.2 Freistellung auf Antrag....6
3.3 Entgelt am Tauschtag....6
3.4 Verlegung innerhalb des Inanspruchnahmezeitraums....7
4. Nichtinanspruchnahme der Tauschtage, Verfall und finanzieller Ausgleich (§ 29a [Bund] Absatz 4)....8
5. Zusatzversorgungsrechtliche Behandlung....9
6. Statistische Erfassung und Berichtspflichten....11

Berechnung des Umwandlungsbetrags gemäß § 29a (Bund) Absatz 2....12
I. Umrechnung auf Stundenbasis....12
II. Bemessungsgrundlage....12
III. Umwandlungsbetrag....13

Die neue Tarifnorm des § 29a (Bund) TVöD ist in vier Absätze mit folgendem Regelungsinhalt untergliedert:

- Absatz 1 Geltungsbereich der Regelung und Inanspruchnahme des Zeit-statt-Geld-Wahlmodells,
- Absatz 2 Berechnung des Umwandlungsbetrags und entsprechende Verminderung der Jahressonderzahlung nach § 20 (Bund) TVöD,
- Absatz 3 Inanspruchnahme der Tauschtage (zeitliche Festlegung und Höhe des Entgelts),

- Absatz 4 Nichtinanspruchnahme der Tauschtage (Verfall und finanzieller Ausgleichsanspruch).

Zeitgleich mit der Einführung des Zeit-statt-Geld-Wahlmodells wurden ab dem Kalenderjahr 2026 die Bemessungssätze der Jahressonderzahlung nach § 20 (Bund) Absatz 2 TVöD angehoben.[2] Für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) wurde unabhängig vom Bund eine eigenständige Regelung zur „Umwandlung von Teilen der Jahressonderzahlung“ über § 29a (VKA) TVöD eingeführt.

Die Erweiterung um die Ausführungen zur zusatzversorgungsrechtlichen Behandlung des Zeit-statt-Geld-Wahlmodells (siehe Ziffer 5) werden zum Anlass für eine Neufassung der Hinweise genommen. Dazu wird das Durchführungsrundschreiben zu einem Zeit-statt-Geld-Wahlmodell nach § 29a (Bund) vom 10. Dezember 2025 – D5.31001/46#2 durch das vorliegende Rundschreiben ersetzt. Änderungen/Ergänzungen, soweit diese nicht lediglich redaktioneller Art sind, werden durch Randstriche kenntlich gemacht.

In diesem Rundschreiben zitierte Paragraphen ohne Tarifvertragsangabe sind solche des Allgemeinen Teils des TVöD.

1. Geltungsbereich der Regelung und Verlangen der Tauschtage (§ 29a [Bund] Absatz 1)

1.1 Berechtigter Personenkreis

Die Regelung gilt sowohl für Teilzeit- als auch für Vollbeschäftigte, die unter den Geltungsbereich des TVöD fallen (§ 1 Absatz 1 Satz 1); außertariflich Beschäftigte sind hiervon beispielsweise nicht erfasst. Anspruchsberechtigt sind Beschäftigte, die im laufenden Kalenderjahr Anspruch auf mindestens fünf Zwölftel der Jahressonderzahlung nach § 20 (Bund) haben (§ 29a [Bund] Absatz 1 Satz 2). Dies soll sicherstellen, dass für die gewünschte Anzahl an Tauschtagen ein ausreichend hoher Umwandlungsbetrag zur Verfügung steht, sodass nach der Verminderung der Jahressonderzahlung noch ein Auszahlungsbetrag verbleibt.

> *<u>Beispiel 1:</u>*
> *Eine Beschäftigte wird zum 1. August 2026 eingestellt. Zum Stichtag 1. September 2026 hat sie noch keinen Anspruch auf fünf Zwölftel der Jahressonderzahlung nach § 20 (Bund). Bei einem durchgehenden Beschäftigungsverhältnis bis zum Ende des Kalenderjahres (31. Dezember 2026) würde sie diesen Anspruch jedoch erwerben. Sie kann die Umwandlung eines Teils ihrer Jahressonderzahlung für das Kalenderjahr 2026 daher bis zum 1. September 2026 von ihrem Arbeitgeber verlangen.*

Befristet Beschäftigte können Tauschtage beanspruchen, sofern die Voraussetzungen nach § 29a (Bund) Absatz 1 erfüllt sind. Das vereinbarte zeitliche Ende des Arbeitsverhältnisses

[2] Siehe Rundschreiben vom 11. April 2025 - D5.31002/75#8 zur Tarifeinigung vom 6. April 2025 der Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern.

sollte dabei die Inanspruchnahme der Tauschtage innerhalb des Inanspruchnahmezeitraums zulassen.

1.2 Erklärung bis zum 1. September

Beschäftigte, die vom Zeit-statt-Geld-Wahlmodell Gebrauch machen möchten, müssen dies unter Angabe der Anzahl der gewünschten **vollen** Tauschtage bis zum 1. September des laufenden Kalenderjahres in Textform von ihrem Arbeitgeber verlangen (§ 29a [Bund] Absatz 1 Satz 3). Die erforderliche Erklärung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Textform nach § 126b BGB. Hierfür genügt z. B. eine Erklärung per E-Mail oder per elektronischem Workflow, aus der das Verlangen der Umwandlung der Jahressonderzahlung in Tauschtage hervorgeht. Nicht erforderlich ist es hingegen, zu diesem Zeitpunkt auch schon die zeitliche Lage der Freistellung für die Inanspruchnahme der Tauschtage zu konkretisieren (dazu s. u. Ziffer 3 ff.).

