

Anlage 6 TV-L-AnwBeschl

Empfehlungen zur Durchführung von Sabbatzeitmodellen für die Beschäftigten in der Evangelischen Kirche von Kurahessen-Waldeck

Änderungen

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle
1	26. Änderungsbeschluss	8. Februar 2021	KABl. S. 45

1. Anwendungsbereich

¹Bei einer Sabbatzeit handelt es sich um eine längerfristige, bezahlte Freistellung von der Arbeit. ²Diese Arbeitszeitform basiert auf dem Prinzip, dass der Arbeitnehmer innerhalb festgelegter Rahmenbedingungen ein Arbeitszeitkonto auffüllen kann. ³In der Praxis wird dieses Arbeitszeitmodell dergestalt umgesetzt, dass der Arbeitnehmer neben seiner vertraglich festgelegten Arbeitszeit weitere Arbeitszeit leistet. ⁴Diese zusätzliche Arbeitszeit, die im Normalfall über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgeht, wird einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben und dort als Wertguthaben geführt.

⁵Bei einer Vollbeschäftigung wird hierzu regelmäßig für die Sabbatzeit (befristet) die normale Arbeitszeit reduziert werden, damit das Wertguthaben erarbeitet werden kann. ⁶Bei einer Teilzeitbeschäftigung kommt eine Reduzierung der bisherigen normalen Arbeitszeit oder Beibehaltung der bisherigen Teilzeit und Leistung von Mehrarbeit in Frage.

⁷Nach einem entsprechenden Ansparzeitraum kann der Arbeitnehmer dann die angesparte Arbeitszeit in einer Freistellungsphase verbrauchen. ⁸Während der Gesamtzeit (Arbeits- und Freizeitphasen) erhält man die Bezüge entsprechend der arbeitsvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit.

⁹Die Durchführung einer Sabbatzeit setzt das Einvernehmen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers voraus. ¹⁰Keine der Vertragsparteien kann die Durchführung gegen den Willen der anderen Vertragspartei durchsetzen. ¹¹Die Sabbatzeit kann zwischen allen kirchlichen und diakonischen Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeitern sowie Anstellungsträgern im Geltungsbereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck vereinbart werden.

2. Voraussetzungen

- 1Die gewünschte Sabbatzeit soll bei der zuständigen Personalstelle frühzeitig schriftlich vor Beginn beantragt werden.
- 2Der Einsatz nach der Sabbatzeit sollte mitbedacht werden.
- 3Die Vereinbarung erfolgt schriftlich in Form der befristeten Vertragsänderung.

3. Beispiele

Eine Sabbatzeit kann beispielsweise wie folgt vereinbart werden:

3 Jahre einer Teilzeitbeschäftigung mit 2/3 Brutto-Bezügen, wobei man 2 Jahre vollzeitbeschäftigt ist und ein Jahr völlig freigestellt wird; im Gesamtzeitraum von 3 Jahren erhält man also 66 % der Vergütung

4 Jahre einer Teilzeitbeschäftigung mit 3/4 Brutto-Bezügen, wobei man 3 Jahre vollzeitbeschäftigt ist und ein Jahr völlig freigestellt wird; im Gesamtzeitraum von 4 Jahren erhält man also 75 % der Vergütung

6 Jahre einer Teilzeitbeschäftigung mit 5/6 Brutto-Bezügen, wobei man 5 Jahre vollzeitbeschäftigt ist und ein Jahr völlig freigestellt wird; im Gesamtzeitraum von 6 Jahren erhält man also 83,3 % der Vergütung

4. Arbeitsphasen, Freistellungsphase

1Die Freistellungsphase, d.h. die völlige Freistellung vom Dienst, liegt regelmäßig am Ende des festgesetzten Gesamtzeitraumes der Sabbatzeit. 2Wiederholungen der Sabbatzeit sind möglich.

5. Arbeitsrechtliche Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis

1Bezügeerhöhungen wirken sich auch während der Freizeitphase aus, da das Beschäftigungsverhältnis während dem Sabbatjahr fortbesteht. 2Damit zählt die Zeit der Freistellung als Beschäftigungs- und Dienstzeit, wird auf die Bewährungszeit angerechnet und zieht Zulagen, Urlaubsgeld und Zuwendung – anteilig zum Teilzeitarbeitsverhältnis – nach sich.

