

Sitzungsvorlage **des Haupt-, Finanz- und Bildungsausschusses**
am 01.02.2021 öffentlich
TOP 2. DSNR.: HA 2/2021

Sabbaticals bzw. Langzeitkonten für Beschäftigte

Anlage/n:

Sachbericht:

Vermehrt kommen von Beschäftigten Anfragen zum Sabbaticaljahr bzw. zur Einrichtung eines Langzeitkontos. Derzeit liegt der Personalstelle ein konkreter Antrag hierzu vor. Nach Rücksprache mit dem Kommunalen Arbeitgeberverband ist es auf Grund des hohen Verwaltungsaufwands den jede Einzelvereinbarung zu einem Sabbaticaljahr bzw. Langzeitkonto mit sich bringt sinnvoll, zu diesem Thema eine Grundsatzentscheidung zu treffen. Hier muss grundlegend entschieden werden, ob es künftig bei der Stadt Weißenhorn möglich ist, ein solches Sabbaticaljahr zu ermöglichen. Sofern dies abgelehnt werden würde, ist dies lt. KAV ausreichend um einen Antrag abzulehnen.

Erläuterung zum Sabbatical bzw. ein Langzeitkonto

- Für Beschäftigte nach dem TVöD, die ein Sabbatical bzw. ein Langzeitkonto für einen Zeitraum von mehr als einem Jahr zur Ansparung von Guthaben führen möchten, findet sich in § 10 Abs. 6 TVöD die Öffnungsklausel. Seit die Deutsche Rentenversicherung Bund den § 10 Abs. 6 TVöD als „frühere Vereinbarung“ i. S. d. § 116 SGB IV anerkannt hat, ist hierbei die Ansparung eines Wertguthabens in Entgelt oder in Zeit möglich.
- Aufgrund der Formulierung in § 10 Abs. 6 TVöD („*Der Arbeitgeber kann mit dem Arbeitnehmer ...vereinbaren*“) haben die Beschäftigten keinen Rechtsanspruch auf Einrichtung eines Langzeitkontos. Tatsächlich ist jedoch bei der Entscheidung über einen Antrag auf Einrichtung eines Langzeitkontos nach billigem Ermessen gem. § 315 BGB zu entscheiden. Die Beschäftigten brauchen grundsätzlich einen triftigen Grund um ein Sabbatical bzw. Langzeitkonto beantragen zu können. Eine längere Auszeit/Urlaub ist hier nicht als triftiger Grund ausreichend.
- Die Durchführung eines Langzeitarbeitszeitkontos bzw. der Abschluss einer Einzelvereinbarung hierzu ist ein Präzedenzfall, auf den auch andere Arbeitnehmer etwaige Wünsche nach der Einrichtung eines Langzeitkontos stützen und im Rahmen der Gleichbehandlung durchsetzen können.
- Auch wenn die Führung eines Langzeitkontos nur einem Beschäftigten mit dem jeweiligen Abschluss einer Einzelvereinbarung ermöglicht werden soll, hat gem. § 10 Abs. 6 TVöD eine Beteiligung einer vorhandenen Personalvertretung zu erfolgen. Eine Mitbestimmungspflicht besteht nicht, eine Information ist ausreichend.
- Es soll daher grundsätzlich entschieden werden, ob den Beschäftigten die Möglichkeit einer Einzelvereinbarung nach § 10 Abs. 6 TVöD zur Durchführung eines Sabbaticals bzw. Einrichtung eines Langzeitkontos gegeben werden soll.

Sofern sich der Hauptausschuss gegen die Möglichkeit einer grundsätzlichen Freigabe zur Ermöglichung eines Sabbaticaljahres bzw. Langzeitkontos entschei-

det, steht den Beschäftigten immer noch die Möglichkeit zur Beantrag von Sonderurlaub zu.

Kurzerläuterung Sonderurlaub:

- Während des Sonderurlaubs ruht das Arbeitsverhältnis. Zwar bestehen grundsätzlich die vertraglichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis weiter. Der Arbeitgeber kann jedoch in der Zeit des Sonderurlaubs von dem Beschäftigten keine Arbeitsleistung und der Beschäftigte vom Arbeitgeber keine Zahlungen aus dem Arbeitsverhältnis verlangen.
- Gemäß § 34 abs. 3 des TVÖD zählt die Zeit des Sonderurlaubs nicht als Beschäftigungszeit, es sei denn der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt. Dies kann z.B. Bedeutung erlangen bei der Berechnung von Kündigungsfristen oder hinsichtlich der Dauer der Gewährung des Krankengeldzuschusses.
- Während des Sonderurlaubs kann der gesetzlich kranken- und pflegeversicherte Arbeitnehmer für die Dauer des 1. Monats in seiner gesetzlichen Versicherung verbleiben, da § 7 Abs. 3 SGB IV die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung als für 1 Monat fortbestehend fingiert, auch wenn kein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht. D.h. ab Beginn des 2. Monats muss sich der Beschäftigte selbst versichern.
- Der Beschäftigte kann sich für die Zeit des unbezahlten Sonderurlaubs in der gesetzlichen Rentenversicherung freiwillig versichern. Auch hierzu werden keine Arbeitgeberbeitragsanteile oder Zuschüsse gewährt. Die Beiträge hat der Versicherte selbst zu tragen. Zudem kann die Beurlaubung zu einem Wegfall der Anspruchsvoraussetzungen auf Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit führen.
- Sonstige Auswirkungen sind:
 - Kein Anspruch auf Zahlung von vermögenswirksamen Leistungen
 - Verminderung der Jahressonderzahlung
 - Auswirkungen auf Jubiläumszeiten und Jubiläumsgeld
 - Verminderung des Erholungsurlaubes
 - Auswirkungen auf die Stufenlaufzeit -> späterer Stufenaufstieg

Beschlussvorschlag:

„Der Hauptausschuss beschließt, dass Anträge von Beschäftigten nach dem TVÖD Einzelvereinbarungen über Sabbaticals bzw. Langzeitkonen nach § 10 Abs. 6 TVÖD abgelehnt werden.“

Jasmin Hermann
Personalleitung

Melanie Müller
Leiterin Fachbereich 1

Dr. Wolfgang Fendt
1. Bürgermeister

Verwaltungsinterne Vermerke:

Information und Beteiligung der Fachbereiche			
<input type="checkbox"/> Fachbereich 1	<input type="checkbox"/> Fachbereich 2	<input type="checkbox"/> Fachbereich 3	<input type="checkbox"/> Fachbereich 4
Sitzungsvorlagen mit möglicher finanzieller Auswirkung			
Für den betroffenen TOP sind			
<input type="checkbox"/> <u>keine</u> Haushaltsmittel erforderlich			
<input type="checkbox"/> Haushaltsmittel erforderlich (-> Gegenzeichnung der Finanzverwaltung erforderlich)			
<input type="checkbox"/> und unter der Haushaltsstelle		eingestellt <input type="checkbox"/> und noch <u>keine</u> Haushaltsmittel eingestellt	
Gegenzeichnung der Finanzverwaltung:			
Bekanntgabe von NÖ-TOP´s:			
<input type="checkbox"/> Bekanntgabe des Beschlusses sobald Gründe für die Geheimhaltung weggefallen sind (Art. 52 Abs. 3 GO).		<input type="checkbox"/> Personalangelegenheit keine Bekanntgabe.	