1.3 Anzahl der Tauschtage

Es können nur **volle** Tauschtage verlangt werden (§ 29a [Bund] Absatz 1 Satz 3). Das Verlangen von Bruchteilen von Tauschtagen ist damit ausgeschlossen. Die Anzahl der Tauschtage darf die wöchentliche Anzahl an Arbeitstagen (§ 29a [Bund] Absatz 1 Satz 4) nicht übersteigen. Maßgebend sind die Verhältnisse am 1. September des laufenden Kalenderjahres (§ 29a [Bund] Absatz 2 Satz 4). Somit wirkt sich etwa eine Änderung des Arbeitszeitumfangs oder der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage nach dem 1. September nicht auf die Anzahl der maximal möglichen Tauschtage aus.

Beschäftigte mit wöchentlich drei oder mehr Arbeitstagen können daher bis zu drei Tauschtage, Beschäftigte mit zwei Arbeitstagen maximal zwei Tauschtage verlangen. Bei nur einem Arbeitstag pro Woche kann nur ein Tauschtag beansprucht werden. Verteilt sich die Anzahl der Arbeitstage nicht gleichmäßig, sondern wechselt die Anzahl der Arbeitstage von Woche zu Woche, ist die durchschnittliche Anzahl der Arbeitstage pro Woche zu Grunde zu legen. Sofern sich bei der Berechnung der Anzahl der durchschnittlichen Arbeitstage pro Woche ein Bruchteil ergibt, bleibt dieser unberücksichtigt.

> *Beispiel 2:*
> *Eine Teilzeitbeschäftigte arbeitet im wöchentlichen Wechsel zwei bzw. drei Arbeitstage pro Kalenderwoche. Für die Berechnung der Anzahl der möglichen Tauschtage werden die Arbeitstage pro Woche addiert und durch zwei Wochen geteilt ((3 Tage + 2 Tage)/2 Wochen = 2,5 Tage). Der sich ergebende Bruchteil von 0,5 Tagen bleibt unberücksichtigt; die Beschäftigte kann die Umwandlung für bis zu zwei volle Tauschtage beanspruchen.*

> *Beispiel 3:*
> *Die Teilzeitvereinbarung der Beschäftigten aus Beispiel 2 endet zum 31. August 2027, die Beschäftigte arbeitet danach wieder in Vollzeit (39 Stunden nach § 6 Absatz 1). Bereits am 1. Juli 2027 verlangt die Beschäftigte die Umwandlung eines Teils der ihr zustehenden Jahressonderzahlung. Die Beschäftigte kann die Umwandlung für bis zu drei Tauschtage verlangen, da für die Umwandlung die Verhältnisse am 1. September des laufenden Kalenderjahres (Jahr der Erklärung) maßgeblich sind. Gleiches würde gelten, wenn*

die Teilzeitbeschäftigte ihre bisherige verminderte Arbeitszeit beibehält, diese jedoch auf drei oder mehr Arbeitstage pro Woche verteilt.

2. Umwandlung eines Teils der Jahressonderzahlung (§ 29a [Bund] Absatz 2)

Liegen die Voraussetzungen nach § 29a (Bund) Absatz 1 vor, vermindert sich der Anspruch auf die Jahressonderzahlung nach § 20 (Bund) infolge der rechtswirksamen Geltendmachung des Wahlmodells der Höhe nach um den Umwandlungsbetrag, der dem Wert aller verlangten Tauschtage im Jahr der Umwandlung entspricht; maßgebend ist dabei jeweils der 1. September (§ 29a [Bund] Absatz 2 Satz 3). Die betragsmäßige Berechnung erfolgt nach Maßgabe des § 29a (Bund) Absatz 2 i. V. m. der Protokollerklärung (Berechnungsschritte siehe Anlage). Die um den Umwandlungsbetrag verminderte Jahressonderzahlung ist mit dem Tabellenentgelt für November des laufenden Kalenderjahres auszuzahlen (§ 20 [Bund] Absatz 5 Satz 1).

Der ermittelte Umwandlungsbetrag bleibt als betragsmäßige Grundlage für die Vergütung am Tauschtag sowie für den finanziellen Ausgleichsanspruch bei Verfall eines Tauschtages unverändert.

Ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses am 1. September (z. B. aufgrund von Sonderurlaub nach § 28 unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts oder aufgrund von Elternzeit nach §§ 15 ff. BEEG) ist für die Ermittlung des Umwandlungsbetrags unschädlich. Maßgebend sind allein der rechtliche Bestand des Arbeitsverhältnisses und die am 1. September geltenden arbeitsvertraglichen Vereinbarungen.

Die Berechnungsschritte, die auch für eine Programmierung und Automatisierung der Prozesse von Bedeutung sind, werden in der **Anlage** erläutert.

Hinweis:
Die Inanspruchnahme des Zeit-statt-Geld-Wahlmodells ist der jeweiligen Entgeltabrechnungsstelle rechtzeitig mitzuteilen, damit der Umwandlungsbetrag ermittelt und die Jahressonderzahlung in verminderter Höhe ausgezahlt werden kann. Bezüglich des Verfahrens zur Auszahlung der Jahressonderzahlung nach § 20 (Bund) ergeben sich ansonsten keine Änderungen.

