

**Mitarbeiterinformation zur neuen Anlage 10 der AVO Fulda:**

**Sonderregelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst nach § 37 AVO**

Aufgrund des Beschlusses der Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechts (KODA) vom 11.12.2023 wurde die Anlage 10 in Kraft gesetzt.

Maßgebliche Änderungen sind:

- Einführung von zwei Regenerationstagen pro Kalenderjahr für alle pädagogisch arbeitenden Mitarbeiter ab 2024 (Eingruppierung im SuE-Bereich erforderlich) → vgl. § 2 Abs. 1 und 2 der Anlage 10
- Umwandlungstage: Beschäftigte der Entgeltgruppen S 2 bis S 11a können in Textform geltend machen, Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 AVO bis zu zwei Arbeitstage in Anspruch zu nehmen. → vgl. § 2 Abs. 3 der Anlage 10

Die folgende Mitarbeiterinformation beinhaltet die wesentlichsten Regelungen zum Umgang mit den Regenerationstagen und die Möglichkeit der Umwandlung in bis zu zwei freien Arbeitstagen. Die Information wurde ergänzt um Praxishinweise und Vordrucke für die praktische Umsetzung.

Diese Regelung gilt insbesondere nicht für Berufspraktikanten im Anerkennungsjahr, PiVA-Auszubildende, PiA-Auszubildende, Hauswirtschaftspersonal und Verwaltungspersonal.

Die Durchführungshinweise wurden mit einem Inhaltsverzeichnis aufbereitet, so dass dieses bei Fragen zukünftig als Nachschlagewerk genutzt werden kann.

## Inhalt

<b>I</b>	<b>Regenerationstage (geregelt in der Anlage 10 unter § 2 Abs. 1 und 2)</b> .....	3
1.	Anspruchsvoraussetzungen.....	3
2.	Aufnahme oder Beendigung eines Arbeitsverhältnisses.....	4
2.1	Beginn des Arbeitsverhältnisses.....	4
2.2	Beendigung des Arbeitsverhältnisses.....	5
2.3	Wechsel zwischen Dienstgeber im Geltungsbereich der AVO/TVöD (VKA).....	5
3.	Tätigkeitsänderung beim selben Dienstgeber.....	5
3.1	Wechsel in den SuE-Tarif beim selben Dienstgeber.....	6
3.2	Wechsel in eine andere Tätigkeit beim selben Dienstgeber außerhalb des SuE-Tarifs.....	6
4.	Gewährung der Regenerationstage.....	6
4.1	Geltendmachung.....	6
4.2	Gewährung der Arbeitsbefreiung dringende dienstliche/betriebliche Gründe.....	7
4.3	Änderung bereits festgelegter Regenerationstage.....	7
4.4	Andere Verteilung der Arbeitszeit nach Geltendmachung der Regenerationstage.....	7
5.	Verfall von Regenerationstagen.....	7
5.1	Grundsatz: Verfall am Ende des Kalenderjahres.....	7
5.2	Ausnahme: Übertragung der Regenerationstage in das Folgejahr.....	8
<b>II</b>	<b>Umwandlungstage (geregelt in der Anlage 10 unter § 2 Abs. 3)</b> .....	8
1.	Anspruchsvoraussetzungen.....	8
2.	Einführung der Umwandlungstage: Frist bis zum 30. Juni 2024.....	8
3.	Geltendmachung bis 31. Oktober des laufenden Kalenderjahres für das Folgejahr.....	9
4.	Beantragung der Umwandlungstage im laufenden Kalenderjahr.....	9
5.	Beantragung der Umwandlungstage bei erstmaligem Anspruch auf eine Eingruppierung S 2 bis S 11a.....	9
6.	Lage der Umwandlungstage.....	10
6.1	Dringende dienstliche/betriebliche Gründe.....	10
6.2	Änderung bereits festgelegter Umwandlungstage.....	10
7.	Kürzung des Entgelts.....	10
7.1	Normalfall: Umwandlung bei fortwährendem Anspruch auf das Entgelt.....	10
7.2	Umwandlung und Arbeitsunfähigkeit.....	11
8.	Unterbliebene Beantragung der Umwandlung im laufenden Kalenderjahr.....	12

# I **Regenerationstage (geregelt in der Anlage 10 unter § 2 Absätze 1 und 2)**

## 1. **Anspruchsvoraussetzungen**

Beschäftigte, **die nach der Anlage 10 AVO eingruppiert sind**, haben im Kalenderjahr bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche Anspruch auf zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 (Regenerationstage).

