

# Hinweise zu Regenerationstagen und Umwandlungstagen

(Anl. 9 Nr. 12 DienstVO)

Nachfolgende Zusammenstellungen sind ein Auszug aus den Durchführungshinweisen zur Anwendung des SuE-Tarifs des TVöD (VKA) für die Mitarbeitenden im Sozial- und Erziehungsdienst, die das Landeskirchenamt Hannover am 14.12.2022 für alle kirchlichen Anstellungsträger bekannt gegeben hat.

## Regenerationstage

**Anspruchsvoraussetzungen: Mitarbeitende, die nach dem Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) – eingruppiert sind, erhalten ab dem 1. Januar 2022 gemäß Nr. 1a Abs. 1 und 2 der Anlage D.12 zum TVöD-V (VKA) bei Verteilung der Arbeitszeit auf eine Fünf-Tage-Woche zwei Regenerationstage pro Kalenderjahr.**

Hinweis: Die Tarifvertragsparteien haben in der Protokollerklärung zu Nr. 1a der Anlage D.12 zum TVöD-V (VKA) klargestellt, dass es sich bei den Regenerationstagen nicht um Urlaubstage handelt. Daher gelten für die Regenerationstage weder die gesetzlichen noch die tarifrechtlichen Regelungen zum Urlaub. Die Übertragung in das Folgejahr sowie der Verfall von Regenerationstagen wird abschließend durch die Nr. 1a der Anlage D.12 zum TVöD-V (VKA) geregelt. Vermindert sich die Verteilung der wöchentlichen Arbeitstage auf weniger als fünf Tage, vermindert sich die Anzahl der Regenerationstage entsprechend:

- 5-Tage-Woche: 2 Regenerationstage proKalenderjahr (keine Umrechnung)
- 4-Tage-Woche: 2 Regenerationstage proKalenderjahr ( $4/5 \times 2 = 1,6$ , gerundet 2)
- 3-Tage-Woche: 1 Regenerationstag proKalenderjahr ( $3/5 \times 2 = 1,2$ , gerundet 1)
- 2-Tage-Woche: 1 Regenerationstag proKalenderjahr ( $2/5 \times 2 = 0,8$ , gerundet 1)
- 1-Tage-Woche: kein Regenerationstag proKalenderjahr

Für Teilzeitbeschäftigte erfolgt damit eine entsprechende Umrechnung, sofern die wöchentliche Arbeitszeit nicht auf eine 5-Tage-Woche verteilt ist. In Fällen mit sehr unregelmäßiger Arbeitszeit pro Woche sollte ein repräsentativer Referenzzeitraum gewählt werden, um eine durchschnittliche Anzahl von Tagen pro Woche zu ermitteln.

Eine Umrechnung kann sich auch dann ergeben, wenn sich zwischen der Antragsstellung und der Gewährung von Regenerationstagen eine Änderung der Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage ergibt: Verändert sich im Zeitraum zwischen der Antragstellung und dem gewährten Regenerationstag die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit, erhöht oder vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend.

Kommt es nach der Geltendmachung von z.B. zwei Regenerationstagen zu einem Wechsel in eine 3-Tage-Woche, fällt der zweite Regenerationstag auch nach der Geltendmachung weg und es kann nur noch ein Regenerationstag gewährt werden. Ob der/die Mitarbeitende zuvor die überwiegende Zeit des Kalenderjahres Anspruch auf zwei Regenerationstage hatte, ist unmaßgeblich. Bei der Festlegung der Lage der Regenerationstage sind die Wünsche der/des Beschäftigten durch den Arbeitgeber zu berücksichtigen (**Vordruck Beantragung\_Regenerationstage**).

Der Arbeitgeber kann den Wunsch, Regenerationstage auf ein bestimmtes Datum zu legen, aufgrund dringender betrieblicher/dienstlicher Gründe zurückweisen.

