

Merkblatt und FAQ „Umwandlungstage-JSZ“

Ab dem 01.01.2026 können Beschäftigte Teile der Jahressonderzahlung in bis zu drei zusätzliche freie Tage („Umwandlungstage-JSZ“) unter Fortzahlung des Entgelts umwandeln.

Im Jahr der Geltendmachung der „Umwandlungstage-JSZ“ wird die Jahressonderzahlung entsprechend dem Wert der geltend gemachten Tage gekürzt. Die Tage selbst können erst im folgenden Kalenderjahr in Anspruch genommen werden. Für jeden in Anspruch genommenen „Umwandlungstag-JSZ“ wird den Beschäftigten das Entgelt gemäß § 21 ABD Teil A, 1. gezahlt.

Keinen Anspruch auf „Umwandlungstage-JSZ“ (sog. Tauschtage) haben Beschäftigte, die unter § 45 ABD Teil A, 1. (Besondere Regelungen für Beschäftigte in Pflege- und Betreuungseinrichtungen) fallen. Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft (SR-L): In den ABD Teilen B, 4.1.1., B, 4.1.2. und B, 4.1.3. ist unter Nr. 10 geregelt, dass die §§ 26, 27 sowie 29a in Teil A, 1. keine Anwendung finden.

Die Umwandlung erfolgt über ein gestuftes Verfahren, bestehend aus Geltendmachung und Beantragung, wie folgt:

1. Geltendmachung der „Umwandlungstage-JSZ“ (sog. Tauschtage)

Die Geltendmachung von bis zu drei Tagen erfolgt über das entsprechende diözesane Antragsformular (hinterlegt im diözesanen Intranet) bis zum **1. September** des jeweilig laufenden Kalenderjahres für das Folgejahr.

Erstmals ist die Geltendmachung im Kalenderjahr 2026 für das Kalenderjahr 2027 möglich.

Ob die Anzahl der geltend gemachten „Umwandlungstage-JSZ“ in Anspruch genommen werden können, richtet sich nach der Höhe der Jahressonderzahlung.

Der Eingang des Antrages wird durch den Arbeitgeber bzw. die/den Vorgesetzte/n auf dem Antragsformular bestätigt.

Das Antragsformular wird per E-Mail an die zuständige Besoldungsstelle des Bischöflichen Ordinariats zur Prüfung weitergeleitet.

Sofern die Anzahl der geltend gemachten „Umwandlungstage-JSZ“ nicht gewährt werden kann, weil die Höhe der Jahressonderzahlung für die Umwandlung in die beantragten Tage nicht ausreicht, wird die antragsstellende Person entsprechend von der zuständigen Besoldungsstelle informiert.

Nach Gegenzeichnung des Antragsformulars durch die zuständige Besoldungsstelle werden Kopien des Antragsformulars zur Bestätigung an den Arbeitgeber bzw. die/den Vorgesetzte/n, an die antragsstellende Person, die zuständige Personalabteilung sowie an das Team Zeiterfassung „BoTime“ übermittelt. Der Antrag wird von der Besoldungsstelle in der Personalakte abgelegt.

2. Beantragung der konkreten „Umwandlungstage-JSZ“

Beschäftigte, die über einen Zugang zum Zeiterfassungssystem „BoTime“ verfügen, beantragen den einzelnen „Umwandlungstag-JSZ“ mit einer Frist von mindestens vier Wochen vor der geplanten Inanspruchnahme im System.

Beschäftigte, die über **keinen** Zugang zum Zeiterfassungssystem „BoTime“ verfügen, beantragen die einzelnen konkreten „Umwandlungstage-JSZ“ mit einer Frist von mindestens vier Wochen vor der geplanten Inanspruchnahme mittels des entsprechenden Antrags **“Antrag InanspruchnahmeUmwandlungstage-JSZ“** (hinterlegt im diözesanen Intranet) bei der/dem zuständigen Vorgesetzten.