3Unständige Bezügebestandteile (Zuschläge, vergütete Bereitschaftsdienste, Schichtzulagen) entfallen in der Freizeitphase und senken daher die Bruttovergütung.

4Innerhalb der Freizeitphase besteht keine Verpflichtung zur Arbeitsleistung.

5Nach Ablauf der Vereinbarung einer Sabbatzeit gilt wieder der ursprüngliche Arbeitsvertrag.

6. Sonderfragen

6.1. Kündigung / vorzeitige Beendigung der Sabbatzeit

¹Eine Veränderung der vereinbarten Form der Sabbatzeit ist nur im Ausnahmefall und im Einvernehmen mit dem Anstellungsträger möglich. ²Bei einer vorzeitigen Beendigung der Sabbatzeit ist der Ausgleich des angesparten Arbeitszeit-Guthabens zu vereinbaren.

³Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, erfolgt eine Nachzahlung der Vergütung für den Zeitraum, in dem die gezahlte Vergütung nicht der erbrachten Arbeitsleistung entsprach.

⁴Im Todesfall steht dieser Anspruch den Erben zu.

6.2. Mutterschutz

6.2.1. Während der Arbeitsphase

¹Während der Schutzfristen nach § 3 Abs. 1 und 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG wird der Lauf des Sabbatjahrmodells gehemmt (ausgesetzt). ²Daraus folgt, dass in den Fällen, in denen die Schutzfristen während der Arbeitsphase liegen, sich der Ablaufzeitpunkt für die Arbeitsphase um die Zeit der Schutzfristen hinausschiebt und daran anschließend die Freistellungsphase beginnt.

6.2.2. Während der Freistellungsphase

¹Auch in den Fällen, in denen die Schutzfristen während der Freistellungsphase liegen, schiebt sich der Ablaufzeitpunkt für die Freistellungsphase um die Zeit der Schutzfristen hinaus. ²Die Freistellungsphase als Ausgleichszeitraum für die (Mehr-)Arbeit in der Arbeitsphase bleibt somit in vollem Umfang erhalten.

6.2.3. Arbeitsentgelt

¹Während der Schutzfristen ist für die Berechnung des Arbeitsentgelts nach § 11 MuSchG bzw. für die Berechnung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld nach § 14 MuSchG von dem aufgrund der Teilzeitvereinbarung zustehenden, anteilig gekürzten Arbeitsentgelt auszugehen. ²Auf die Tatsache, dass die Angestellte in der Arbeitsphase eine volle Arbeitsleistung erbracht hat, kommt es nicht an, weil ein Verdienst i.S. des § 11 Abs. 1 Satz 1 MuSchG nicht erzielt worden ist, wenn die erbrachte Arbeitsleistung durch einen tariflich vorgesehene Freizeitausgleich abgegolten worden ist.

6.3. Elternzeit / Sonderurlaub

Wie bei den Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz rechnen auch die Zeiten einer Elternzeit oder eines Sonderurlaubs aus familiären Gründen bei den Zeiten der Arbeitsphase und der Freistellungsphase nicht mit, so dass nach Beendigung der Elternzeit / des Sonderurlaubs die Arbeits- oder Freistellungsphase fortgesetzt wird.

6.4. Arbeitsunfähigkeit

6.4.1 Während der Arbeitsphase

1Eine während der Arbeitsphase eintretende Arbeitsunfähigkeit führt nur dann nicht zur Verlängerung des Zeitraums der Arbeitsphase bzw. zu einer Verkürzung des Zeitraums der Freistellungsphase, wenn die Erkrankung nicht über die Entgeltfortzahlungsfristen hinausgeht.

