



# Handlungshilfe zur Umsetzung der neuen Regelung zu Regenerations- und Umwandlungstagen

## Tarifabschluss für den Sozial- und Erziehungsdienst im öffentlichen Dienst 2022

Diese Handlungshilfe richtet sich an betriebliche Interessenvertretungen, ver.di-Aktive und Gewerkschaftssekretär\*innen. Sie vermittelt einen Überblick, was es mit den Regenerations- und Umwandlungstagen auf sich hat und was aus betrieblicher Sicht zu beachten ist.

Diese Handlungshilfe soll mit der Zeit um gute Regelungsbeispiele ergänzt werden. Wenn euch gute Beispiele bekannt sind oder ihr darüber hinaus Anmerkungen, Kritik oder Ergänzungswünsche habt, dann sendet bitte eine Mail an: [sue@verdi.de](mailto:sue@verdi.de)

### 1. Der neue Anspruch im Überblick

Im Ergebnis der SuE-Runde 2022 wurde der Anspruch auf zwei Regenerationstage, sowie auf zwei Umwandlungstage pro Jahr eingeführt. Diese Tage sind keine Urlaubs-/ oder Zusatzurlaubstage und funktionieren jeweils nach anderen Regeln. Es handelt sich dabei rechtlich gesehen um zwei voneinander unabhängige Ansprüche, die jeweils andere Anspruchsgrundlagen haben. Beide Ansprüche dienen jedoch dem gleichen Zweck: dem Gesundheitsschutz in einer Branche, in der die Beschäftigten unter erhöhter Arbeitsbelastung arbeiten. Sie sind in § 2a der Anlage zu § 56 (VKA) TVöD-BT-V, also dem Besonderen Teil des TVöD für Verwaltung, geregelt (siehe auch Anlage D.12 der durchgeschriebenen Fassung des TVöD-BT-V Besondere Regelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst, hier Nr. 1a). Die identische Regelung für den Bereich der Pflege- und Betreuungseinrichtungen steht im § 53a des TVöD-BT-B, dem Besonderen Teil für Pflege- und Betreuungseinrichtungen (siehe auch § 3.2a der durchgeschriebenen Fassung des TVöD-BT-B). Gemäß § 36 Abs. 2 TVöD finden diese Regelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst auch dann Anwendung, wenn sie außerhalb des Geltungsbereichs des TVöD-BT-V oder des TVöD-BT-B tätig sind.

Nachfolgend wollen wir die beiden Ansprüche einzeln betrachten und die Unterschiede erklären.

### 2. Regenerationstage

Der Anspruch auf Regenerationstage ist in § 2a Abs. 1 der Anlage zu § 56 (VKA) TVöD-BT-V bzw. § 53a Absatz 1 TVöD-BT-B geregelt:

"Beschäftigte, die nach Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) 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). Wird die wöchentliche Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen in der Woche erbracht, vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend.

Maßgeblich für die Verminderung nach Satz 2 sind die jeweiligen Verhältnisse zum Zeitpunkt der Antragstellung nach Abs. 2 Satz 2. 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. Verbleibt bei den Berechnungen nach den Sätzen 2 oder 4 ein Bruchteil, der mindestens einen halben Regenerationstag ergibt, wird er auf einen vollen Regenerationstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Regenerationstag bleiben unberücksichtigt.

Protokollerklärung zu Satz 1:

Der Anspruch reduziert sich auf einen Regenerationstag, wenn in dem Kalenderjahr nicht für mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat. Anspruch auf Entgelt im Sinne des Satz 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 21 Satz 1 TVöD genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 und 3 TVöD), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Leistungen nach § 56 IfSG, Kurzarbeitergeld und Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG.“

Anspruchsberechtigt sind alle Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst, die im entsprechenden Teil der Entgeltordnung des TVöD eingruppiert sind. Damit sind also alle gemeint, die nach der S-Tabelle bezahlt werden. Die Bemessungsgrundlage für die Höhe des Entgelts während der Freistellung ist in § 21 TVöD – „Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung“ geregelt – es gilt also die selbe Grundlage wie bei Krankheit oder Urlaub.

