

Hinweise zur Umsetzung des ARK-Beschlusses vom 18. September 2023 Zulage und Regenerationstage für Beschäftigte in Kindertagesstätten

I. Regenerationstage

- Bei den Regenerationstagen handelt es sich **nicht** um **Urlaub**. Damit gelten auch keine Hinweisobliegenheiten zur Verfallbarkeit oder anderweitige Rechtsprechung zum Urlaub, ebenso nicht die Nicht-Anrechnung bei Arbeitsunfähigkeit und die Abgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- Die **Anzahl der Regenerationstage** bestimmt sich anhand des individuellen Arbeitszeitvolumens der Beschäftigten wie folgt:
 - 5-Tage-Woche: 2 Regenerationstage pro Kalenderjahr (keine Umrechnung)
 - 4-Tage-Woche: 2 Regenerationstage pro Kalenderjahr ($4/5 \times 2 = 1,6$, gerundet 2)
 - 3-Tage-Woche: 1 Regenerationstag pro Kalenderjahr ($3/5 \times 2 = 1,2$, gerundet 1)
 - 2-Tage-Woche: 1 Regenerationstag pro Kalenderjahr ($2/5 \times 2 = 0,8$, gerundet 1)
 - 1-Tage-Woche: kein Regenerationstag pro Kalenderjahr ($1/5 \times 2 = 0,4$, gerundet 0)Kommt es zu einer Änderung der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit, kann sich der Anspruch auf ein bzw. zwei Regenerationstage ändern.
- **Für das Kalenderjahr 2023** entsteht der Anspruch mit Inkrafttreten der Regelung ab dem 19. September 2023, eine weitere Einschränkung hinsichtlich eines Mindestzeitraums der Entgeltzahlung ist nicht vorgesehen.
- Ab dem Kalenderjahr 2024 ist **Voraussetzung** für den Anspruch auf zwei Regenerationstage, dass für mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss besteht. 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. Dies gilt sowohl für Fälle, in denen das Arbeitsverhältnis beginnt, als auch für laufende Arbeitsverhältnisse.
- Der Wortlaut der Protokollerklärung ist aber **nicht als „Wartezeit“ auszulegen**; soweit keine Gründe vorliegen, die gegen das Erreichen eines Entgeltanspruchs von vier Kalendermonaten sprechen, besteht bereits schon vor der Möglichkeit zur abschließenden Feststellung des Entgeltbezugs ein Anspruch auf zwei Regenerationstage (4- oder 5-Tage-Woche). Es kann somit zu der Situation kommen, in denen der zweite Regenerationstag gewährt wird und sich im Nachhinein herausstellt, dass dieser mangels Erfüllung des 4-Monatszeitraums nicht beanspruchbar war. Eine Rückgewährung durch die Beschäftigten scheidet aber aus und auch ein Ausgleich durch Abzug vom Urlaubsanspruch ist nicht möglich.
- Der Arbeitgeber kann im Rahmen seiner internen Organisationsstrukturen die Gewährung von Regenerationstagen - wie auch bei der Gewährung von Urlaub – auf Leitungskräfte übertragen. Da **die Lage der Regenerationstage durch die Beschäftigten beantragt** wird, scheidet eine einseitige Festlegung der Regenerationstage durch den Arbeitgeber aus.
- Wenn eine **generelle Verfahrensregelung** getroffen werden soll, wie Regenerationstage zu nehmen sind, bedarf diese der **Mitbestimmung**.

