



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

Rundschreiben zur Tarifeinigung vom 11. April 2025 – D5.31002/75#8,

Zahlbarmachungsrundschreiben vom 15. Juli 2025 – D5.31002/75#8

D5.31001/46#2

Berlin, 10. Dezember 2025

Seite 1 von 12

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

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.

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.....	3
1.3 Anzahl der Tauschtage.....	4
2. Umwandlung eines Teils der Jahressonderzahlung (§ 29a [Bund] Absatz 2).....	4
3. Inanspruchnahme der Tauschtage (§ 29a [Bund] Absatz 3).....	5
3.1 Inanspruchnahmezeitraum und Freistellung für volle Tauschtage (Satz 1 und 3).....	5
3.2 Freistellung auf Antrag (Satz 2).....	6
3.3 Entgelt am Tauschtag (Satz 4).....	6
3.4 Verlegung innerhalb des Inanspruchnahmezeitraums (Satz 5).....	6
4. Nichtinanspruchnahme der Tauschtage, Verfall und finanzieller Ausgleich (§ 29a [Bund] Absatz 4).....	7
5. Statistische Erfassung und Berichtspflichten.....	8
Anlage – Berechnung des Umwandlungsbetrags gemäß § 29 (Bund) Absatz 2.....	10
I. Umrechnung auf Stundenbasis.....	10
II. Bemessungsgrundlage.....	10
III. Umwandlungsbetrag.....	11

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 werden 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) wird unabhängig vom Bund eine eigenständige Regelung zur „Umwandlung von Teilen der Jahressonderzahlung“ über § 29a (VKA) TVöD eingeführt.

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.

Beispiel 1:

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 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.).

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.

1.3 Anzahl der Tauschtage

Es können nur **volle** Tauschtage verlangt werden (§ 29a [Bund] Absatz 1 Satz 3); damit können keine Bruchteile von Tauschtagen verlangt werden. 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 Freistellung 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 unbezahlte 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

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 Personalge-
stellung).

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 Tauschtage 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 Bezahlsanspruch auf den entsprechenden Teil der Jahressonderzahlung. Da der finanzielle Ausgleich als Einmalzahlung erfolgt, gehen die Zahlungsbeträge weder in die Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung ein (§ 20 [Bund] Absatz 3) noch in die Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung (§ 21 Satz 3). 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.

Wie der finanzielle Ausgleichsanspruch zusatzversorgungsrechtlich zu behandeln ist, befindet sich derzeit in der Klärung.

5. 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

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Dr. Leist', with a stylized flourish at the end.

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 10. Dezember 2025 - D5.31001/46#2

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 Kalendermonaten 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 Stunden/5 Tage), so dass für drei Tauschtage rechnerisch 18 Arbeitsstunden zugrunde gelegt werden (6 Stunden \times 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 ($3.000,00 \text{ Euro} / (4,348 \times 30 \text{ Stunden}) = 22,9990 \text{ Euro}$; 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 ($23,00 \text{ Euro} \times 18 \text{ Stunden} = 414,00 \text{ Euro}$). 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 \times 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 ($4.200,00 \text{ Euro} / (4,348 \times 40 \text{ Stunden}) = 24,1490 \text{ Euro}$; 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 ($24,15 \text{ Euro} \times 16 \text{ Stunden} = 386,40 \text{ Euro}$). 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.