3. Inanspruchnahme der Tauschtage (§ 29a [Bund] Absatz 3)

Durch die Umwandlung eines Teils der Jahressonderzahlung erwirbt die/der Beschäftigte einen Anspruch auf diejenige Anzahl an Tauschtagen, die dem Wert des Umwandlungsbetrages entspricht. Eine spätere Änderung des Arbeitszeitumfangs oder der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage wirkt sich nicht auf die Anzahl der Tauschtage aus.

3.1 Inanspruchnahmezeitraum und Freistellung für volle Tauschtage

Die Inanspruchnahme der Tauschtage erfolgt durch bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung und nur für volle Arbeitstage (§ 29a [Bund] Absatz 3 Satz 3); eine stundenweise Freistel-

lung ist ausgeschlossen. Die Tauschtage können einzeln oder zusammenhängend und nur innerhalb des Inanspruchnahmezeitraums genommen werden. Der Inanspruchnahmezeitraum ist das auf die Umwandlung folgende Kalenderjahr (§ 29a [Bund] Absatz 3 Satz 1). Eine Übertragung auf das darauffolgende Kalenderjahr ist nicht vorgesehen.

> *Beispiel 4:*
> *Eine Beschäftigte möchte das Zeit-statt-Geld-Wahlmodell in Anspruch nehmen. Sie verlangt von ihrem Arbeitgeber fristgerecht bis zum 1. September 2026 die Umwandlung in drei Tauschtage. Die Voraussetzungen nach § 29a (Bund) Absatz 1 sind erfüllt. Ein Teil der Jahressonderzahlung wurde in drei Tauschtage umgewandelt. Der Inanspruchnahmezeitraum folgt auf das Kalenderjahr, in dem die Umwandlung verlangt wurde, d. h. vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2027.*

Bei Beschäftigten, die vor Ablauf des Inanspruchnahmezeitraums aus dem Arbeitsverhältnis oder dem Geltungsbereich (vgl. Ziffer 1.1) ausscheiden, endet der Inanspruchnahmezeitraum mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses bzw. dem Verlassen des Geltungsbereichs.

3.2 Freistellung auf Antrag

Bei der zeitlichen Festlegung der Freistellung sind die Wünsche der/des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern diesen keine dringenden dienstlichen oder betrieblichen Gründe entgegenstehen (§ 29a [Bund] Absatz 3 Satz 2). Es bedarf somit eines Freistellungsantrags der/des Beschäftigten, mit dem die gewünschte zeitliche Lage des Tauschtages konkretisiert wird, sowie einer Freistellungserklärung, die die zuständige Personalstelle erteilt; eine „Selbstfreistellung“ ist nicht zulässig.

3.3 Entgelt am Tauschtag

Am Tag der Freistellung besteht ein eigenständiger, neuer Entgeltanspruch gemäß § 29a (Bund) Absatz 3 Satz 4; und zwar in Höhe des Wertes, der zum Zeitpunkt der Umwandlung dem Wert eines Tauschtages entsprochen hat. Die Bezahlung am Tag der Freistellung folgt damit weder dem Prinzip der Entgeltfortzahlung nach § 21 (wie z. B. in den bezahlten Fällen der Arbeitsbefreiung nach § 29) noch handelt es sich um eine unbezahlten Freistellung (wie in den Fällen des Sonderurlaubs nach § 28 unter Verzicht auf Fortzahlung des Entgelts). Vielmehr wird mit § 29a (Bund) eine neue Form der Freistellung mit eigenständiger Bezahlungsgrundlage in den TVöD eingeführt, und zwar auf Basis des von der Jahressonderzahlung in Abzug gebrachten Umwandlungsbetrags. Für jeden Tauschtag wird das Entgelt in dem Umfang gezahlt, der dem Anteil des Umwandlungsbetrages nach Absatz 2 an der Gesamtzahl der (rechtmäßig) verlangten Tauschtage entspricht (§ 29a [Bund] Absatz 3 Satz 4).

> *Hinweis:*
> *Die Berechnung des monatlichen Entgeltanspruchs für Teilmonate bei Inanspruchnahme von Tauschtagen erfolgt auf kalendertäglicher Basis (§ 24 Absatz 3 Satz 1). Da am Tag der Freistellung hingegen ein eigenständiger Entgeltanspruch besteht, kann die Summe des für diesen Kalendermonat gezahlten Entgelts von der Höhe des regulären Entgelts in Monaten ohne Inanspruchnahme von Tauschtagen abweichen.*

Eine Änderung des Arbeitszeitumfangs oder der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage nach dem 1. September im Jahr der Erklärung wirkt sich folglich nicht auf die Höhe des am Tauschtag gezahlten Entgelts aus; maßgebend bleiben insoweit die Verhältnisse am 1. September des vorhergehenden Kalenderjahres, in dem ein Teil der Jahressonderzahlung umgewandelt wurde (§ 29a [Bund] Absatz 3 Satz 4 i. V. m. Absatz 2 Satz 4).