3. Allgemeine Hinweise

a) Verfall der „Umwandlungstage-JSZ“ (sog. Tauschtage), § 29a Absatz 4 Satz 1 und 2 ABD Teil A, 1.: „Umwandlungstage-JSZ“ (sog. Tauschtage), die nicht im folgenden Kalenderjahr (Kalenderjahr, das auf die Antragstellung folgt) genommen werden, verfallen. Eine finanzielle Abgeltung der „Umwandlungstage-JSZ“ ist grundsätzlich ausgeschlossen, ebenso wie eine Übertragung in das darauffolgende Kalenderjahr.

b) Ausgleichsanspruch, § 29a Absatz 4 Satz 3 ABD Teil A, 1.:

Ein Ausgleichsanspruch in Geld besteht nur dann, wenn vom Arbeitgeber bzw. der/dem Vorgesetzten bewilligte „Umwandlungstage-JSZ“ wegen einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit oder wegen der Geltendmachung von dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen durch den Arbeitgeber bzw. der/dem Vorgesetzten an dem/den entsprechenden Tag/en nicht in Anspruch genommen werden kann/können und auch im weiteren Verlauf des Kalenderjahres der Inanspruchnahme keine Ersatzfreistellung erfolgt.

Dieser Ausgleichsanspruch in Geld entsteht somit am 1. Januar des auf das Kalenderjahr der möglichen Inanspruchnahme des „Umwandlungstages-JSZ“ folgenden Jahres (z. B. Geltendmachung eines „Umwandlungstages-JSZ“ (sog. Tauschtages) im Kalenderjahr 2027 für das Kalenderjahr 2028 → Anspruch entsteht am 01.01.2028). Der Ausgleichsanspruch besteht in Höhe des Betrages, der zum Zeitpunkt der Geltendmachung des Anspruchs (01.09. des Vorjahres) von der Jahressonderzahlung abgezogen wurde.

4. Hinweise für die Berechnung der „Umwandlungstage-JSZ“

Hilfreich für die Berechnung kann die Webseite <https://oeffentlicher-dienst.info/tvoed> sein. Auf dieser findet sich beispielsweise der TVöD-Rechner, worin unter „Zulagen und Abzüge“ die „Umwandlungstage-JSZ“ (sog. Tauschtage) einzeln zu einer groben Probeberechnung hinzugefügt werden können.

Zudem gibt es auf der Webseite eine Tabelle, welche beispielhaft den Wert eines „Umwandlungstage-JSZ“ (sog. Tauschtage) bei Vollzeitbeschäftigung darstellt:

<https://oeffentlicher-dienst.info/tvoed/vka/umwandlung-jahressonderzahlung/>

5. Jahressonderzahlung gemäß § 20 ABD A, 1.

Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung gemäß § 20 Absatz 1 Satz 1 ABD Teil A, 1.

In § 20 Absatz 2 ABD Teil A, 1. wird Satz 1 durch folgende Neufassung ersetzt:

„Die Jahressonderzahlung beträgt 85 Prozent des der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts. Unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungszulagen sowie Leistungs- und Erfolgsprämien.“

FAQ

1) Können auch halbe Tage oder einzelne Stunden in „Umwandlungstage-JSZ“ umgewandelt werden?

Nein, es können immer nur ganze Tage umgewandelt werden.

2) Können auch befristet Beschäftigte Teile ihrer Jahressonderzahlung in „Umwandlungstage-JSZ“ umwandeln?

Ja, auch befristet Beschäftigte können Teile ihrer Jahressonderzahlung in bis zu drei Tage umwandeln, sofern die Höhe der Jahressonderzahlung für die beantragten Tage ausreicht. Zudem muss die Inanspruchnahme der einzelnen/konkreten Tage während des noch bestehenden Beschäftigungsverhältnisses erfolgen.

3) Wie viele „Umwandlungstage-JSZ“ können maximal beantragt und gewährt werden?

