

Hinweise zur Änderung der Anlage 6 - Empfehlungen zur Durchführung von Sabbatzeitmodellen



Dezernat Arbeits- und Schulrecht

Mit dem ARK-Beschluss vom 8. Februar 2021 (KABl. S. XXX) wurde die Anlage 6 zum Anwendungsbeschluss – Empfehlungen zur Durchführung von Sabbatzeitmodellen – unter Punkt 6.5 geändert, die neue Formulierung lautet wie folgt:

„6.5 Erholungsurlaub

Die Urlaubsdauer und die Urlaubsvergütung berechnen sich aus der Teilzeitbeschäftigung. Während der Arbeitsphase ergibt sich hinsichtlich der Berechnung des Erholungsurlaubs keine Besonderheit. Für das Kalenderjahr / die Kalenderjahre in welche/s die Freistellungsphase fällt, wird bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs dieser Zeitraum mit Null Arbeitstagen angesetzt. Ein vor Beginn der Freistellungsphase noch bestehender und nicht erfüllter Urlaubsanspruch kann unter Umständen während der Freistellungsphase verfallen.“

Die entfallene Formulierung „Eine Kürzung des Erholungsurlaubs wegen der Freistellungsphase findet nicht statt.“ hatte bisher ihre Berechtigung vor dem Hintergrund gehabt, dass es sich bei einer Sabbatzeitvereinbarung um eine besondere Form der Teilzeitarbeit handelt und das Arbeitsverhältnis während der Freistellungsphase nicht ruht.

Die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts zum Urlaub (BAG 9 AZR 315/17 und 406/17 sowie 9 AZR 481/18) hat allerdings seit 2019 dazu geführt, dass eine anteilige Berechnung des Umfangs des Urlaubsanspruchs und der Höhe des Urlaubsentgelts auch bei unterjährigen Veränderungen der Arbeitszeit vorgenommen werden muss.

Das hat zur Folge, dass Phasen der Freistellung von der Arbeitsleistung bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs mit „null“ Arbeitstagen in Ansatz zu bringen sind – also in der Freistellungsphase einer Sabbatzeit kein Urlaubsanspruch entsteht. Der Erholungsurlaub wird für das Kalenderjahr, in dem die Freistellungsphase beginnt bzw. endet, jeweils neu berechnet.

Urlaubsanspruch aus der Arbeitsphase unterliegt auch bei einer Freistellung im Sabbatzeitmodell grundsätzlich den tariflichen Verfallfristen nach § 26 TV-L. Auf diese ist gemäß der Rechtsprechung des BAG durch den Arbeitgeber hinzuweisen. Bei einer Sabbatzeitvereinbarung ist in besonderer Weise rechtzeitig darauf zu achten, dass – je nach Lage und Dauer der Freistellungsphase – der Urlaubsanspruch rechtzeitig vor Beginn der Freistellung beantragt bzw. gewährt wird, da er ansonsten bei einer über die tariflichen Übertragungsfristen hinausgehenden Freistellungsphase verfällt.

Für den Ausnahmefall, dass aus dienstlichen Gründen oder wegen Arbeitsunfähigkeit der Urlaub vor Beginn der Freistellung nicht vollständig genommen werden konnte und insofern konkret ein Verfall des Urlaubs nach der Regelung des § 26 TV-L droht, kann neben der Sabbatzeitvereinbarung eine individuelle Vereinbarung über die Verlängerung der Verfallfrist getroffen werden. Hierfür kann folgende Formulierung verwendet werden:

„Kann der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum Monatsletzten des dritten Monats des Jahres XX angetreten werden, ist er bis zum Monatsletzten des fünften Monats nach dem Ende der Freistellungsphase anzutreten. Nach der Freistellungsphase werden zunächst die Urlaubsansprüche erfüllt, die in der Zeit vor der Freistellungsphase entstanden sind.“