> *Beispiel 5:*
> *Ein Teilzeitbeschäftigter mit einer regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden, verteilt auf fünf Tage pro Woche, verlangt von seinem Arbeitgeber drei Tauschtage. Die Voraussetzungen nach § 29a Absatz 1 (Bund) sind erfüllt. Im Jahr der Umwandlung ergab die Berechnung des Umwandlungsbetrags 414,00 Euro, um den sich die Jahressonderzahlung vermindert hat (vgl. Anlage Beispiel C). Er hat von seinen insgesamt drei Tauschtagen innerhalb des Inanspruchnahmezeitraums einen Tauschtag genommen. Die Höhe des Entgelts für einen Tauschtag entspricht einem Drittel des Umwandlungsbetrags. Für den Tag der Freistellung am Tauschtag steht dem Beschäftigten ein Entgelt in Höhe von 138,00 Euro (414,00 Euro/3 Tauschtage) zu.*

3.4 Verlegung innerhalb des Inanspruchnahmezeitraums

Kann ein bereits bewilligter Tauschtag zu dem zeitlich festgelegten Zeitpunkt nicht genommen werden, besteht lediglich in zwei Fallgestaltungen die Möglichkeit einer Verlegung innerhalb des noch verbleibenden Inanspruchnahmezeitraums, nämlich

- bei einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit oder
- bei einem aus dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründen ausnahmsweise erfolgten Widerrufs des bereits bewilligten Tauschtages durch den Arbeitgeber.

In beiden Fallgestaltungen kann die/der Beschäftigte die **nicht genommenen** Tauschtage innerhalb des Inanspruchnahmezeitraums erneut beanspruchen (§ 29a [Bund] Absatz 3 Satz 5). In allen anderen Fällen gelten die Tauschtage als **genommen**, selbst wenn die/der Beschäftigte Gründe darlegen kann, die dem ursprünglichen Freistellungszweck zuwiderlaufen (z. B. Arbeitsunfähigkeit ohne ärztliches Attest).

Auch für die Inanspruchnahme der verlegten Tauschtage sind die Wünsche der/des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern dies mit den dienstlichen Erfordernissen vereinbar ist (Satz 5).

Bei einer vorübergehenden Beschäftigung oder einer dauerhaften Übertragung einer Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle desselben Arbeitgebers (§ 4 Absatz 1 – Abordnung und Versetzung) sind bei der Inanspruchnahme von Tauschtagen für das Vorliegen der dringenden dienstlichen oder betrieblichen Gründe die Verhältnisse der Einsatzdienststelle bzw. der aufnehmenden Dienststelle maßgeblich. Gleiches gilt, wenn Beschäftigte zeitweise oder auf Dauer bei einem Dritten eingesetzt werden (§ 4 Absätze 2 und 3 – Zuweisung und Personalgestellung).

4. Nichtinanspruchnahme der Tauschtage, Verfall und finanzieller Ausgleich (§ 29a [Bund] Absatz 4)

Werden Tauschtage bis zum Ablauf des Inanspruchnahmezeitraums nicht genommen, verfallen sie unabhängig vom Grund der Nichtinanspruchnahme (Satz 1). Sie können danach nicht mehr als Freistellungstage beansprucht werden. Eine Übertragung in das darauffolgende Kalenderjahr ist ausgeschlossen.

Anstelle des Freistellungsanspruchs entsteht mit Ablauf des Inanspruchnahmezeitraums ein finanzieller Ausgleichsanspruch (Satz 2). Die Höhe dieses Anspruchs entspricht dem Wert der nicht in Anspruch genommenen Tauschtage. Der finanzielle Ausgleichsanspruch entspricht somit der Höhe des Umwandlungsbetrags im Jahr der Geltendmachung des Wahlmodells, soweit dieser durch die genommenen Tauschtage noch nicht verbraucht ist. Das heißt, es wird rechnerisch wieder auf den Umwandlungsbetrag zurückgegriffen, um den sich die Jahressonderzahlung zum Zeitpunkt der Umwandlung gemäß § 29a (Bund) Absatz 2 vermindert hat. Je nach Anzahl der verfallenen Tauschtage erhält die/der Beschäftigte den entsprechenden Anteil des Umwandlungsbetrags.

Die Auszahlung muss bis spätestens am 31. März des Kalenderjahres nach Ablauf des Inanspruchnahmezeitraums erfolgen (Satz 3). Sie kann im Rahmen der Abwicklung aller anderen noch verbleibenden Ansprüche (z. B. Urlaubsabgeltung) nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses erfolgen.

> *Beispiel 6:*
> *Der Beschäftigte aus Beispiel 5 kann aufgrund einer längerfristigen Arbeitsunfähigkeit im Inanspruchnahmezeitraum zwei der drei Tauschtage nicht nehmen. Der zum Zeitpunkt der Umwandlung der Jahressonderzahlung ermittelte Umwandlungsbetrag betrug insgesamt 414,00 Euro. Im Inanspruchnahmezeitraum hat der Beschäftigte bereits einen Tauschtag genommen und dafür ein Entgelt in Höhe von 138,00 Euro (ein Drittel des Umwandlungsbetrags) als Teil des Umwandlungsbetrags nach § 29a (Bund) Absatz 2 erhalten. Da er bis zum Ende des Inanspruchnahmezeitraums die verbleibenden zwei Tauschtage nicht nehmen konnte, entsteht ein finanzieller Ausgleichsanspruch in Höhe von 276,00 Euro (414,00 Euro - 138,00 Euro).*

Unzulässig ist - solange das Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich des TVöD rechtlich Bestand hat - ein finanzieller Ausgleich innerhalb des noch laufenden Inanspruchnahmezeitraums. Der finanzielle Ausgleichsanspruch entsteht allerdings auch, wenn Beschäftigte innerhalb des Inanspruchnahmezeitraums aus dem Arbeitsverhältnis oder dem Geltungsbereich des TVöD ausscheiden (vgl. Ziffer 1.1).