Es können bis zu drei Tage beantragt werden. Die Höhe der Jahressonderzahlung muss für die geltend gemachte Anzahl der Tage jedoch ausreichen.

4) Was passiert, wenn die Höhe der Jahressonderzahlung für die geltend gemachten „Umwandlungstage-JSZ“ nicht ausreicht?

Sofern der Wert der geltend gemachten „Umwandlungstage-JSZ“ die Höhe der Jahressonderzahlung übersteigt, vermindert sich die geltend gemachte Anzahl an Tagen, bis die Höhe der Jahressonderzahlung zur Gewährung voller „Umwandlungstage-JSZ“ ausreicht.

5) Was passiert mit der Jahressonderzahlung, wenn sich die Arbeitszeit oder die Eingruppierung ändern sollte?

Sofern es nach der Geltendmachung der „Umwandlungstage-JSZ“ und vor deren Inanspruchnahme im Folgejahr beispielsweise zu Veränderungen der wöchentlichen Arbeitszeit oder der Eingruppierung kommen sollte, erfolgt weder eine Rückzahlung noch eine Nachforderung bei der Jahressonderzahlung. Bei jeder Änderung des Arbeitszeitumfangs nach dem 1. September – sowohl bei Erhöhung als auch bei Verringerung – bleibt es somit bei dem einmal errechneten Wert für den Abzug der Jahressonderzahlung.

6) Was passiert, wenn der beantragte „Umwandlungstage-JSZ“ durch den Arbeitgeber abgelehnt wurde?

Der/Die Beschäftigte und der Arbeitgeber vereinbaren einvernehmlich unverzüglich einen neuen „Umwandlungstag-JSZ“.

7) Was passiert, wenn der/die Beschäftigte an einem bereits bewilligten „Umwandlungstag-JSZ“ krank wird?

Sofern der/die Beschäftigte seine Arbeitsunfähigkeit unverzüglich anzeigt und durch ärztliches Attest nachweist, besteht die Möglichkeit, einen Ersatztag zu benennen.

8) Was passiert, wenn der Arbeitgeber einem Beschäftigten einen bereits bewilligten „Umwandlungstag-JSZ“ aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht gewähren kann?

Sofern der Arbeitgeber wegen dringender betrieblicher/dienstlicher Gründe dem Beschäftigten diesen Tag nicht nehmen lassen kann, hat der/die Beschäftigte die Möglichkeit, einen Ersatztag zu benennen.

9) Was passiert mit den „Umwandlungstagen-JSZ“, die im Folgejahr der Geltendmachung tatsächlich nicht genommen werden?

Diese Tage verfallen zum Jahresende des auf die Geltendmachung folgenden Kalenderjahres. „Umwandlungstage-JSZ“, die nicht genommen werden, verfallen beispielsweise auch dann, wenn ein befristetes Arbeitsverhältnis im Folgejahr der Geltendmachung endet.

10) Gibt es einen Ausgleichsanspruch in Geld, wenn „Umwandlungstage-JSZ“ nicht genommen werden konnten?

Nur in den in § 29a Absatz 4 Satz 3 des ABD Teil A, 1. geregelten Konstellationen ist ein Ausgleichsanspruch vorgesehen. Andere Konstellationen, wie Elternzeiten, Beschäftigungsverbote, das Ruhen eines Arbeitsverhältnisses oder die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses führen nicht zu einem Ausgleichsanspruch.

11) Gibt es die Möglichkeit, einen „Umwandlungstag-JSZ“ wieder zurückzutauschen?

Ein Rücktausch von geltend gemachten Tagen ist nicht vorgesehen. Wenn der Beschäftigte den Tag nicht wahrnimmt, verfällt dieser ohne einen Ausgleich.

12) Kann die Geltendmachung der „Umwandlungstage-JSZ“ (sog. Tauschtage) auch noch nach dem 1. September erfolgen?

Eine Geltendmachung oder Änderung des Antrags nach dem 01.09. ist nicht möglich!