II. SuE-Zulage (oder Umwandlungstage)

- Beschäftigte der **Entgeltgruppen S 2 bis S 9** erhalten eine sog. **SuE-Zulage** in Höhe von **130 €** monatlich.
- Diese Zulage fließt in die Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung (§ 21 TV-L) und die Jahressonderzahlung (§ 20 TV-L) ein und ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.
- Für **Teilzeitbeschäftigte** gilt § 24 Abs. 2 TV-L, sodass die SuE-Zulage in dem Umfang anfällt, der dem Anteil der jeweils individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht. Gemäß § 24 Abs. 3 TV-L wird die SuE-Zulage auch gekürzt, wenn nicht für alle Tage im Kalendermonat ein Anspruch auf Entgelt besteht.
- Die Zulage wird ggf. neben einer Zulage nach Protokollerklärung 2 zu Teil II Nr. 4.1 („Stellvertretung“) gezahlt.
- Statt dieser Zulage können Beschäftigte bis zu zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung in Anspruch nehmen (**Umwandlungstage**)
- Die Beschäftigten können dem Arbeitgeber bis zum 31. Oktober des laufenden Jahres **anzeigen**, dass sie die SuE-Zulage **im Folgejahr** in zusätzliche freie Tage **umwandeln** wollen. Für die Umwandlung der Zulage im Jahr 2024 spricht nichts gegen eine Verlängerung der Erklärungsfrist bis zum 30.11.2023.
Bei Rückkehr aus Elternzeit / Mutterschutz spricht nichts gegen eine Anwendung der Frist wie bei Neueinstellung (3 Monate nach Aufnahme der Tätigkeit).
- Die **Beantragung** der konkreten Umwandlungstage **erfolgt dann im laufenden Folgejahr** - wie auch beim Urlaub, wobei der Arbeitgeber die Gewährung der Umwandlungstage **aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen ablehnen kann**. Im Gegensatz zu den Regenerationstagen werden Umwandlungstage in Fällen der Ablehnung nicht in das Folgejahr übertragen.
- Wird auf einen Antrag auf Gewährung von Regenerationstagen durch den **Arbeitgeber nicht fristgerecht bzw. gar nicht reagiert** führt dies nicht zu einer Zustimmungsfiktion. Ebenso wie bei einer unbegründeten Ablehnung der Gewährung zum gewünschten Zeitpunkt können Beschäftigte, die nicht gewährten Umwandlungstage zu einem späteren Zeitpunkt zusätzlich zu ggf. in Folgejahren neu beanspruchbaren Umwandlungstagen beantragen und nehmen.
- Die Umwandlung der SuE-Zulage in einen freien Tag soll über die **Ermittlung des Stundenentgeltes** erfolgen. Der **Kürzungsbetrag** ergibt sich aus dem gemäß § 24 Abs. 3 Satz 3 TV-L ermittelten Stundenentgelt bezogen auf die an dem Umwandlungstag dienstplanmäßig bzw. betrieblich festgelegten Arbeitsstunden.
Beispiel: Der/die Beschäftigte ist eingruppiert in die EG S8a Stufe 5 in Vollzeit, das monatliche Entgelt beträgt 3.878,72 Euro. Weiterhin erhält der/die Beschäftigte die neue SuE-Zulage in Höhe von 130,00 Euro. Das ergibt insgesamt einen Betrag von 4.008,72 Euro. Das Stundenentgelt beträgt 23,64 Euro (4.008,72/4,348/39). Bei einem 6-Stunden-Tag beträgt der Kürzungsbetrag 141,84 Euro (23,64*6).
- Die **Kürzung** der SuE-Zulage wird im Monat des Freizeitausgleichs ggf. im Folgemonat, also erst **nach erfolgter Arbeitsbefreiung** vorgenommen. Beispiel: Der Umwandlungstag liegt Ende August; die Kürzung erfolgt für die Entgeltabrechnung August, ggf. im September. Im o.g. Beispiel beträgt der Kürzungsbetrag 141,84 Euro. Die Kürzung erfolgt im August (ggf. September) in Höhe von 130,00 Euro. Der Restbetrag in Höhe von 11,84 Euro wird in der Entgeltabrechnung September (ggf. Oktober) vorgenommen.

- Der Umwandlungstag gilt als freier Tag; sollten Beschäftigte an freien Tagen **erkranken**, bleibt es trotzdem bei der Gewährung eines freien Tages.
- Problematisch kann die Umwandlung der SuE-Zulage in Umwandlungstage sein, **wenn das Ende des Arbeitsverhältnisses bevorsteht**. So kann die SuE-Zulage nicht mehr reduziert werden, wenn das Arbeitsverhältnis bereits beendet ist. Ein Umwandlungstag z. B. am 20. Juni 2024 wurde zur Reduzierung der SuE-Zulage im Juli 2024 führen; endete das Arbeitsverhältnis jedoch zum 30. Juni 2024, besteht keine Möglichkeit mehr zur Reduzierung. Die Gewährung der Umwandlungstage ist unter Hinweis auf die nicht mehr durchführbare Reduzierung zu verweigern.