Der Anspruch beträgt 2 Tage im Kalenderjahr bei einer 5 Tage Woche. Arbeiten Beschäftigte regelmäßig an weniger als 5 Tagen in der Woche, reduziert sich der Anspruch entsprechend, bei Bruchteilen wird ab 0,5 Tagen aufgerundet und bis 0,4 Tagen abgerundet. Der Anspruch bezieht sich auf das Kalenderjahr und nicht auf ein Arbeitsverhältnis – Wer also in einem Jahr schon 2 Tage in Anspruch genommen hat und dann den Arbeitgeber wechselt, hat an der neuen Stelle keinen Anspruch mehr im selben Jahr.

	<b>Anzahl Arbeitstage pro Woche</b>	<b>Anzahl Regenerationstage pro Jahr</b>
	5	2
	4	2 (1,6)
	3	1 (1,2)
	2	1 (0,8)
	1	0 (0,4)

Der Anspruch reduziert sich auf einen Tag, wenn Beschäftigte in dem Kalenderjahr weniger als vier Monate Anspruch auf Entgelt hatten (Entgelt in diesem Sinne sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss).

## 2.1 Verfall der Regenerationstage

Was bei der Antragstellung auf Inanspruchnahme der Regenerationstage zu beachten ist, steht im § 2a Abs. 2 der Anl. zu § 56 (VKA) TVöD-BT-V bzw. § 53a Abs. 1 und 2 TVöD-BT-B:

„Bei der Festlegung der Lage der Regenerationstage sind die Wünsche der/des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. Der/Die Beschäftigte hat den/die Regenerationstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. Der Arbeitgeber entscheidet über die Gewährung der Regenerationstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies der/dem Beschäftigten in Textform mit. Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 2 und 3 auch eine kurzfristige Gewährung von Regenerationstagen möglich. Regenerationstage, für die im laufenden Kalenderjahr keine Arbeitsbefreiung nach Satz 1 erfolgt ist, verfallen. Abweichend von Satz 5 verfallen Regenerationstage, die wegen dringender betrieblicher/dienstlicher Gründe im laufenden Kalenderjahr nicht gewährt worden sind, spätestens am 30. September des Folgejahres.“

Regenerationstage verfallen ersatzlos, wenn sie nicht beantragt oder – im Falle der fehlenden Rückmeldung des Arbeitgebers – nicht eingeklagt werden. Sie können, anders als Urlaubstage, nicht in nachfolgende Kalenderjahre mitgenommen werden oder am Ende des Jahres ausbezahlt werden. Wurden die Regenerationstage zwar beantragt, aber wegen dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründen abgelehnt, verfallen sie ersatzlos am 30.09. des Folgejahres, wenn sie bis dahin nicht in Anspruch genommen wurden. Wir empfehlen daher, den Antrag bereits am Anfang des Kalenderjahrs, bzw. im Falle der Neueinstellung für das aktuelle Kalenderjahr zu Beginn der Beschäftigung zu stellen.

## 2.2 Regenerationstage und Krankheit

Tarifvertraglich ist nicht explizit geregelt, was passiert, wenn man erfolgreich einen Regenerationstag beantragt hat und dann ausgerechnet an diesem Tag erkrankt. Dies führt in der Praxis oft zu Problemen, da arbeitgeberseitig gern behauptet wird, der Regenerationstag wäre dann einfach weg und könne nicht nachgeholt werden. Tatsächlich gibt es jedoch ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts zu tariflichen Freistellungstagen im TV T-ZUG (IG Metall Tarifbereich), das hierzu einschlägig ist und dieser Rechtsauffassung widerspricht (23. Februar 2022 – 10 AZR 99/21). Demnach ist ein Anspruch auf freie Tage nicht erfüllt, wenn die Zeit durch krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit nicht tatsächlich nutzbar ist. In Bezug auf die vorliegende Regelung ist also davon auszugehen, dass Sinn und Zweck des beantragten Regenerationstages die Regeneration von der bestehenden Belastung innerhalb der ausgeübten Tätigkeit ist. Diese Regeneration kann nicht erfolgen, wenn eine Arbeitsunfähigkeit vorliegt. Das BAG spricht im Urteil von „Schutz der tatsächlichen Nutzungsmöglichkeit“ und schlussfolgert, dass der originäre Erfüllungsanspruch erhalten bleibt. Das heißt, wenn im laufenden Jahr die Erfüllung des Anspruches noch möglich war, besteht dieser Anspruch im Kalenderjahr fort. Er sollte dann schnellstmöglich neu beantragt werden, sodass die Nachgewährung stattfinden kann, bevor das Kalenderjahr endet und der Anspruch verfällt.