Hinweis:

Bei den Regenerationstagen handelt es sich nicht um Urlaubstage. Daher gelten für die Regenerationstage weder die gesetzlichen noch die Regelungen der AVO zum Urlaub.

Die Übertragung in das Folgejahr sowie der Verfall von Regenerationstagen wird abschließend durch den § 2 Absatz 2 Satz 5 und 6 der Anlage 10 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 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)

Sollte in einer Sechs-Tage-Woche gearbeitet werden, ergibt sich keine Anhebung der Regenerationstage ( $6/5 \times 2 = 2,4$ ). 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 Beschäftigte 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 Dienstgeber zu berücksichtigen. Der Dienstgeber kann den Wunsch, Regenerationstage auf ein bestimmtes Datum zu legen, aufgrund dringender dienstlicher/betrieblicher Gründe zurückweisen (s. dazu Ziff. I 4.2).

## **2. Aufnahme oder Beendigung eines Arbeitsverhältnisses**

### **2.1 Beginn des Arbeitsverhältnisses**

Der Anspruch auf zwei Regenerationstage bei einer Fünf-Tage-Woche entsteht, wenn im Kalenderjahr mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat. Anderenfalls reduziert sich der Anspruch gemäß der Protokollerklärung zu Satz 1 § 2 Absatz 1 Anlage 10 auf einen Regenerationstag.

Die Regelung in der Protokollerklärung zu Satz 1 gilt sowohl für Fälle, in denen das Arbeitsverhältnis beginnt, als auch für laufende Arbeitsverhältnisse. Dies führt demnach dazu, dass vor Ablauf einer Wartezeit von vier Kalendermonaten nur ein Regenerationstag beansprucht werden kann. 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.

Beispiel:

Eine Beschäftigte (mit mindestens einer 4-Tage-Woche) nimmt zum 1. Juni 2024 ihre Tätigkeit in der Entgeltgruppe 8a auf. Sie hat im Jahr 2024 mit Beginn der Tätigkeit Anspruch auf einen Regenerationstag; mit Ablauf des 4-Monats-Zeitraums, also ab dem 1. Oktober 2024, hat sie Anspruch auf einen zweiten Regenerationstag.

Der 4-Monats-Zeitraum wird gemäß der Protokollerklärung zu Satz 1 § 2 Absatz 1 der Anlage 10 auch dann erfüllt, wenn Zeiten von Entgeltfortzahlung (§ 21 Satz. 1 AVO) bzw. Zeiten, in denen Anspruch auf den Krankengeldzuschuss (§ 22 Abs. 2 und 3 AVO) besteht, erfüllt sind. 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.

## 2.2 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

In § 2 Absatz 1 und 2 Anlage 10 sind keine gesonderten Regelungen für Fallgestaltungen enthalten, in denen das Arbeitsverhältnis endet. Endet das Arbeitsverhältnis zum Ende des Kalenderjahres, sind keine Besonderheiten zu beachten. Die Regenerationstage können gemäß § 2 Absatz 1 und 2 Anlage 10 geltend gemacht werden. Ist am Ende des Kalenderjahres noch keine Freistellung für den oder die Regenerationstage erfolgt, entsteht kein Anspruch auf Abgeltung. Dies kann auch auf Fallgestaltungen übertragen werden, in denen das Arbeitsverhältnis im laufenden Kalenderjahr endet.

Bei einem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis in den ersten vier Kalendermonaten eines Arbeitsverhältnisses reduziert sich nach der Protokollerklärung zu Satz 1 § 2 Absatz 1 Anlage 10 der Anspruch auf einen Regenerationstag.