2Bei einer längerfristigen Erkrankung in der Arbeitsphase, die über die Entgeltfortzahlungsfristen hinausgeht, ist nämlich der Tatsache Rechnung zu tragen, dass ein Wertguthaben, mit dem in der Freistellungsphase die sozialrechtliche Absicherung sichergestellt werden muss, nicht in dem Umfang aufgebaut werden kann, wie es für den vorgesehenen Zeitraum der Freistellungsphase erforderlich ist. 3U.a. sind folgende Handlungsalternativen in solchen Fällen denkbar: Nacharbeit oder Verkürzung der Freistellungsphase

6.4.2 Während der Freistellungsphase

1Unabhängig von ihrer Dauer führt eine während der Freistellungsphase eintretende Arbeitsunfähigkeit nicht zu einer Verlängerung der Freistellungsphase. 2Zum einen ruht daher während der Freistellungsphase der Anspruch auf Krankengeld und zum anderen tangieren Erkrankungen während der Freistellungsphase nicht den Vergütungsanspruch.

3Grundsätzlich bedarf es daher keiner Anzeige der Arbeitsunfähigkeit in der Freistellungsphase. 4Ist der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Rückkehr aus der Freistellungsphase arbeitsunfähig erkrankt, so beginnt die sechswöchige Entgeltfortzahlungsfrist mit dem Tag nach Ablauf der Freistellung. 5Bei Fortdauer der Erkrankung auch nach Ablauf dieser Frist ist aber für die Berechnung der weiteren Krankenbezugsfristen auf den Eintritt der Arbeitsunfähigkeit während der Freistellungsphase abzustellen und nicht etwa vom Tag nach deren Beendigung auszugehen.

6.5 Erholungsurlaub

1Die Urlaubsdauer und die Urlaubsvergütung berechnen sich aus der Teilzeitbeschäftigung. 2Während der Arbeitsphase ergibt sich hinsichtlich der Berechnung des Erholungsurlaubs keine Besonderheit. 3Für das Kalenderjahr/die Kalenderjahre in welche/s die Freistellungsphase fällt, wird bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs dieser Zeitraum mit Null Arbeitstagen angesetzt.¹

7. Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen

1Während des gesamten Sabbatjahres besteht durchgängig Versicherungspflicht in der Kranken- und Rentenversicherung und Beitragspflicht in der Arbeitslosenversicherung.

2Durch das Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen ist die Versicherungs- und Beitragspflicht zu den sozialen Sicherungssystemen auch auf Zeiten erstreckt worden, die im Rahmen bestimmter flexibler Arbeitszeitmodelle eine Frei-

¹ Auf ergänzende Rundverfügungen/Informationen aus dem Dezernat/Referat Arbeitsrecht wird verwiesen.

stellung von der Arbeitsleistung bei durchgehender Entgeltzahlung vorsehen. ³Zeiten der Freistellung in der Sabbatzeit gelten somit als „Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt“. ⁴Welche Bezüge der Beitragsberechnung zugrunde gelegt werden, ergibt sich aus § 23 b SGB IV.

⁵Auch für die Zusatzversorgung ergeben sich keine Änderungen; die Freistellungsphase wird wie die Ansparphase nach dem reduzierten Beschäftigungsquotienten behandelt.

⁶Da eine Verminderung der Arbeitszeit zu einer anteilmäßigen Reduzierung des Entgeltes führt, kann sich dies mindernd in der Arbeitslosen- und Rentenversicherung auswirken.

8. Steuerrechtliche Auswirkungen

¹Bei der während der Arbeitsphase vereinbarten Entgeltkürzung handelt es sich um eine „echte“ Entgeltkürzung. ²Daraus folgt, dass sowohl in der Arbeits- als auch in der Freistellungsphase jeweils der reduzierte Arbeitslohn der Besteuerung unterliegt. ³Falls die Sabbatzeit nicht in Anspruch genommen wird oder werden kann, handelt es sich dagegen bei evtl. Nachzahlungen um Arbeitslohn für mehrere Jahre im Sinne von § 34 EStG (außerordentliche Einkünfte).

9. Sabbatzeit als Möglichkeit für vorgezogenen Ruhestand

¹Die Sabbatzeit kann auch als gleitender Übergang für den vorgezogenen Ruhestand genutzt werden. ²Indem die Freizeitphase an das Ende des Gesamtzeitraumes der Teilzeitbeschäftigung gelegt wird, kann so nahtlos in die Rente gewechselt werden.

10. Geltungsdauer

Die Möglichkeit der Sabbatzeitvereinbarung gilt bis zu einer abweichenden Beschlussfassung der Arbeitsrechtlichen Kommission.

