

Regenerationstage

Anspruchsvoraussetzungen

Die Regenerationstage gelten für alle Beschäftigte, welche nach TV-L SuE vergütete Tätigkeit ausüben.

Von daher sind die folgenden Berufsgruppen ausgenommen:

- Auszubildende/PIVAs
- Anerkennungspraktikanten
- FSJ / Bufdis
- Hauswirtschaftskräfte
- Reinigungskräfte
- Hausmeister

Regenerationstage sind keine Urlaubstage, sondern gelten als Arbeitsbefreiung.

Die Anzahl der zustehenden Tage richtet sich, genau wie der Urlaubsanspruch, **pro Kalenderjahr** nach der Anzahl der Arbeitstage pro Woche wie folgt:

5-Tage-Woche: 2 Regenerationstage pro Kalenderjahr

4-Tage-Woche: 2 Regenerationstage pro Kalenderjahr

3-Tage-Woche: 1 Regenerationstag pro Kalenderjahr

2-Tage-Woche: 1 Regenerationstag pro Kalenderjahr

1-Tage-Woche: kein Regenerationstag pro Kalenderjahr

Achtung:

Bei einer Änderung der vertraglichen Arbeitszeit oder neuen Verteilung der Arbeitszeit im Dienstplan kann sich der Anspruch auf Regenerationstage entsprechend reduzieren oder erhöhen.

Sollten also bereits zwei Regenerationstag genehmigt worden sein und einer der Tage z.B. nach einer Reduzierung von 4 auf 3 Wochentage datiert sein, reduziert sich der Anspruch von zwei auf einen Regenerationstag und gilt somit automatisch als nicht mehr gewährt.

Sollten bereits zwei Regenerationstage genehmigt und genommen worden sein, kann bei einer späteren Reduzierung kein Regenerationstag in Form von Abzug von Mehrarbeit o.ä. zurückgefordert werden.

Der Anspruch auf zwei Regenerationstage bei einer Fünf- bzw. Vier-Tage-Woche entsteht, wenn im Kalenderjahr **mindestens vier Kalendermonate** Anspruch auf Entgelt bestanden hat.

In der Praxisanwendung empfiehlt es sich in den ersten vier Kalendermonaten des laufenden Jahres (Januar bis April) bzw. nach Eintritt im laufenden Kalenderjahr lediglich einen Regenerationstag zu gewähren.

Sobald jedoch im Kalenderjahr für mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat, kann die/der Beschäftigte auch den zweiten Regenerationstag beanspruchen oder – wenn der erste Regenerationstag noch nicht geltend gemacht wurde – beide Regenerationstage.

Der 4-Monats-Zeitraum wird auch dann, wenn Zeiten von Entgeltfortzahlung bzw. Zeiten, in denen Anspruch auf den Krankengeldzuschuss besteht, erfüllt. Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Leistungen nach § 56 IfSG, Kurzarbeitergeld und der Bezug von Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG.

Beschäftigte in einer Drei- bzw. Zwei-Tage-Woche haben von Beginn an Anspruch auf einen Regenerationstag.

Ist am Ende des Kalenderjahres noch keine Freistellung für den oder die Regenerationstage erfolgt, entsteht kein Anspruch auf Abgeltung dieser Tage, da es sich nicht um Urlaubstage handelt. Dies gilt auch, wenn das Arbeitsverhältnis im laufenden Kalenderjahr endet.

Eine Übertragung des Anspruchs auf Regenerationstage ins Folgejahr ist nur möglich, wenn der Arbeitgeber den Antrag im laufenden Jahr abgelehnt hat und keine Möglichkeit mehr besteht diesen im laufenden Kalenderjahr noch in Anspruch zu nehmen.

Der bzw. die übertragenen Regenerationstage müssen bis zum 30. September des Folgejahres in Anspruch genommen werden – ansonsten verfallen diese.

Achtung:

Der Anspruch auf Regenerationstage gilt pro Kalenderjahr und nicht pro Arbeitgeber. Aus diesem Grund sollte von neuen Beschäftigten, die auch beim vorigen Arbeitgeber eine SuE-Tätigkeit ausgeübt haben, eine Bescheinigung des vorigen Arbeitgebers vorgezeigt werden, ob bereits Regenerationstage in Anspruch genommen worden sind.

Tätigkeitsänderung beim selben Arbeitgeber

Nehmen Beschäftigte, welche bisher nur nach TV-L vergütet wurden, eine SuE-Tätigkeit auf (z.B. eine Reinigungskraft hilft für ein paar Monate als pädagogische Hilfskraft mit Vertrag aus), werden die vorangegangenen Monate mit Entgelt für die Berechnung der Anzahl der zustehenden Regenerationstage berücksichtigt.

Umgekehrt kann der Anspruch verfallen, wenn die SuE-Tätigkeit wieder wegfällt.

Achtung:

Bereits gewährte Regenerationstage nach dem Wegfall der SuE-Tätigkeit gelten jedoch weiterhin als gewährt, da die Regenerationstage beim gleichen Arbeitgeber „erarbeitet“ wurden.

Geltendmachung der Regenerationstage

Die Beschäftigten haben den oder die Regenerationstag/e **spätestens vier Wochen vor** dem gewünschten Zeitpunkt in Textform geltend zu machen.

Hierzu stellt das Kirchenkreisamt Werra-Meißner ein entsprechendes Formular auf der Homepage www.kka-werra-meissner.de unter „Downloads“ → Personalwesen zur Verfügung.

Achtung:

Diese Beantragung gilt als dem Arbeitgeber zugewandene einseitige Willenserklärung und ist für die Beschäftigten damit **bindend**.

Der Regenerationstag **gilt auch dann als genommen**, wenn am Tag der Gewährung der oder des Regenerationstage/s **eine Arbeitsunfähigkeit** vorliegt.

Es handelt sich bei Regenerationstagen nicht um Urlaubs- oder Zusatzurlaubstage. Es gilt daher der Grundsatz, dass, wenn der Arbeitnehmer auch aus einem anderen Grund nicht gearbeitet hätte, für diesen Tag kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht.

Das bedeutet, dass der Regenerationstag als genommen gilt, auch wenn eine Krankmeldung vorliegt.

Das ausgefüllte Formular wird bei der/dem Dienstvorgesetzten bzw. der Kita-Leitung eingereicht und vor Ort gesammelt aufbewahrt.

Dieser entscheidet über die Gewährung der oder des Regenerationstage/s **spätestens zwei Wochen vor dem von den Beschäftigten gewünschten Termin** und unterzeichnet die Genehmigung auf dem eingereichten Formular und teilt dies der/dem Beschäftigten mit.

Sofern Arbeitgeber nicht innerhalb dieser zeitlichen Vorgabe reagieren, bedeutet dies **keine Zustimmung des Arbeitgebers**; die Regenerationstage gelten als nicht bewilligt.

Der Arbeitgeber hat zudem die Möglichkeit aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen abzulehnen.

Ein Beispiel wäre die geplanten Abwesenheiten mehrerer Beschäftigter aufgrund von Fortbildungen am gewünschten Tag.

Hingegen nicht ausreichend ist ein Verweis auf eine ohnehin knappe Personaldecke durch Fachkräftemangel oder Krankenstand.

Dies wird auf dem Antragsformular entsprechend vermerkt und dem/der Beschäftigten mitgeteilt und weiterhin aufbewahrt.

Als Folge davon besteht im laufenden Kalenderjahr weiterhin der Anspruch auf den/die noch nicht in Form von Arbeitsbefreiung gewährten Regenerationstag/e.