



**Bundesamt für das Personalmanagement
der Bundeswehr
Referat V 1.1**

BAPersBw – Alte Heerstraße 81, 53757 Sankt Augustin

- Verteiler -

Alte Heerstraße 81
53757 Sankt Augustin
Telefon: 02241/15-2235
Telefax: 0224/15-2454
FspNBw: 3471
E-Mail: bapersbww11@bundeswehr.org
Bearbeiter/-in: ORR Schubert/ RAR'in Rick/ ROI Dönges

4. März 2022

Betreff Statuswechsel von Tarifbeschäftigten
 hier: Übernahme von Erholungsurlaub und Arbeitszeit
Bezug 1) Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)
 2) Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubgesetz - BUrlG)
 3) Rundschreiben BMI vom 5. Oktober 2020 - D5-31001/30#2
Az 18-20-09

Mit Beitrag vom 5. August 2021 habe ich zur o. g. Angelegenheit die nachfolgenden tariflichen Bestimmungen zum Statuswechsel von Tarifbeschäftigten, die bei demselben Arbeitgeber bzw. Dienstherrn in ein Beamtenverhältnis eingestellt werden, bekanntgegeben.

„Nach den Vorgaben des § 12 Abs. 3 Bundesbeamtengesetz (BBG) erlischt mit der Ernennung ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis zum Dienstherrn.

Der Zweck des § 12 Abs. 3 BBG liegt darin, das frühere privatrechtliche und jetzige öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis rechtlich eindeutig voneinander abzugrenzen. Demzufolge endet das auf der Grundlage der allgemeinen für Arbeitsverhältnisse geltenden Gesetze und des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst Bund (TVöD Bund) beruhende Arbeitsverhältnis mit der Bundesrepublik Deutschland bei einer Ernennung zur Bundesbeamtin oder zum Bundesbeamten weder im gegenseitige Einvernehmen (Auflösungsvertrag, § 33 Abs. 1 lit. b) TVöD Bund) noch durch Kündigung (§ 34 TVöD), sondern ist kraft Gesetzes beendet. Auf den Geschäftsbereich des Bundes, in dem das Beamtenverhältnis begründet wird, kommt es dabei nicht an.

Mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses sind alle sich daraus ergebenden Ansprüche zu prüfen und gewähren, sofern die gesetzlichen und tariflichen Voraussetzungen erfüllt sind.

Hinsichtlich des Anspruchs auf Erholungsurlaub findet § 26 TVöD Bund i. V. m. den §§ 5, 6 und 7 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) vollumfänglich Anwendung:

Der Anspruch von Tarifbeschäftigten auf Erholungsurlaub richtet sich nach den o. g. gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen. Nach den §§ 1, 2 und 3 BUrlG i. V. m § 26 Abs. 1 TVöD haben Tarifbeschäftigte in jedem Kalenderjahr Anspruch auf grundsätzlich 30 Arbeitstage Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21 TVöD).

Es wird zwischen dem gesetzlichen und dem tariflichen Erholungsurlaub unterschieden. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr, d. h. der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden (§ 26 Abs. 1 S. 1 und 5 TVöD). Das nach § 26 Abs. 1 S. 1 TVöD fortzuzahlende Entgelt wird zu dem in § 24 TVöD genannten Zeitpunkt gezahlt.

Der Urlaubsanspruch ist grundsätzlich auf das Urlaubsjahr (=Kalenderjahr) befristet und endet folglich mit dem 31. Dezember des Jahres, in dem er entstanden ist. Dies gilt gleichermaßen für den gesetzlichen Mindesturlaub (§§ 1, 3 Abs. 1 S. 1 BUrlG) wie für den tariflichen Mehrurlaub (§ 26 Abs. 1 Satz 1 TVöD). Demnach erhält die bzw. der Tarifbeschäftigte nach § 26 Abs. 2 lit. b) TVöD Bund für das laufende Urlaubsjahr als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des bestehenden Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach § 26 Abs. 1 TVöD Bund; § 5 BUrlG bleibt unberührt. Kann der Erholungsurlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten, § 7 Abs. 4 BUrlG.

