

Anlage 5 zum TVöD-Anwendungsbeschluss

Durchführung von Sabbatzeitmodellen gemäß § 10 Absatz 6 TVöD
für die Beschäftigten in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck

1. Grundsatz

¹Bei einer Sabbatzeit handelt es sich um eine längerfristige, bezahlte Freistellung von der Arbeit. ²Diese Arbeitszeitform basiert auf dem Prinzip, dass Beschäftigte innerhalb festgelegter Rahmenbedingungen ein Arbeitszeitkonto auffüllen können. ³In der Praxis wird dieses Arbeitszeitmodell dergestalt umgesetzt, dass Beschäftigte über ihre vertraglich festgelegte Arbeitszeit hinaus weitere Arbeitszeit leisten. ⁴Diese zusätzliche Arbeitszeit wird einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben und dort als Wertguthaben geführt.

⁵Bei einer Vollbeschäftigung wird hierzu regelmäßig für die Sabbatzeit (befristet) die normale Arbeitszeit reduziert, 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 der vereinbarten Ansparphase kann die angesparte Arbeitszeit in einer Freistellungsphase verbraucht werden. ⁸Während der Gesamtzeit (Anspar- und Freistellungsphase) wird das Entgelt entsprechend der arbeitsvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit gezahlt.

⁹Die Durchführung einer Sabbatzeit setzt das Einvernehmen des Arbeitgebers und der oder des Beschäftigten voraus. ¹⁰Keine der Vertragsparteien kann die Durchführung gegen den Willen der anderen Vertragspartei durchsetzen. ¹¹Die Vereinbarung erfolgt schriftlich in Form der befristeten Vertragsänderung.

¹²Die gewünschte Sabbatzeit soll bei der zuständigen Personalstelle frühzeitig schriftlich vor Beginn beantragt werden.

¹³Der Einsatz nach der Sabbatzeit sollte mitbedacht werden.

2. 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

3. Ansparphase, Freistellungsphase

1Die Freistellungsphase, d. h. 3die völlige Freistellung vom Dienst, liegt regelmäßig am Ende des festgesetzten Gesamtzeitraumes der Sabbatzeit. 4Wiederholungen der Sabbatzeit sind möglich.

4. Arbeitsrechtliche Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis

1Entgelterhöhungen wirken sich auch während der Freistellungsphase aus, da das Beschäftigungsverhältnis während der Sabbatzeit fortbesteht. 2Damit zählt die Zeit der Freistellung als Beschäftigungszeit und zieht Zulagen und Jahressonderzahlung – anteilig zum Teilzeitarbeitsverhältnis – nach sich.

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

4Innerhalb der Freistellungsphase besteht keine Verpflichtung zur Arbeitsleistung.

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

5. Sonderfragen

5.1. Änderung/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.

5.2. Mutterschutz

5.2.1. Während der Arbeitsphase

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

5.2.2. 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 Ansparphase bleibt somit in vollem Umfang erhalten.

5.2.3. Arbeitsentgelt

¹Während der Schutzfristen ist für die Berechnung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld nach § 20 MuSchG von dem aufgrund der Teilzeitvereinbarung zustehenden, anteilig gekürzten Arbeitsentgelt auszugehen. ²Auf die Tatsache, dass die Beschäftigte in der Arbeitsphase eine volle Arbeitsleistung erbracht hat, kommt es nicht an, weil ein Verdienst i. S. des § 20 Absatz 1 Satz 2 MuSchG nicht erzielt worden ist, wenn die erbrachte Arbeitsleistung durch einen tariflich vorgesehenen Freizeitausgleich abgegolten worden ist.

5.3. 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, sodass nach Beendigung der Elternzeit/des Sonderurlaubs die Anspar- oder Freistellungsphase fortgesetzt wird.

5.4. Arbeitsunfähigkeit

5.4.1. Während der Ansparphase

¹Eine während der Ansparphase eintretende Arbeitsunfähigkeit führt nur dann nicht zur Verlängerung des Zeitraums der Ansparphase bzw. ²zu einer Verkürzung des Zeitraums der Freistellungsphase, wenn die Erkrankung nicht über die Entgeltfortzahlungsfristen hinausgeht.

³Bei einer längerfristigen Erkrankung in der Ansparphase, die über die Entgeltfortzahlungsfristen hinausgeht, ist 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. ⁴In diesen Fällen sind insbesondere die Nacharbeit oder die Verkürzung der Freistellungsphase möglich.

5.4.2. 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.

5.5. Erholungsurlaub

¹Die Urlaubsdauer und die Urlaubsvergütung berechnen sich aus der Teilzeitbeschäftigung. ²Während der Ansparphase 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

6. Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen

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

²Zeiten der Freistellung in der Sabbatzeit gelten als „Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt“.

³Welche Bezüge der Beitragsberechnung zugrunde gelegt werden, ergibt sich aus § 23b SGB IV.

⁴Auch für die Zusatzversorgung ergeben sich keine Änderungen; die Freistellungsphase wird wie die Ansparphase nach dem reduzierten Beschäftigungsquotienten behandelt.

⁵Da eine Verminderung der Arbeitszeit zu einer anteilmäßigen Reduzierung des Entgeltes führt, kann sich dies mindernd in der Arbeitslosen- und Rentenversicherung auswirken.

7. Steuerrechtliche Auswirkungen

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

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

8. 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.

9. Geltungsdauer

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