Bei dem finanziellen Ausgleichsanspruch handelt es sich um eine Einmalzahlung, die ihren Ursprung in der Umwandlung eines Teils der Jahressonderzahlung im Jahr der Geltendmachung des Zeit-statt-Geld-Wahlmodells hat. Im Ergebnis entsteht aufgrund der Nichtinanspruchnahme zum Zeitpunkt der Auszahlung ein neuer Bezahlanspruch auf den entsprechenden Teil der Jahressonderzahlung. Da der finanzielle Ausgleich als Einmalzahlung erfolgt, fließen die

Zahlbeträge weder in die Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung, (§ 20 [Bund] Absatz 3) noch in die Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung (§ 21 Satz 3) ein. Es handelt sich steuerrechtlich um einen sonstigen Bezug, der im Sinne von §§ 38, 39b EStG steuerpflichtiger Arbeitslohn ist und nach § 14 i. V. m. §§ 22, 23a SGB IV sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt. Als reiner Geldanspruch ist der finanzielle Ausgleichsbetrag unter Beachtung der Bestimmungen des Pfändungsschutzes nach §§ 850 ff. ZPO pfändbar.

5. Zusatzversorgungsrechtliche Behandlung

Die um den Umwandlungsbetrag verminderte Jahressonderzahlung (siehe Ziffer 2 i. V. m. der Anlage) ist steuerpflichtiger Arbeitslohn und somit grundsätzlich auch zusatzversorgungspflichtiges Entgelt (§ 15 Absatz 2 Satz 1 Tarifvertrag Altersversorgung [ATV]). Allerdings ist die (verbleibende) Jahressonderzahlung als einmalige Zahlung insoweit nicht zusatzversorgungspflichtig, als bei ihrer Berechnung Zeiten berücksichtigt sind, für die keine Umlagen bzw. Beiträge für laufendes zusatzversorgungspflichtige Entgelt zu entrichten sind (Anlage 3 zum ATV Satz 1 Nr. 14). Entsprechende Zeiträume können sich z. B. für die Monate einer Elternzeit ergeben, für die zwar kein Anspruch auf Entgelt besteht, eine Kürzung der Jahressonderzahlung jedoch unterbleibt (§ 20 [Bund] Absatz 4 Satz 2 Buchstabe c). In diesen Fällen bleibt die Jahressonderzahlung für diejenigen Kalendermonate, für die keine Umlagen/Beiträge zu entrichten waren, anteilig zusatzversorgungsfrei. Der Umwandlungsbetrag selbst, bei dem es sich zunächst lediglich um eine Rechengröße handelt, bleibt hiervon mangels unmittelbarer Auszahlung unberührt. Daher findet die vorgenannte zusatzversorgungsrechtliche Regelung ausschließlich auf die gemäß § 29a (Bund) Absatz 2 Satz 3 um den Umwandungsbetrag verminderte Jahressonderzahlung nach § 20 (Bund) Anwendung. Die Durchführungshinweise in Ziffern 3 und 4 des Rundschreibens zu den Jahressonderzahlungen ab 2016 vom 22. Dezember 2017 – D5-31002/1#6 – sind zu beachten.

> *Beispiel 7:*
> *Ein Beschäftigter möchte das Zeit-statt-Geld-Wahlmodell in Anspruch nehmen. Er verlangt von seinem Arbeitgeber fristgerecht bis zum 1. September 2026 die Umwandlung der Jahressonderzahlung in drei Tauschtage. Die Voraussetzungen nach § 29a (Bund) Absatz 1 sind erfüllt. Im gleichen Jahr nimmt er für das im Jahr 2026 geborene Kind ab dem 1. November für zwei Monate Elternzeit. Für die zwei Kalendermonate bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, unterbleibt die Kürzung der Jahressonderzahlung (hier November und Dezember 2026), obgleich der Beschäftigte infolge der Inanspruchnahme der Elternzeit nach § 15 ff. BEEG für diesen Zeitraum kein Tabellenentgelt erhält (siehe § 20 [Bund] Absatz 4 Satz 2 Nr 1 Buchstabe c). Für das Jahr 2026 besteht somit Anspruch auf die volle Jahressonderzahlung (12/12). Infolge der rechtswirksamen Geltendmachung des Wahlmodells vermindert sich der Anspruch auf die Jahressonderzahlung der Höhe nach um den Umwandlungsbetrag, der dem Wert der drei verlangten Tauschtage im Jahr der Umwandlung entspricht. Im Kalenderjahr der Geburt des Kindes sind zehn Zwölftel der um den Umwandlungsbetrag verminderten Jahressonderzahlung zusatzversorgungspflichtig, während die rechnerisch auf den Zeitraum der Elternzeit entfallenden zwei Zwölftel zusatzversorgungsfrei sind.*

Im Inanspruchnahmezeitraum besteht am Tag der Freistellung selbst ein neuer, eigenständiger Entgeltanspruch gemäß § 29a (Bund) Absatz 3 Satz 4 (siehe Ziffer 3.3). Bei dem für den Tauschtag gezahlten Entgelt handelt es sich steuerrechtlich um laufenden, steuerpflichtigen Arbeitslohn und somit vollumfänglich um zusatzversorgungspflichtiges Entgelt nach § 15 Absatz 2 Satz 1 ATV.