Beispiel:

Ein Beschäftigter beantragt im Januar 2024 zwei Regenerationstage für den Monat März 2024. Anfang Februar kündigt er das Arbeitsverhältnis zum 31. März 2024. Der Anspruch auf Regenerationstage besteht in Höhe von einem Regenerationstag. Soweit bereits aufgrund der Geltendmachung im Januar 2024 zwei Regenerationstage bewilligt wurden, kann nach Kenntnis der Kündigung nur noch ein Regenerationstag gewährt werden. Da im Kalenderjahr 2024 kein Entgeltanspruch/Entgeltfortzahlungsanspruch oder diese gleichgestellten Ansprüche von mindestens vier Kalendermonaten bestehen, entfällt der zweite Regenerationstag.

## 2.3 Wechsel zwischen Dienstgeber im Geltungsbereich der AVO/TVöD (VKA)

Wechseln Beschäftigte ihr Arbeitsverhältnis im laufenden Kalenderjahr zwischen Arbeitgebern, die jeweils im Geltungsbereich der AVO bzw. dem TVöD (VKA) liegen und üben diese Beschäftigten sowohl vor als auch nach dem Arbeitgeberwechsel eine SuE-Tätigkeit aus, bleibt es bei dem kalenderjährlichen Anspruch auf zwei Regenerationstage. Der Anspruch auf Arbeitsbefreiung im Wege der Gewährung von Regenerationstagen besteht für jede/n Beschäftigte/n, soweit die übrigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, aufgrund des Arbeitgeberwechsels nicht pro Arbeitgeber, sondern pro Kalenderjahr. Beim zweiten Arbeitgeber besteht für das laufende Kalenderjahr daher nur noch ein Anspruch in Höhe der beim bisherigen Dienstgeber noch nicht gewährten Regenerationstage.

Dies führt dazu, dass sich der neue Arbeitgeber beim vorherigen Dienstgeber über die bereits erfolgte Arbeitsbefreiung für Regenerationstage informieren sollte. Wurde dennoch keine Regenerationstage gewährt, hat der neue Arbeitgeber die Anspruchsvoraussetzungen bezogen auf das neue Arbeitsverhältnis zu prüfen.

Praxishinweis:

Zur Bestätigung der in Anspruch genommenen Regenerationstage kann auf Anfrage der „Vordruck 4: Bestätigung Inanspruchnahme Regenerationstag bei Arbeitgeberwechsel“ von Ihnen verwendet werden.

## 3. Tätigkeitsänderung beim selben Dienstgeber

Es sind Fälle möglich, in denen die Beschäftigten im SuE-Tarif wechseln (z. B. vom Pfarrbüro zur Kindergartenhelferin) und daher Anspruch auf Regenerationstage erhalten. Umgekehrt können Beschäftigte in andere Tätigkeiten außerhalb des SuE-Tarifs wechseln, so dass kein Anspruch mehr auf die Regenerationstage besteht.

### **3.1 Wechsel in den SuE-Tarif beim selben Dienstgeber**

Wechseln Beschäftigte eine Tätigkeit innerhalb des Dienstgebers in den SuE-Tarif, so sind bei der Berechnung des Anspruchs der Regenerationstage auch die Zeiten zu berücksichtigen, die bereits außerhalb des SuE-Tarifs beim gleichen Dienstgeber zurückgelegt wurden.

### **3.2 Wechsel in eine andere Tätigkeit beim selben Dienstgeber außerhalb des SuE-Tarifs**

Nehmen Beschäftigte eine Tätigkeit beim selben Dienstgeber außerhalb des SuE-Tarifs auf und entfällt dadurch der Anspruch auf die Regenerationstage, kann wie in Fällen verfahren werden, in denen das Dienstverhältnis endet. Dazu wird auf Ziff. 2.2 verwiesen.

## **4. Gewährung der Regenerationstage**

### **4.1 Geltendmachung**

Gemäß § 2 Absatz 2 der Anlage 10 haben die Beschäftigten den oder die Regenerationstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt in Textform geltend zu machen. Eine Geltendmachung per E-Mail oder über andere elektronische Textkommunikation ist somit möglich. Einvernehmlich können Regenerationstage auch mit einer kürzeren Frist gewährt werden (§ 2 Absatz 2 Satz 4 der Anlage 10).

