

Anlage 24

Regelung zum Sabbatical

vom 10. Oktober 2024

(Kirchliches Amtsblatt für die Diözese Mainz 2024, Nr. 11, Ziff. 98, S. 119 ff.)

Abschnitt 1

Die Gestaltung eines Langzeitkontos nach § 10 Abs. 6 TVöD VKA in Form eines sog. Sabbaticals richtet sich nach den verbindlichen Vorgaben in Abschnitt 2.

Abschnitt 2

Regelung zum Sabbatical

§ 1

Sabbatical

- (1) Die Beschäftigten erhalten die Möglichkeit, durch ein Sabbatical ihre persönliche Lebensplanung unter Berücksichtigung von dienstlichen und privaten Belangen durch die Inanspruchnahme einer längeren Phase der Freizeit zu bereichern.
- (2) Den Anträgen auf Inanspruchnahme eines Sabbaticals (§ 2) ist stattzugeben, soweit nicht dringende dienstliche Gründe entgegenstehen. Stehen dringende dienstliche Gründe entgegen, hat der Dienstgeber mit dem Antragsteller zu erörtern, inwieweit eine Verschiebung oder eine andere zeitliche Gestaltung des Sabbaticals möglich sind.
- (3) Das Sabbatical besteht aus zwei Phasen. In der Vereinbarung werden die zeitlichen Umfänge der Leistungsphase und der Freizeitphase vereinbart, aus der sich die prozentuale Absenkung der Arbeitszeit ergibt.
- (4) Die Regelung gilt für alle Beschäftigten mit einem Arbeitsvertrag nach AVO Mainz. Bei Lehrkräften an kirchlichen Schulen sowie bei Religionslehrern im Kirchendienst und sonstigen als Lehrkräfte an staatlichen Schulen Beschäftigten ist der Zeitraum der zweiten Phase so zu vereinbaren, dass er in der Regel mit Beginn eines Schuljahres oder Schulhalbjahres beginnt oder endet. Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis befristet ist, ist die zweite Phase so zu vereinbaren, dass sie nicht über das Ende der Befristung hinaus fortdauert.
- (5) Beschäftigten, die die Inanspruchnahme eines Sabbaticals in Betracht ziehen, ist auf Antrag von der zuständigen Personalverwaltung eine Berechnung der Teilzeitbezüge für die beiden Phasen zur Verfügung zu stellen. Der/Die Beschäftigte hat Anspruch auf maximal zwei unterschiedliche Teilzeitberechnungen. Die Teilzeitberechnung bezieht sich auf das im Zeitpunkt der Beantragung der Berechnung zustehende Gehalt, ohne

Berücksichtigung von bereits feststehenden Steigerungen aufgrund von Stufenaufstieg oder feststehenden tariflichen Erhöhungen und ohne Berücksichtigung von Entgelten für Sonderformen der Arbeit sowie ohne Berücksichtigung von Einmalzahlungen (insbesondere Jahressonderzahlung, Leistungsentgelt).

§ 2

Antragsverfahren

- (1) Beschäftigte, die ein Sabbatical in Anspruch nehmen wollen, beantragen dieses schriftlich bei ihrem Dienstgeber.
- (2) Der Antrag muss spätestens vier Monate vor Beginn des Sabbaticals beim Dienstgeber eingehen. Über den Antrag muss sich der Dienstgeber innerhalb von 8 Wochen mit dem Dienstnehmer ins Benehmen setzen. Mitarbeiter und Dienstgeber treffen eine Vereinbarung nach § 1 Abs. 2.
- (3) Vor Beginn des Sabbaticals ist zwischen den Parteien des Arbeitsvertrages eine schriftliche Vereinbarung zu treffen, in der vor allem die vereinbarten Phasen festgehalten werden.

§ 3

Leistungsphase

- (1) Während der Leistungsphase (§ 1 Absatz 3) verbleibt es bei der durchschnittlichen arbeitsvertraglich bestehenden wöchentlichen Arbeitszeit. Das Entgelt wird prozentual zur vereinbarten Gesamtdauer des Sabbaticals (Leistungsphase und Freizeitphase) reduziert. In der Freizeitphase besteht keine Verpflichtung zur Arbeitsleistung bei Weiterzahlung des reduzierten Entgelts aus der Leistungsphase.
- (2) Erkrankt der/die Beschäftigte während der Leistungsphase über einen Zeitraum hinaus, für den der Arbeitgeber Lohnfortzahlung zu leisten hat, so verlängert sich die Leistungsphase um die Hälfte der Zeit, die die Zeit der Lohnfortzahlung übersteigt. Das gilt nicht für Zeiten des Mutterschutzes.
- (3) Neben den Entgelten für geleistete Arbeit ist auch der entsprechende Gesamtsozialversicherungsbeitrag in das Wertguthaben einzubringen
- (4) Das Wertguthaben ist gemäß § 7d SGB IV als Arbeitsentgeltguthaben zu führen. Arbeitszeitguthaben sind entsprechend in Arbeitsentgelt umzurechnen. Der Dienstgeber hat den/die Beschäftigte/n mindestens einmal jährlich in Textform über die Höhe des Wertguthabens zu unterrichten (§ 7d SGB IV Abs. 2). Die Unterrichtung kann auch durch die mit der Verwaltung des Wertguthabens beauftragten Träger erfolgen. Bei Dienstgebern, die insolvenzfähig sind, ist das Wertguthaben einschließlich der darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeiträge gemäß § 7e SGB IV vor Insolvenz zu schützen.

§ 4

Freizeitphase

- (1) Während der Freizeitphase wird der/die Beschäftigte im vereinbarten Dauer und Umfang von der Arbeitsleistung freigestellt.
- (2) Während der Freistellung entsteht kein Anspruch auf Erholungsurlaub. Im Kalenderjahr des Beginns der Freistellung wird der Urlaubsanspruch für jeden vollen Kalendermonat der Freistellung um 1/12 gekürzt. Gleiches gilt für das Kalenderjahr der Beendigung der Freistellung, sofern nicht der Freistellung der Bezug von Altersrente folgt.

§ 5

Störfälle

- (1) Die Vereinbarung wird vorzeitig beendet, wenn der/die Beschäftigte das Arbeitsverhältnis durch Kündigung beendet. In diesem Fall ist das bereits angesparte Wertguthaben auf Antrag des/der Beschäftigten auf den neuen Arbeitgeber, sofern dieser ein entsprechendes Modell anbietet, oder die Deutsche Rentenversicherung zu übertragen (§ 7f SGB IV).
- (2) Endet das Arbeitsverhältnis vorzeitig durch den Tod des/der Beschäftigten, ist das Wertguthaben an die Erben auszuzahlen.
- (3) Bei einer Veränderung der persönlichen Verhältnisse des/der Beschäftigten kann die Vereinbarung einvernehmlich angepasst oder beendet werden. Der Dienstgeber soll sein Einvernehmen erklären, wenn die vorzeitige Beendigung erfolgt, weil der/die Beschäftigte Elternzeit beantragen will. Über die Verwendung des nicht verbrauchten Wertguthabens ist ebenfalls ein Einvernehmen zu erzielen.

§ 6

Verwaltung der Wertguthaben

- (1) Bei Rechtsträgern, die insolvenzfähig sind, ist das Wertguthaben durch einen externen Verwalter zu verwalten.
- (2) Die Mitarbeitervertretung ist gemäß den Regelungen der MAVO Bistum Mainz zu beteiligen.

Mainz, den 10. Oktober 2024

Prof. Dr. Peter Kohlgraf
Bischof von Mainz

Dr. Anna Ott
Kanzlerin der Kurie