### 3. Umwandlungstage

Diese sind in § 2a Abs. 3 der Anl. zu § 56 (VKA) TVöD-BT-V bzw. § 53a Abs. 3 TVöD-BT-B geregelt:

„Beschäftigte, die Anspruch auf eine monatliche SuE-Zulage gemäß § 1 Abs. 6 der Anlage zu § 56 haben, können bis zum 31. Oktober des laufenden Kalenderjahres in Textform geltend machen, statt der ihnen zustehenden SuE-Zulage im Folgejahr bis zu zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 in Anspruch zu nehmen (Umwandlungstage). Beschäftigte, die erstmalig einen Anspruch auf eine SuE-Zulage gemäß § 1 Abs. 6 der Anlage zu § 56 erwerben, können nach Ablauf von drei Kalendermonaten nach Aufnahme des Arbeitsverhältnisses (Neubegründung des Arbeitsverhältnisses oder Tätigkeitswechsel) die Geltendmachung der Umwandlungstage für das laufende Kalenderjahr erklären. Die SuE-Zulage wird jeweils nach der erfolgten Arbeitsbefreiung gekürzt. Der Kürzungsbetrag ergibt sich aus dem gemäß § 24 Abs. 3 Satz 3 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. Der/Die Beschäftigte hat den/die Umwandlungstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. Der Arbeitgeber entscheidet über die Gewährung der Umwandlungstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies der/dem Beschäftigten in Textform mit. Bei der Festlegung der Lage der Umwandlungstage sind die Wünsche der/des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 6 und 7 auch eine kurzfristige Gewährung von Umwandlungstagen möglich. Eine im Vorjahr nach Satz 1 oder im laufenden Kalenderjahr nach Satz 2 beantragte Umwandlung der SuE-Zulage wirkt längstens bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 1:

Für das Kalenderjahr 2022 gilt statt des 31. Oktober der 30. November.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:

Satz 2 gilt nur für Geltendmachungen ab dem 1. Januar 2023.“

Grundlage der Umwandlungstage ist die in der SuE-Tarifrunde 2022 abgeschlossene SuE-Zulage für bestimmte Beschäftigtengruppen. Die Anspruchsgrundlage ist in § 1 Abs. 6 der Anlage zu § 56 (VKA) TVöD-BT-V bzw. § 52 Abs. 6 TVöD-BT-B geregelt:

„Beschäftigte, die nach Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) in einer der Entgeltgruppen S 2 bis S 11a eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 130,00 Euro. Beschäftigte, die nach Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) in einer der Entgeltgruppen S 11b bis S 12 sowie S 14 oder S 15 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 6 eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 180,00 Euro.“

Im Klartext: Beschäftigte, die in einer der Entgeltgruppen S 2 bis S 11a eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 130,00 Euro. Beschäftigte, die in einer der Entgeltgruppen S 11b bis S 12 sowie S 14 oder S 15 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 6 eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 180,00 Euro.

Alle Beschäftigten, die einen Anspruch auf diese Zulage haben, können sich entscheiden, ob sie Teile der Zulage in bis zu zwei Tage Arbeitsbefreiung umwandeln wollen. Dieser Anspruch auf Umwandlung muss von Beschäftigten bis zum 31.10. eines Kalenderjahres per Textform (per E-Mail, Brief, o.ä.) gegenüber dem Arbeitgeber für das folgende Kalenderjahr geltend gemacht werden. Neubeschäftigte können den Umwandlungsanspruch frühestens drei Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses beantragen.

Die Bemessungsgrundlage für die Höhe des Entgelts während der Freistellung ist in § 21 TVöD – „Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung“ geregelt – es gilt für die finanzielle Höhe der Entgeltfortzahlung also die selbe Grundlage wie bei Krankheit oder Urlaub.

### 3.1 Kürzung der Zulage durch Umwandlung im Detail

Kurz gesagt: Das Entgelt, das an dem Umwandlungstag verdient worden wäre, wird von der Zulage abgezogen. Die Kurz-Formel zur Berechnung ist:

$$\text{Zulagenkürzung} = [(\text{Tabellenentgelt} + \text{Zulage}) : (4,348 \times \text{Arbeitsstunden pro Woche})] \times \text{Anzahl der Stunden, die gearbeitet worden wären}$$

Überschreitet dieser Tagesverdienst die Höhe der monatlichen Zulage, wird der Rest auf die Zulage vom nächsten Monat angerechnet.