Der Dienstgeber entscheidet über die Gewährung der oder des Regenerationstage/s spätestens zwei Wochen vor dem von den Beschäftigten gewünschten Termin und teilt dies in Textform mit. Sofern Dienstgeber nicht innerhalb dieser zeitlichen Vorgabe reagieren, bedeutet dies keine Zustimmung des Dienstgebers; die Regenerationstage gelten als nicht bewilligt. Als Folge davon besteht im laufenden Kalenderjahr weiterhin der Anspruch auf den/die noch nicht in Form von Arbeitsbefreiung gewährten Regenerationstag/e.

Praxishinweis:

Für die Beantragung des Regenerationstages kann der „Vordruck 1: Antrag Regenerationstag“ verwendet werden. Bei Genehmigung des Regenerationstages durch den Dienstgeber empfiehlt sich eine Kopie in der Personalakte vor Ort zu belassen.

## **4.2 Gewährung der Arbeitsbefreiung dringender dienstliche/betriebliche Gründe**

Der Dienstgeber entscheidet über die Gewährung der Regenerationstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies der/dem Beschäftigten in Textform mit (§ 2 Absatz 2 Satz 3 der Anlage 10). Hierbei sind die Wünsche der Beschäftigten zu berücksichtigen.

Den Wünschen der Beschäftigten können dringende dienstliche/betriebliche Gründe entgegenstehen (§ 2 Absatz 2 Satz 1 der Anlage 10). Die dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe sind in der Anlage 10 nicht definiert. 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 somit als zwingende „Hindernisse“ für die beantragte Freistellung von der Arbeitszeit darstellen.

## **4.3 Änderung bereits festgelegter Regenerationstage**

Haben Beschäftigte einen oder zwei Regenerationstag/e beantragt, ist diese Beantragung als einseitige Willenserklärung dem Dienstgeber zugegangen und damit für die Beschäftigten bindend. Den Arbeitsvertragsparteien bleibt es jedoch möglich, einvernehmlich eine andere Lage der Regenerationstage zu vereinbaren.

## **4.4 Andere Verteilung der Arbeitszeit nach Geltendmachung der Regenerationstage**

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 (§ 2 Absatz 1 Satz 4 der Anlage 10). Wer z.B. nach der Beantragung von zwei Regenerationstagen von einer 4-Tage-Woche in eine 3-Tage-Woche wechselt, kann nur noch einen Regenerationstag beanspruchen; der zweite Regenerationstag kann dann nicht mehr gewährt werden.

# **5. Verfall von Regenerationstagen**

## **5.1 Grundsatz: Verfall am Ende des Kalenderjahres**

Gemäß § 2 Absatz 2 Satz 5 der Anlage 10 verfallen Regenerationstage, für die im laufenden Kalenderjahr keine Arbeitsbefreiung erfolgt. Dies gilt auch dann, wenn am Tag der Gewährung der oder des Regenerationstage/s eine Arbeitsunfähigkeit vorliegt. Laut des letzten Satzes in § 2 Abs 3 der Anlage 10 handelt es sich bei Regenerationstagen nicht um Urlaubs- oder Zusatzurlaubstage.

Praxis hinweis:

Entsprechend der vorangegangenen Ausführungen gilt bei einer Arbeitsunfähigkeit am Tag des im Vorfeld genehmigten Regenerationstages dieser Regenerationstag als beansprucht. Insofern ist dieser Regenerationstag im Arbeitszeitnachweis als Regenerationstagauszuweisen.

## 5.2 Ausnahme: Übertragung der Regenerationstage in das Folgejahr

Kann eine Arbeitsbefreiung für von den Beschäftigten gemäß § 2 Absatz 1 der Anlage 10 geltend gemachte Regenerationstage aus dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründen (s. dazu Ziff. I 4.2) im laufenden Kalenderjahr nicht gewährt werden, so verfallen diese nicht gewährten Regenerationstage nicht; sie werden in das Folgejahr übertragen und müssen bis spätestens zum 30. September genommen werden.