Werden Tauschtage bis zum Ablauf des Inanspruchnahmezeitraums nicht genommen, verfallen diese und anstelle des Freistellungsanspruchs entsteht ein finanzieller Ausgleichsanspruch (siehe Ziffer 4). Es handelt sich insofern nicht um eine Nachzahlung für vorangegangene Zeiträume. Grundsätzlich ist der Ausgleichsanspruch als einmalige Zahlung gemäß § 15 Absatz 2 ATV zusatzversorgungspflichtig. Lediglich in Fällen, in denen die einmalige Zahlung aus Anlass der Beendigung, des Eintritts des Ruhens oder nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt, besteht keine Zusatzversorgungspflicht (Anlage 3 Satz 1 Nr. 13 ATV).

Beispiel 8:
Einer Beschäftigten, die das Zeit-statt-Geld-Wahlmodell in Anspruch nimmt, stehen im Kalenderjahr 2027 (Inanspruchnahmezeitraum) drei Tauschtage zu. Die Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zum Bund mehr als drei Jahre besteht, entscheidet sich jedoch kurzfristig zu einem Arbeitgeberwechsel und kündigt deswegen frist- und formgerecht ihr Arbeitsverhältnis selbst. Unter Berücksichtigung der tariflichen Kündigungsfrist von vier Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres (§ 30 Absatz 5 Satz 2) endet ihr Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 30. Juni 2027. Bis zu ihrem Ausscheiden hat die Beschäftigte von den ihr zustehenden drei Tauschtagen lediglich zwei Tage in Anspruch genommen. Für den zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch offenen (dritten) Tauschtag entsteht ein finanzieller Ausgleichsanspruch in Höhe des Wertes des nicht genommenen Tauschtages. Die Erfüllung des finanziellen Ausgleichsanspruchs durch die Auszahlung erfolgt noch rechtzeitig zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Endabrechnung im Juni 2027. Wenn die Nichtinanspruchnahme des Freistellungstages für den finanziellen Ausgleichsanspruch die Grundvoraussetzung bildet, so ist der eigentliche Anlass für den Zahlungsanspruch im Inanspruchnahmezeitraum jedoch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Ausgangslage ist somit am ehesten mit der Gewährung einer Urlaubsabgeltung nach § 26 Absatz 2 TVöD i. V. m. § 7 Absatz 4 Bundesurlaubsgesetz vergleichbar. Da es sich bei der der finanziellen Abgeltung nach § 29a (Bund) Absatz 4 um eine einmalige Zahlung handelt, ist somit die Sonderregelung nach Anlage 3 Satz 1 Nr. 13 ATV einschlägig (erste Fallgestaltung: einmalige Zahlung aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses). Obgleich der Zufluss während des noch bestehenden Arbeitsverhältnisses erfolgt, handelt es sich bei dieser einmaligen Zahlung (steuerrechtlich „sonstiger Bezug“) dennoch nicht um zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

Anmerkung: Würde die Auszahlung hingegen zeitlich erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses und somit der Pflichtversicherung bei der VBL erfolgen, würde dies am Ergebnis nichts ändern. Die einmalige Zahlung wäre dann ebenfalls zusatzversorgungsfrei (siehe dritte Fallgestaltung nach Anlage 3 Satz 1 Nr. 13 ATV).

Beispiel 9:
Die Beschäftigte aus Beispiel 8 löst ihr Beschäftigungsverhältnis gemäß § 33 Absatz 1 Buchstabe b in beiderseitigem Einvernehmen mit dem Arbeitgeber abweichend erst zum 29. Februar 2028 auf (Jahr nach dem Inanspruchnahmezeitraum). Im Inanspruchnahmezeitraum hat die Beschäftigte von den ihr zustehenden drei Tauschtagen lediglich zwei Tage in Anspruch genommen. Der finanzielle Ausgleichsanspruch für den noch offenen (dritten) Tauschtag ist gemäß § 29a (Bund) Absatz 3 Satz 1 bereits mit Ablauf des Inanspruchnahmezeitraums entstanden. Deshalb ist die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses hier nicht der Anlass für die Zahlung. Erfolgt die Erfüllung des finanziellen Ausgleichsanspruchs für den nicht in Anspruch genommenen Tauschtag durch Auszahlung mit der Endabrechnung im Februar 2028, ist diese Zahlung zusatzversorgungspflichtig.

Anmerkung: Würde die Erfüllung des finanziellen Ausgleichsanspruchs erst nach dem 29. Februar 2028 erfolgen, wäre die Zahlung hingegen zusatzversorgungsfrei, da sie erst nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zufließt (siehe dritte Fallgestaltung nach Anlage 3 Satz 1 Nr. 13 ATV). Fallen dagegen Beendigungszeitpunkt und Fälligkeit des Ausgleichsanspruchs gemäß § 29a (Bund) Absatz 4 Satz 3 zeitlich zusammen, z. B. im oben genannten Fall bei einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses erst zum 31. März 2028, bleibt es bei der grundsätzlichen Zusatzversorgungspflicht.

