

Regenerationstage

- Wer hat Anspruch: alle Kolleg:innen, die im Sozial und Erziehungsdienst (SuE) tätig sind
- Ab wann besteht der Anspruch auf Regenerationstage: mit Beginn des Kalenderjahres 2022 werden Regenerationstage gewährt.
- Wie viel Regenerationstage werden gewährt: pro Kalenderjahr erhalten SuE Beschäftigte, die an 5 Tage in Woche tätig sind, zwei Regenerationstage. Weicht die Verteilung der wöchentlichen Arbeitstage von der 5 Tage Woche ab, wird der Anspruch entsprechend auf volle Tage gekürzt.

Beispiel:

4 Tage Woche ($2 \times 4/5 = 1,6 \approx 2$ Tage)

3 Tage Woche ($2 \times 3/5 = 1,2 \approx 1$ Tag)

Bei unregelmäßiger Arbeitszeit pro Woche wird mittels eines repräsentativen Referenzzeitraums die durchschnittliche Anzahl der Wochenarbeitstage ermittelt werden.

Beispiel: 1. Wo. = 4 Tage, 2. Wo. = 3 Tage, 3. Wo. = 5 Tage, 4. Wo. = 2 Tage

Tag: $4 + 3 + 5 + 2 = 14$ Tage/4 Wochen = $2 \times 3,5/5 = 1,4 \approx 1$ Tag

Bei Veränderungen der Verteilung der Arbeitszeit auf Wochentagen kann sich der Anspruch vermindern oder erhöhen. Maßgeblich sind die Verhältnisse am Gewährungstag.

Beispiel: 01.01. 30.11. = 5 Tage/Woche = 2 Regenerationstage

01.12.-31.12. = 3 Tage/Woche = 1 Regenerationstag

Beantragte Regenerationstage = 13.03. (wurde gewährt)

27.12. (kein Anspruch mehr) - alternativ: 30.11. (Anspruch bestände)

- Wird der Anspruch gekürzt, wenn nicht das ganze Jahr gearbeitet wurde: Anspruch auf Entgelt bestand für
mindestens 4 Monate: 2 Regenerationstage (5 Tage/Woche)
weniger als 4 Monate: 1 Regenerationstag (5 Tage/Woche)
Bei abweichender Anzahl der Wochenarbeitstage erfolgt eine Umrechnung.
Beispiel zur Einstellung: Erzieherin wird am 01.08.2023 unbefristet eingestellt.
Anspruch: 01.08. 30.11.2023 = 1 Regenerationstag, ab 01.12.2023 = + 1
Regenerationstag
Beispiel zum Ausscheiden: Erzieherin kündigt im Februar 2024 zum 31.03.2024
Entgeltanspruch < 4 Monate = 1 Regenerationstag
Kürzung erfolgt nach Kenntnisnahme der Kündigung.
- Wichtig: Nicht genommene Regenerationstage werden am Ende der Beschäftigung nicht bar abgegolten.
- Welche Zeiten werden als „Zeit mit Anspruch auf Entgelt“ gewertet: Beschäftigungsunterbrechungen, die wie Zeiten mit Anspruch auf Entgelt zu werten sind:
- Zeiten mit Anspruch auf
Entgeltfortzahlung (§ 22 Abs. 1 TV L),
Krankengeldzuschuss (§ 22 Abs. 2 und 3 TV L),
Kinderkrankengeld (§ 45 SGB V),
Leistungen nach dem MuSchG (Beschäftigungsverbot + Mutterschutz)
Leistungen nach IfSG (§ 56 IfSG) und auf Kurzarbeitergeld
- Beispiel:
Erzieherin befand sich bis 15.03.24 in Mutterschutz. Daran anschließend folgte eine Elternzeit vom 16.03.24 bis 10.11.24. Am 11.11.24 wurde die Arbeit in der 5 Tage Woche wieder aufgenommen.
Anspruch auf Entgelt: 11.11. 31.12.2024
Zeiten, die gleichgestellt sind: 01.01. 15.03.2024
Entgeltanspruch für mindestens 4 Monate = 2 Regenerationstage

- Was passiert bei einem Arbeitgeberwechsel: Erfolgt ein Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber und wird weiterhin eine SuE Tätigkeit ausgeübt, die den Regelungen des TVöD unterliegen, werden bereits gewährte Regenerationstage angerechnet. Zu beachten ist, dass Vorbeschäftigungszeiten im SuE Bereich beim neuen Arbeitgeber nicht angerechnet werden.
Beispiel.: Erzieherin wechselt zum 01.10. aus der Kindertagesstätte des Arbeitgeber A in die Kindertagesstätte des Arbeitgebers B.
SuE Beschäftigung bei A vom 01.01.-30.09.
Anspruch auf 2 Regenerationstage und bereits abgewickelt.
SuE Beschäftigung bei B vom 01.10. 31.12.
durch Anrechnung kein zusätzlicher Anspruch
- Wie sind die Regenerationstage zu beantragen: Die Inanspruchnahme der Regenerationstage sind spätestens 4 Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt in Textform (auch mittels E-Mail oder andere elektr. Textkommunikation) zu beantragen. Arbeitgeber entscheidet spätestens 2 Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt. Unterrichtung hat auch in Textform zu erfolgen. Wichtig: Sollte der Arbeitgeber nicht reagieren, ist dies nicht als Zustimmung zu werten.
Sofern Einvernehmen besteht, sind auch kürzere Fristen möglich
- Aus welchen Gründen kann mein Antrag abgelehnt werden: Grundsatz: Wünsche der Beschäftigten sind zu berücksichtigen, sofern keine dringenden dienstlichen oder betrieblichen Gründe entgegenstehen.
Was sind dringende dienstliche/betriebliche Gründe? Begriff wurde durch die Tarifparteien nicht definiert.
Die einer Gewährung entgegenstehenden betrieblichen Interessen müssen ein erhebliches objektives Gewicht haben.
Beispiel: Am Tag der beantragten Abwicklung eines Regenerationstages befinden sich bereits andere Mitarbeitende im Urlaub bzw. auf Fortbildung. Zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs ist eine weitere Freistellung nicht möglich.
- Ist die Lage der beantragten Regenerationstage veränderbar: Die Beantragung der Regenerationstage ist für den Arbeitnehmer bindend. Einvernehmlich ist jedoch eine Veränderung der Lage des/der Regenerationstag/e möglich.
- Wann verfallen die Regenerationstage: Grundsätzlich verfallen die Regenerationstage mit Ablauf des Kalenderjahres.
Ausnahme: Beantragte Regenerationstage, die aus dringenden betrieblichen oder dienstlichen Gründen nicht genehmigt wurden, werden ins Folgejahr übertragen und müssen bis spätestens 30.09. genommen werden.

Kirchliche Sonderregelung:

Regenerationstage des Jahres 2022 können in das Jahr 2023 übertragen und bis spätestens 30.09.2023 abgewickelt werden.

Was ist noch wichtig zu wissen?

Bei Erkrankung am Regenerationstag verfällt dieser. Urlaubsbestimmungen greifen hier nicht.