Im Folgejahr gelten die regulären Regelungen zur Geltendmachung bzw. zur Gewährung der übertragenen Regenerationstage (§ 2 Absatz 1 und 2 der Anlage 10).

## II Umwandlungstage (geregelt in der Anlage 10 unter § 2 Abs. 3)

### 1. Anspruchsvoraussetzungen

Beschäftigte der Entgeltgruppen S 2 bis S 11a können Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 AVO von bis zu zwei Arbeitstagen pro Kalenderjahr in Anspruch nehmen.

- Geltendmachung im laufenden Kalenderjahr für das Folgejahr
  - in Textform (Vordruck Nr. 2)
  - bis zum 31. Oktober des laufenden Kalenderjahres (einmalig für das Kalenderjahr 2024 bis zum 30. Juni 2024)
  - Ausnahme: erstmaliger Anspruch bei Beschäftigungsaufnahme
- Beantragung der konkreten Tage mit einer Frist von 4 Wochen in Textform (siehe Vordruck Nr. 3); der Dienstgeber entscheidet spätestens 2 Wochen vor dem beantragten Zeitpunkt des jeweiligen Umwandlungstages.

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

Nach erfolgter Arbeitsbefreiung wird das Entgelt gekürzt, indem der Stundenumfang an dem/den Umwandlungstag/en als Entgeltbetrag ermittelt wird; maßgeblich sind dabei die Verhältnisse am Tag der Arbeitsbefreiung (Entgeltgruppe, -stufe und Arbeitszeitmodell).

Die Entgeltkürzung um den individuellen Stundensatz erfolgt entsprechend der an dem/den Umwandlungstag/en regulär zu leistenden Arbeitsstunden durch den Fachbereich Personal. Hierzu muss der Antrag (Vordruck 3) zwingend an den Fachbereich Personal weitergeleitet werden.

Beispiel: Individueller Stundensatz von **20,00** EUR x **6** Arbeitsstunden, die am Umwandlungstag zu leisten wären = **120,00** EUR.

### 2. Einführung der Umwandlungstage: Frist bis zum 30. Juni 2024

Die Frist für die Geltendmachung der Umwandlungstage läuft im Jahr 2024 einmalig bis zum 30. Juni 2024; die Lage der Umwandlungstage kann spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung gegenüber dem Dienstgeber geltend gemacht werden.

### **3. Geltendmachung bis 31. Oktober des laufenden Kalenderjahres für das Folgejahr**

Die Beschäftigten müssen die Umwandlung in bis zu zwei freien Arbeitstage (Umwandlungstage) für das Folgejahr bis zum 31. Oktober geltend machen, sofern sie diese Tage im Folgejahr in Anspruch nehmen möchten.

Praxishinweis:

Für die Geltendmachung der bis zu zwei freien Arbeitstage durch Umwandlung des Entgeltes kann der „Vordruck 2: Antrag Umwandlungstage für das Folgejahr“ verwendet werden.

### **4. Beantragung der Umwandlungstage im laufenden Kalenderjahr**

Haben Beschäftigte (im Vorjahr) die Umwandlung für das laufende Kalenderjahr geltend gemacht, können diese Beschäftigten mit einer Frist von vier Wochen bis zu zwei konkrete Kalendertage in freie Arbeitstage umwandeln.

Der Dienstgeber 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 Dienstgeber nicht innerhalb dieser zeitlichen Vorgabe reagieren, führt dies nicht zu einer Zustimmung des Dienstgebers; die Umwandlungstage gelten als nicht bewilligt. Die Beschäftigten können in einem solchen Fall im laufenden Kalenderjahr den/die noch nicht gewährten Umwandlungstag/e erneut geltend machen.

Praxishinweis:

Für die Beantragung der sogenannten Umwandlungstage muss der „Vordruck 3: Antrag Umwandlungstag“ verwendet werden. Für jeden Umwandlungstag muss ein gesonderter Antrag gestellt werden. Nach Genehmigung des Umwandlungstages durch den Dienstgeber muss eine Kopie des Antrags in der Personalakte verbleiben. Nachdem der freie Arbeitstag von dem Beschäftigten in Anspruch genommen wurde, ist eine Bestätigung auf dem Vordruck vorzunehmen und dieser zur Umsetzung an den Fachbereich Personal weiterzuleiten. Andernfalls erfolgt keine Reduzierung des Entgeltes.