Soweit bereits zu viel Urlaub gewährt wurde, hat es damit sein Bewenden (sinngemäße Anwendung des Rundschreibens des Bundesministeriums des Innern und für Heimat (BMI) vom 5. Oktober 2020 - D5-31001/30#2 (bekanntgegeben mit Verfügung BAPersBw V 1.1 vom 19. Oktober 2020). Das zu Unrecht gezahlte Urlaubsentgelt ist zurück zu fordern. Die Regelungen der ZDv A-2175/5 "Bearbeitung von Schadensfällen in der Bundeswehr - Schadensbestimmungen" bleiben unberührt.

Um Doppelansprüche im Laufe eines Urlaubsjahres auszuschließen, ist der Arbeitgeber nach § 6 Abs. 2 BUrlG verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses der bzw. dem Tarifbeschäftigten eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.

Folglich ist bei einem Ende eines Arbeitsverhältnisses ein "Verlust von Urlaubsguthaben" nach den gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen ausgeschlossen.

Die Zuständigkeiten im Personalwesen für Zivilpersonal sind in der ZDv A-1300/18 geregelt. Nach der ZDv A-1300/18, Nr. 203 sind die Personal bearbeitenden Dienststellen der Tarifbeschäftigten für alle Angelegenheiten zuständig, die vorwiegend auf gesetzlichen Vorschriften, tariflichen Bestimmungen, Dienstvereinbarungen und einzelvertraglichen Abreden beruhenden Inhalt des Arbeitsvertrages betreffen. Dazu zählt nach ZDv A-1300/18, Anlage 4.1, Nr. 4.1.1, lfd. Nr. 8 lit. a) i. V. m. Nr. 27 auch die Festsetzung des Anspruchs auf Erholungsurlaub nach den §§ 26, 27 TVöD und des Zusatzurlaubs nach § 208 Neuntes Buch - Sozialgesetzbuch.

Hinsichtlich der Arbeitszeit nach § 6 TVöD Bund gilt Folgendes:

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für die Tarifbeschäftigten des Bundes durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich (§ 6 Abs. 1 lit. a) TVöD Bund). Deren konkrete Ausgestaltung richtet sich im Rahmen der Ausübung des der Beschäftigungsdienststelle obliegenden Direktionsrechts (§ 106 Gewerbeordnung) nach der jeweils für diese geltenden Dienstvereinbarung über die Regelung der Arbeitszeit und die automatisierte Arbeitszeiterfassung. Demnach ist Gleitzeit die Arbeitszeit, bei der durch die Tarifbeschäftigten Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit in festgelegten Grenzen selbst bestimmt werden kann. Bei Tarifbeschäftigten wird diese auf einem Arbeitszeitkonto gebucht. Abrechnungszeitraum der Gleitzeitarbeit ist regelmäßig das Kalenderjahr, in dem ein Über- oder Unterschreiten der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit durch die Tarifbeschäftigten auszugleichen ist.

Die Tarifbeschäftigten bestimmen Beginn und Ende ihrer regelmäßigen täglichen Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeit grundsätzlich selbst und eigenverantwortlich, soweit keine dienstlichen Interessen entgegenstehen. Im Rahmen des vereinbarungsgemäß festgelegten Beginns und Endes der täglichen Arbeitszeit können Tarifbeschäftigte unter Berücksichtigung der täglichen Höchstarbeitszeit u. a. ein Gleitzeitguthaben aufbauen. Der Ausgleich des Arbeitszeitkontos obliegt damit ebenfalls der bzw. dem Tarifbeschäftigten. Dies gilt folglich auch für den Ausgleich des Arbeitszeitkontos insbesondere bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Auf den Grund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder die mögliche Begründung eines anderweitigen Beschäftigungsverhältnisses bei u. a. demselben Arbeitgeber bzw. Dienstherrn kommt es nicht an.

Ein Gleitzeitguthaben stellt keine der in § 7 TVöD Bund aufgeführte Sonderformen der Arbeit, wie z. B. Überstunden, dar. Folglich ist ein Ausgleich von Gleitzeitguthaben i. S. d. § 8 TVöD Bund, insgesamt, also auch bei einem Ende eines Arbeitsverhältnisses, nicht vorgesehen. Insofern kann nach h. E. kein durch den Arbeitgeber auszugleichender entgeltlicher Schaden als solcher entstehen. [...]"

Die für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zuständige Personal bearbeitende (Dienst-)Stelle entscheidet, ggf. im Benehmen mit der Beschäftigungsdienststelle, abschließend.

Im Auftrag

Schultz-Grüner
Leitende Regierungsdirektorin
Referatsleiterin V 1.1