6. Statistische Erfassung und Berichtspflichten

Die Dienststellen werden gebeten, zu Evaluierungszwecken je Kalenderjahr folgende Daten zu erheben:

- die Anzahl der Beschäftigten, welche die Inanspruchnahme des Zeit-statt-Geld-Wahlmodells erklärt haben,
- die jeweilige Anzahl der gewünschten Tauschtage,
- die jeweilige Anzahl der in Anspruch genommenen Tauschtage.

Das Bundesministerium des Innern wird diese Daten zum Zwecke der Evaluierung bis zum 30. April des Folgejahres abfragen, erstmals schon zum 31. Januar 2027.

im Auftrag

Dr. Leist

Weitere Rundschreiben finden Sie in der Rundschreibendatenbank. Mit unserem Newsletter informieren wir Sie über die Veröffentlichung von aktuellen Rundschreiben; hier können Sie sich anmelden.

Anlage
zum Rundschreiben vom 17. Juli 2026 - D5.31001/46#3

Berechnung des Umwandlungsbetrags gemäß § 29a (Bund) Absatz 2

Für die Berechnung eines Tauschtages sind gemäß § 29a (Bund) Absatz 2 i. V. m. der Protokollerklärung dazu folgende Schritte notwendig:

Berechnungsschritt 1: Ermittlung der maßgebenden Anzahl der Stunden eines Tauschtages am Stichtag 1. September

Berechnungsschritt 2: Ermittlung der Gesamtstunden für die geltend gemachten Tauschtage

Berechnungsschritt 3: Errechnung des durchschnittlichen Stundenentgelts

Berechnungsschritt 4: Ermittlung des (Gesamt-)Umwandlungsbetrags

Im Einzelnen:

I. Umrechnung auf Stundenbasis

Die Berechnung des Wertes eines Tauschtages erfolgt auf Stundenbasis (§ 24 Absatz 3 Satz 3). Dafür wird die maßgebende Anzahl der Stunden für einen Tauschtag ermittelt **(Berechnungsschritt 1)**. Die Ermittlung erfolgt, indem die individuell vereinbarte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit durch die Anzahl der vereinbarten Arbeitstage pro Kalenderwoche geteilt wird (= Stundenanzahl pro Arbeitstag). Anschließend werden die Gesamtstunden für alle erklärten Tauschtage ermittelt **(Berechnungsschritt 2)**, indem die Anzahl der ermittelten Stunden pro Arbeitstag mit der Anzahl der erklärten Tauschtage multipliziert wird (Sätze 1 und 2 der Protokollerklärung zu § 29a [Bund] Absatz 2).

Beispiel A:
Eine in Vollzeit Beschäftigte mit einer regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden, verteilt auf fünf Arbeitstage pro Woche, verlangt von ihrem Arbeitgeber rechtzeitig bis zum 1. September die Umwandlung eines Teils ihrer Jahressonderzahlung in drei Tauschtage. Die weiteren Voraussetzungen nach § 29a (Bund) Absatz 1 sind erfüllt. Am 1. September des laufenden Jahres wird nun zunächst die Anzahl der Stunden pro Arbeitstag ermittelt. Diese beträgt in vorliegendem Fall 7,80 Stunden (39 Wochenarbeitsstunden/5 Arbeitstage). Anschließend wird die so ermittelte Stundenanzahl mit der Anzahl der (rechtmäßig) verlangten drei Tauschtage multipliziert. Die Gesamtzahl der Stunden, die zur Umwandlung in drei Tauschtage erforderlich ist, beträgt 23,40 Stunden (7,80 Stunden × 3 Tauschtage).

II. Bemessungsgrundlage

Bemessungsgrundlage für die Berechnung des Wertes eines Tauschtages ist das durchschnittliche monatliche Entgelt nach § 20 (Bund) Absatz 3 (§ 29a [Bund] Absatz 2 Satz 2) und somit das durchschnittliche monatliche Entgelt, das der/dem Beschäftigten in den Kalendermona-

ten Juli, August und September durchschnittlich gezahlt wird. Die Durchführungshinweise unter dem Abschnitt zu Ziffer 2.2 des Rundschreibens zu den Jahressonderzahlungen ab 2016 vom 22. Dezember 2017 – D5-31002/1#6 – sind zu beachten.

Sind im Bemessungszeitraum der Jahressonderzahlung Tauschtage in Anspruch genommen worden, ist das an diesen Tagen gezahlte Entgelt für die Berechnung der Jahressonderzahlung für das laufende Kalenderjahr zu berücksichtigen.