### **5. Beantragung der Umwandlungstage bei erstmaligem Anspruch auf eine Eingruppierung in S 2 bis 11a**

Für Beschäftigte, die erstmalig einen Anspruch auf die Entgeltgruppe S 2 bis S 11a erhalten (z.B. Beginn des Arbeitsverhältnisses), besteht eine Sonderregelung: Beschäftigte dieser Entgeltgruppen können nach Ablauf von 3 Kalendermonaten nach Aufnahme des Arbeitsverhältnisses die Geltendmachung der Umwandlungstage für das laufende Kalenderjahr erklären.

Diese Beschäftigten können noch im laufenden Kalenderjahr sowohl die grundsätzliche Umwandlung für das Folgejahr geltend machen als auch die konkreten Umwandlungstage des laufenden Jahres beantragen und nehmen. Voraussetzung ist gemäß § 2 Absatz 3 der Anlage 10, dass seit der Arbeitsaufnahme drei Kalendermonate vergangen sind.

Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30.09. beginnt, im laufenden Jahr keinen Anspruch um Umwandlungstage haben.

## **6. Lage der Umwandlungstage**

### **6.1 Dringende dienstliche/betriebliche Gründe**

Die Lage der Umwandlungstage soll sich an den Wünschen der Beschäftigten orientieren. Der Arbeitgeber kann den Wunsch, Umwandlungstage auf ein bestimmtes Datum zu legen, aufgrund dringender dienstlicher/betrieblicher Gründe zurückweisen.

Die dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründe sind nicht definiert. 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 somit als zwingende „Hindernisse“ für die beantragte Freistellung von der Arbeitszeit darstellen.

### **6.2 Änderung bereits festgelegter Umwandlungstage**

Haben Beschäftigte einen oder zwei Umwandlungstage gemäß § 2 Absatz 3 der Anlage 10 beantragt, ist diese Beantragung als einseitige Willenserklärung dem Dienstgeber zugegangen und damit für die Beschäftigten bindend. Den Arbeitsvertragsparteien bleibt es jedoch möglich, einvernehmlich eine andere Lage der Umwandlungstage zu vereinbaren.

## **7. Kürzung des Entgelts**

### **7.1 Normalfall: Umwandlung bei fortwährendem Anspruch auf das Entgelt**

Der Kürzungsbetrag ergibt sich nach § 2 Absatz 3 Satz 4 der Anlage 10 aus dem gemäß § 24 Abs. 3 Satz 3 AVO ermittelten Stundenentgelt bezogen auf die an dem Umwandlungstag dienstplanmäßig bzw. betrieblich festgelegten Arbeitsstunden. Besteht zum Zeitpunkt der Beantragung kein Dienstplan bzw. keine betrieblich festgelegte Arbeitszeit, so ist die an dem Umwandlungstag zu leistende Arbeitszeit dadurch zu ermitteln, dass die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit durch die Anzahl der Arbeitstage zu teilen ist, die die/der Beschäftigte in der Woche zu leisten hat, in der der Umwandlungstag liegt.

## **7.2 Umwandlung und Arbeitsunfähigkeit**

Sollten Beschäftigte einen Umwandelungstag nicht nehmen können, der zwar fristwährend geltend gemacht und vom Arbeitgeber auch bewilligt wurde, weil er in die Zeit einer Arbeitsunfähigkeit fällt, wird das Entgelt aufgrund der Arbeitsbefreiung gekürzt. Es gilt der Grundsatz, dass, wenn der Arbeitnehmer 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)

## **8. Unterbliebene Beantragung der Umwandlung im laufenden Kalenderjahr**

Unterbleibt die Beantragung der Umwandlungstage im laufenden Kalenderjahr, obwohl der/die Beschäftigte diese im Vorjahr geltend gemacht hatte, so geht der Umwandlungsanspruch mit dem Ablauf des Kalenderjahres für das damit ablaufende Kalenderjahr unter (§2 Absatz 3 der Anlage 10). 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.