Um im Detail zu berechnen, wie viel Zulage durch einen Umwandlungstag wegfällt, werden folgende Informationen benötigt:

- Wie viele Stunden arbeitet der\*die Beschäftigte pro Woche?
- Wie viele Stunden hätte der\*die Beschäftigte an dem Tag gearbeitet, wenn er\*sie keinen Umwandlungstag genommen hätte?
  - Falls es keinen Dienstplan gibt, bzw. keine betrieblich festgelegte Arbeitszeit gibt, teilen wir die durchschnittliche Wöchentliche Arbeitszeit durch die Anzahl der Arbeitstage und kommen so auf die durchschnittliche Anzahl an Arbeitsstunden pro Tag.
- Wie hoch ist das reguläre Tabellenentgelt?
- Wie hoch ist die Zulage?

In unserem Beispiel möchte eine Kollegin im August 2024 einen Umwandlungstag nehmen. Sie arbeitet 39 Stunden pro Woche an 5 Arbeitstagen pro Woche und würde ohne Umwandlung an dem Tag 7,8 Stunden arbeiten. Sie wird nach EG S 8b Stufe 2 bezahlt – das Tabellenentgelt beträgt hier ab 01.03.2024 3.598,79€. Da sie in einer der Entgeltgruppen S 2 bis S 11a eingruppiert ist, erhält sie zudem eine Zulage in Höhe von 130,00€.

<b>Beispiel-Berechnung</b>	
3598,79€ plus 130€ ist gleich 3.728,79€	→ Tabellenentgelt plus Zulage
3.728,79€ geteilt durch 4,348*	ist gleich 857,59€ → Entgelt pro Woche
857,59€ geteilt durch 39 Stunden	ist gleich 21,99€ → Entgelt pro Stunde
21,99€ multipliziert mit 7,8 Stunden	ist gleich <u>171,52€</u> → Höhe der Zulagenkürzung
*durchschnittl. Anzahl der Wochen pro Monat, festgelegt in §24 Abs. 3 Satz 3 TVöD	

In dem Beispiel ist für einen Umwandlungstag ein Betrag in Höhe von 171,52 € aus den Zulagen zu finanzieren. Die Kollegin erhält eine monatliche Zulage in Höhe von 130€. Daher bekommt sie in dem ersten Monat nach Inanspruchnahme des Umwandlungstags keine Zulage und im Monat darauf werden die verbleibenden 41,52€ von der Zulage abgezogen.

### **3.2 Umwandlungstage bei Krankheit**

Anders als bei den Regenerationstagen ist bei den Umwandlungstagen klar geregelt, was passiert, wenn man krank wird. Die Höhe der Zulage verringert sich erst nach der erfolgten Arbeitsbefreiung. Ist also wegen Krankheit keine Arbeitsbefreiung erfolgt, bekommt man stattdessen die Zulage gezahlt. Zur Nachgewährung gilt auch hier, was das BAG (Urteil vom 23. Februar 2022 – 10 AZR 99/21) ausführt: Sinn und Zweck der Norm ist die Gewährung eines aus Geld umgewandelten freien Tages. Dies erfolgt nicht, wenn eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorliegt. Das heißt, dieser Tag ist nachzugewähren, soweit dies noch im laufenden Kalenderjahr möglich ist.

### **4. Das Antragsverfahren:**

Die Inanspruchnahme sowohl der Regenerationstage als auch der Umwandlungstage muss von Beschäftigten vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt in Textform (per E-Mail, Brief, o.ä.) gestellt werden. Der Antrag darf nur abgelehnt werden, wenn „dringende dienstliche/betriebliche Gründe“ dem entgegenstehen. Bei dieser Formulierung handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, den die Arbeitsgerichte im Streitfall auslegen müssen. Da diese Formulierung schon in einigen Gesetzen und anderen Bereichen des TVÖD auftaucht, gibt es bereits Rechtsprechungen, auf die zurückgegriffen werden kann. So hat das Bundesarbeitsgericht definiert, dass es sich um dem Antrag entgegenstehende betriebliche Interessen von erheblichem Gewicht handeln muss, die zwingende "Hindernisse" für den Antrag darstellen müssen (Urteil v. 18.3.2003, 9 AZR 126/02). Bestehen solche Gründe nicht, ist der Antrag auf Inanspruchnahme der Regenerationstage zu genehmigen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zu entscheiden, ob der Antrag genehmigt werden kann und hat sich bis zwei Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt in Textform dazu zurückzumelden. Das Problem dabei ist: Wenn sich der Arbeitgeber nicht rechtzeitig zurückmeldet, gilt der Antrag nicht automatisch als genehmigt. Die Durchsetzung des Anspruchs müsste dann per einstweiliger Verfügung gerichtlich eingeklagt werden. Wer den Rechtsweg nicht gehen möchte und absehen kann, dass der Arbeitgeber sich nicht rechtzeitig zurückmelden wird, sollte sich im Vorfeld Unterstützung bei seiner zuständigen Interessenvertretung (BR/PR/MAV) suchen.