## Umwandlungstage

**Anspruchsvoraussetzungen: Die Tarifvertragsparteien haben eine Regelung vereinbart, nach der Mitarbeitende die SuE-Zulage in maximal zwei zusätzliche freie Arbeitstage umwandeln können. Die Umwandlung erfolgt über ein gestuftes Verfahren bestehend aus Geltendmachung und Beantragung wie folgt: Geltendmachung im laufenden Kalenderjahr für das Folgejahr**

- **in Textform**
- **bis zum 31. Oktober des laufenden Kalenderjahres** (einmalige Ausnahme für das Kalenderjahr 2023: bis zum 28. Februar 2023)
- **Ausnahme: erstmaliger Anspruch auf eine SuE-Zulage** ( z.B. bei Neueinstellung, bzw. Wechsel in den SuE-Bereich) - Beantragung der konkreten Tage mit einer Frist von 4 Wochen in Textform; der Anstellungsträger entscheidet spätestens 2 Wochen vor dem beantragten Zeitpunkt des jeweiligen Umwandlungstages.

Bei der **Festlegung der Lage** der Umwandlungstage durch den Anstellungsträger sind die Wünsche der/des Mitarbeitenden zu berücksichtigen. Der Anstellungsträger kann den Wunsch, Umwandlungstage auf ein bestimmtes Datum zu legen, aufgrund dringender betrieblicher/dienstlicher Gründe zurückweisen.

**Nach erfolgter Arbeitsbefreiung wird die SuE-Zulage gekürzt**, indem der Wert der/des Umwandlungstage/s als Entgeltbetrag ermittelt wird; maßgeblich sind dabei die Verhältnisse am Tag der Arbeitsbefreiung (Entgeltgruppe, -stufe und Arbeitszeitmodell). Die SuE-Zulage wird um diesen Betrag gekürzt, so dass bei entsprechend hohem Entgeltbetrag ggf. über mehrere Monate eine Kürzung der SuE-Zulage vorzunehmen ist.

Einführung der Umwandlungstage ab 2023: Frist für die Geltendmachung bis zum 28. Februar 2023. Die SuE-Zulage kann erstmalig ab dem Jahr 2023 in freie Arbeitstage umgewandelt werden. Die Mitarbeitenden müssen die Umwandlung der SuE-Zulage in bis zu zwei freie Arbeitstage (Umwandlungstage) für das Folgejahr geltend machen. Zu diesem Zeitpunkt müssen sie noch nicht datiert werden.

Geltendmachung für die Umwandlungsjahre ab 2024 ist jeweils bis 31. Oktober des laufenden Kalenderjahres anzuzeigen. Die Umwandlungstage müssen in Textform geltend gemacht werden (**Vordruck Geltendmachung\_Umwandlungstage**)

Beantragung der Umwandlungstage im jeweiligen laufenden Kalenderjahr: Haben Mitarbeitende (im Vorjahr) die Umwandlung für das laufende Kalenderjahr geltend gemacht, können diese mit einer Frist von vier Wochen bis zu zwei konkrete Kalendertage in freie Arbeitstage umwandeln. Die Frist gilt, sofern nicht zwei Umwandlungstage zeitgleich geltend gemacht werden, für jeden Umwandlungstag separat. Die Geltendmachung hat in Textform zu erfolgen (**Vordruck Beantragung\_Umwandlungstage**).

Der Anstellungsträger entscheidet über die Gewährung der oder des Umwandlungstage/s spätestens zwei Wochen vor dem von den Beschäftigten gewünschten Termin und teilt dies in Textform mit. Sofern Anstellungsträger nicht innerhalb dieser zeitlichen Vorgabe reagieren, führt dies nicht zu einer Zustimmung des Anstellungsträgers; die Umwandlungstage gelten als nicht bewilligt. In diesem Fall kommt es mangels Gewährung von Umwandlungstagen nicht zu einer Reduzierung der SuE-Zulage. Die Mitarbeitenden können in einem solchen Fall im laufenden Kalenderjahr den/die noch nicht gewährten Umwandlungstag/e erneut geltend machen.