> *Beispiel B:*
> *Die Beschäftigte aus Beispiel A hat rechtzeitig im Kalenderjahr 2026 die Umwandlung ihrer Jahressonderzahlung für drei Tauschtage verlangt. Im Inanspruchnahmezeitraum (Kalenderjahr 2027) nimmt sie die Tauschtage in den Monaten Juli und August. Das an den Tauschtagen gezahlte Entgelt (derjenige Teil des Umwandlungsbetrags nach § 29a [Bund] Absatz 2 aus 2026) fließt über die Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts gemäß § 20 (Bund) Absatz 3 in die Bemessungsgrundlage der Jahressonderzahlung für das laufende Kalenderjahr 2027 ein.*

III. Umwandlungsbetrag

Der Umwandlungsbetrag entspricht dem Wert, den die nach § 29a (Bund) Absatz 1 Satz 3 bis 4 rechtswirksam verlangte Gesamtzahl an Tauschtagen zum Stichtag 1. September hat (§ 29a [Bund] Absatz 2 Satz 3). Er bildet die betragsmäßige Grundlage für die Höhe

- der Verminderung der Jahressonderzahlung,
- des zu zahlenden Entgelts am Tag der Inanspruchnahme eines Tauschtages sowie
- für die Erfüllung des finanziellen Ausgleichsanspruchs (§ 29a [Bund] Absatz 2 Satz 3).

Um den Umwandlungsbetrag zu ermitteln, wird zunächst der auf eine Stunde entfallende Anteil der Bemessungsgrundlage nach § 29a (Bund) Absatz 2 Satz 2 errechnet **(Berechnungsschritt 3)**. Hierfür wird das zuvor ermittelte durchschnittliche monatliche Entgelt durch das 4,348-fache der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit geteilt (Faktor nach § 24 Absatz 3 Satz 3). Maßgebend sind die Verhältnisse am Stichtag 1. September im Jahr der Erklärung/Umwandlung.

Anschließend wird das zuvor errechnete durchschnittliche Stundenentgelt mit den ermittelten Gesamtstunden für die verlangte Anzahl an Tauschtagen (nach Berechnungsschritt 2, siehe Ziffer I) multipliziert (Satz 3 und 4 der Protokollerklärung zu § 29a [Bund] Absatz 2; **Berechnungsschritt 4**). Dabei sind Zwischenrechnungen und Ergebnis jeweils auf zwei Dezimalstellen zu runden (§ 24 Absatz 4). Im Falle einer zum Stichtag 1. September vereinbarten erhöhten Arbeitszeit nach § 6 Absatz 1a ist bei der Berechnung von der individuell erhöhten regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit auszugehen.

> *Beispiel C:*
> *Ein Teilzeitbeschäftigter mit einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden, verteilt auf fünf Tage pro Woche, verlangt von seinem Arbeitgeber drei Tauschtage. Die Voraussetzungen nach § 29a (Bund) Absatz 1 sind erfüllt. Die Bemessungsgrundlage nach § 29a (Bund) Absatz 2 Satz 2 beträgt 3.000,00 Euro. Die Anzahl der Stunden pro Arbeitstag beträgt sechs Stunden (30 Stun-*

den/5 Tage), so dass für drei Tauschtage rechnerisch 18 Arbeitsstunden zugrunde gelegt werden (6 Stunden× 3 Tauschtage). Das durchschnittliche monatliche Entgelt (3.000,00 Euro) wird durch das 4,348-fache der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden geteilt (3.000,00 Euro/(4,348 × 30 Stunden)) = 22,9990 Euro; gerundet 23,00 Euro/Stunde). Anschließend wird der Umwandlungsbetrag ermittelt. Hierfür wird der zuvor berechnete Wert mit der Gesamtzahl der Stunden für drei Tauschtage multipliziert (23,00 Euro × 18 Stunden = 414,00 Euro). Die Jahressonderzahlung nach § 20 (Bund) vermindert sich um den Umwandlungsbetrag in Höhe von 414,00 Euro.

Beispiel D:
Eine Beschäftigte mit einer erhöhten Arbeitszeit nach § 6 Absatz 1a von 40 Stunden, verteilt auf fünf Tage pro Woche, verlangt von ihrem Arbeitgeber zwei Tauschtage. Die Voraussetzungen nach § 29a (Bund) Absatz 1 sind erfüllt. Die Bemessungsgrundlage nach § 29a (Bund) Absatz 2 Satz 2 beträgt 4.200,00 Euro. Die maßgebende Anzahl der Stunden pro Tag beträgt acht Stunden (40 Stunden/5 Tage), so dass 16 Arbeitsstunden für zwei Tauschtage zugrunde zu legen sind (8 Stunden × 2 Tauschtage). Das durchschnittliche monatliche Entgelt (4.200,00 Euro) wird durch das 4,348-fache der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden geteilt (4.200,00 Euro/(4,348 × 40 Stunden)) = 24,1490 Euro; gerundet 24,15 Euro/Stunde). Anschließend wird der Umwandlungsbetrag ermittelt. Hierfür wird der zuvor berechnete Wert mit der Gesamtzahl der Stunden für zwei Tauschtage multipliziert (24,15 Euro × 16 Stunden = 386,40 Euro). Die Jahressonderzahlung nach § 20 (Bund) vermindert sich um den Umwandlungsbetrag in Höhe von 386,40 Euro.

Die Bezügemitteilung muss gemäß § 108 Absatz 1 Gewerbeordnung hinsichtlich der Zusammensetzung des Arbeitsentgelts sowohl den Abzug des Umwandlungsbetrags als auch das Entgelt an Tauschtagen sowie ggf. die Einmalzahlung zum finanziellen Ausgleich nicht in Anspruch genommener Tauschtage ausweisen.