Im Anhang dieser Handlungshilfe findet ihr je eine Vorlage zur Geltendmachung der beiden Ansprüche. Obwohl eine E-Mail eigentlich ausreicht, empfehlen wir euch zur eigenen Absicherung, die Geltendmachung persönlich bei euren Vorgesetzten oder eurer Personalabteilung einzureichen und euch eine Kopie mit unterschriebener Eingangsbestätigung geben zu lassen.

### **5. Ansatzpunkte für eine Betriebs-/ Dienstvereinbarung**

Beide Ansprüche betreffen den betrieblichen Gesundheitsschutz und sind daher für betriebliche Interessenvertretungen relevant. Die verbleibenden Lücken in der tariflichen Regelung können durch eine starke Interessenvertretung geschlossen werden – unabhängig davon gilt das Günstigkeitsprinzip (es gilt stets die Regelung, die für Arbeitnehmer\*innen am günstigsten ist, § 4 Abs. 3 TVG).

Wir empfehlen euch, insbesondere zum Umgang mit Regenerations- und Umwandlungstagen bei Krankheit eine betriebliche Vereinbarung zu treffen, um Klarheit für beide Seiten zu schaffen.

Vorteilhaft ist z. B. in so einer Vereinbarung zu regeln, dass ein Antrag automatisch als genehmigt gilt, wenn sich der Arbeitgeber nicht rechtzeitig zwei Wochen vorher zurückmeldet. Wir wissen, dass es solche Regelungen in der Praxis gibt.

Name, Vorname: Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Straße: Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

PLZ, Wohnort Ort: Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Datum: Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

**Geltendmachung/Beantragung der Umwandlungstage nach § 2a der Anlage zu § 56 TVöD  
BT-V i.V.m. §36 Abs. 2 TVöD (VKA)**

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit mache ich nach § 2a Abs. 3 der Anlage zu § 56 (VKA) TVöD – BT-V für das Jahr 2023 die Umwandlung der mir nach § 1 Abs. 6 der Anlage zu § 56 (VKA) TVöD – BT-V zustehenden tariflichen Zulage in 1/2 Tag/e\* Arbeitsbefreiung geltend. Die Beantragung der konkreten Tage erfolgt fristgerecht spätestens 4 Wochen vorher.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift

\*Nichtzutreffendes bitte streichen

Erhalt bestätigt:

Unterschrift



Name, Vorname: Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Straße: Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

PLZ, Wohnort Ort: Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Datum: Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

**Geltendmachung/Beantragung der Regenerationstage nach § 2a der Anlage zu § 56 TVöD  
BT-V i.V.m §36 Abs. 2 TVöD (VKA)**

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit mache ich den/die mir nach § 2a Abs. 1 der Anlage zu § 56 (VKA) TVöD - BT-V zustehenden  
Regenerationstag(e) für das Jahr 2022 geltend und zwar einen Regenerationstag am ... und einen  
weiteren am ....

Mit freundlichen Grüßen

---

Unterschrift

Erhalt bestätigt:

---

Unterschrift



Name, Vorname: Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Straße: Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

PLZ, Wohnort Ort: Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Datum: Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

**Geltendmachung/Beantragung der Umwandlungstage nach § 2a der Anlage zu § 56 TVöD  
BT-V i.V.m. §36 Abs. 2 TVöD (VKA)**

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit mache ich den/die mir nach § 2a Abs. 1 der Anlage zu § 56 (VKA) TVöD - BT-V zustehenden Umwandlungstag(e) für das Jahr 2022 geltend und zwar einen Umwandlungstag am ... und einen weiteren am ....

Mit freundlichen Grüßen

---

Unterschrift

Erhalt bestätigt:

---

Unterschrift