Für **Mitarbeitende, die erstmalig einen Anspruch auf die SuE-Zulage erhalten** (z.B. Beginn des Arbeitsverhältnisses), besteht eine Sonderregelung; diese Mitarbeitenden können noch im laufenden Kalenderjahr sowohl die grundsätzliche Umwandlung der SuE-Zulage geltend machen als auch die konkreten Umwandlungstage als solche beantragen und nehmen. Voraussetzung ist, dass seit der Arbeitsaufnahme drei Kalendermonate vergangen sind; dabei kann es sich um den Beginn eines Arbeitsverhältnisses handeln oder auch um die Aufnahme einer Tätigkeit im SuE. Es besteht die Möglichkeit, einvernehmlich eine kurzfristige Gewährung der Umwandlungstage zu ermöglichen; in Fällen, in denen die reguläre Frist zur Geltendmachung von 4 Wochen nicht mehr eingehalten werden kann, wird empfohlen, von dieser Einvernehmlichkeitsregelung Gebrauch zu machen, soweit der Gewährung keine dringenden/betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Die Lage der Umwandlungstage soll sich an den Wünschen der Mitarbeitenden orientieren. Der Anstellungsträger kann den Wunsch, Umwandlungstage auf ein bestimmtes Datum zu legen, aufgrund dringender betrieblicher/dienstlicher Gründe zurückweisen. Die dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründe sind von den Tarifvertragsparteien nicht definiert worden. Die Auslegung der Begrifflichkeit bestimmt sich nach dem allgemeinen Sprachverständnis unter Berücksichtigung des mit der Vorschrift verfolgten Zwecks. Die entgegenstehenden betrieblichen Interessen müssen mithin von erheblichem objektivem Gewicht sein. Sie müssen sich als zwingende „Hindernisse“ für die beantragte Freistellung von der Arbeitszeit darstellen.

Haben Mitarbeitende einen oder zwei Umwandlungstage beantragt, ist diese Beantragung als einseitige Willenserklärung dem Anstellungsträger zugegangen und damit für die Mitarbeitenden bindend. Den Arbeitsvertragsparteien bleibt es jedoch möglich, einvernehmlich eine andere Lage der Umwandlungstage zu vereinbaren.

Die **Kürzung der SuE-Zulage nach erfolgter Umwandlung** wird erst dann gekürzt, wenn eine Arbeitsbefreiung erfolgt ist. Es wird lediglich die SuE-Zulage gekürzt. Dies kann dazu führen, dass wegen des Wertes eines Umwandlungstages die SuE-Zulagen von mehreren Monaten, ggf. auch über die Kalenderjahresgrenze hinaus, zu kürzen sind.

**Endet das Arbeitsverhältnis** nach erfolgter Arbeitsbefreiung für Umwandlungstage, aber vor der Kürzung der SuE-Zulage, oder wechseln Mitarbeitende nach erfolgter Arbeitsbefreiung die Tätigkeit, so dass kein Anspruch mehr auf eine SuE-Zulage besteht, sollten die Arbeitsvertragsparteien nach der Kenntnis der bevorstehenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. der Tätigkeitsänderung klären, wie mit der Umwandlung bzw. wie mit der Reduzierung der SuE-Zulage zu verfahren ist. Die Arbeitsvertragsparteien einigen sich darauf, dass die Umwandlungstage nicht genommen werden, also keine Arbeitsbefreiung erfolgt. Es kommt dann nicht zu einer Reduzierung der SuE-Zulage. Ebenso wie im Beispiel kann verfahren werden, wenn Mitarbeitende eine Tätigkeit aufnehmen, die zu einem Wegfall der SuE-Zulage führt, weil es bei Wegfall der SuE-Zulage keine Möglichkeit der Umwandlung mehr gibt.

Sollten Mitarbeitende einen vom Anstellungsträger bewilligten Umwandlungstag nicht nehmen können, weil er in die **Zeit einer Arbeitsunfähigkeit** fällt, wird die SuE-Zulage aufgrund der Arbeitsbefreiung gekürzt. Es gilt der Grundsatz, dass, wenn der/die Mitarbeitende auch aus einem anderen Grund nicht gearbeitet hätte, kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht (u.a. BAG, Urt. v. 23. Februar 2022 – 10 AZR 99/21).

**Unterbleibt die Beantragung** der Umwandlungstage im laufenden Kalenderjahr, obwohl der/die Mitarbeitende diese im Vorjahr geltend gemacht hatte, so geht der Umwandlungsanspruch mit dem Ablauf des Kalenderjahres für das damit ablaufende Kalenderjahr unter. Eine Übertragung auf das

Folgejahr findet nicht statt; allenfalls ein bis zum 31. Oktober des vergangenen Kalenderjahres geltend gemachter neuer Umwandlungsanspruch kann im neuen Kalenderjahr realisiert werden.