

Die Gestaltung von Sabbatical-Vereinbarungen

Nach dem biblischen Schabbat, dem „Sabbatical“ etymologisch entlehnt ist, soll der Ackerbau alle sieben Jahre unterbrochen werden, damit sich der Boden regenerieren kann. In vielen deutschen Unternehmen sind Sabbaticals, also bezahlte oder unbezahlte Auszeiten von der Arbeit, relativ unbekannt; in Unternehmen angloamerikanischer Provenienz hingegen sind sie seit Jahren bekannt und bewährt. Sabbaticals können Mitarbeiter – meist ab einer bestimmten Betriebszugehörigkeit – für einen üblicherweise nicht länger als 12-monatigen Zeitraum in Anspruch nehmen. Sie tun dies oft, um sich nach Jahren des beruflichen Engagements einen persönlichen Wunsch, etwa eine Weltumsegelung, das Pilgern auf dem Jakobsweg oder einfach nur Zeit mit der Familie, zu erfüllen. Arbeitgeber versprechen sich von Sabbaticals bessere Mitarbeiterbindung und -motivation.

Dieses althergebrachte Verständnis des Sabbaticals wurde in den vergangenen Monaten um einen weiteren Aspekt ergänzt: Während der Wirtschaftskrise sollten Sabbaticals zur Kostensenkung dienen. Das Sabbatical fungierte als Gegenentwurf zum herkömmlichen Personalabbau. Wie die Vergangenheit gezeigt hat, werden die mit dem Personalabbau verbundenen Einsparungen durch Abfindungen, Kündigungsschutzprozesse, Sozialpläne und die Kosten der Neu-Rekrutierung von Mitarbeitern oft aufgeessen. Sabbaticals versprechen eine sofortige Kostenentlastung durch die Verringerung der Lohnsumme, den Verzicht auf Kündigungen und die Verringerung der damit verbundenen Kosten. Zudem müssen bei wirtschaftlicher Erholung des Unternehmens keine neuen Mitarbeiter teuer rekrutiert und eingearbeitet werden – eine win-win-Situation also.

Der Inhalt von Sabbatical-Vereinbarungen ist notgedrungen abhängig von der jeweiligen Konstellation:

- Sparoption: Die Initiative zum Sabbatical geht vom Arbeitgeber aus, der in Zeiten des Auftragsrückgangs Mitarbeiter gegen Entgeltkürzung von der Arbeitspflicht freistellen möchte.
- Lebenstraumoption: Der Wunsch zum Sabbatical geht vom Mitarbeiter aus; er möchte in dieser Zeit einen Lebenstraum verwirklichen oder sich weiterbilden.
- Personalentwicklungsinstrument: Die Möglichkeit zum Sabbatical ist Bestandteil der Firmenkultur. Das Sabbatical dient sowohl den Interessen des Mitarbeiters als auch denjenigen des Arbeitgebers.

Dauer des Sabbaticals und Modalitäten der Rückkehr

Kernelement einer Sabbatical-Vereinbarung ist die Regelung von dessen Dauer sowie der Umstände der Rückkehr. Gerade Letzteres ist nicht unproblematisch. In der Einsparoption steht der Arbeitgeber vor einem Dilemma: Der Mitarbeiter lässt sich nur dann auf das Sabbatical ein, wenn er seine freie Zeit effektiv verplanen kann, der Arbeitgeber also das Sabbatical einseitig weder verlängern noch verkürzen kann. Der Arbeitgeber will, sobald das Geschäft wieder anzieht, bedarfsgerecht auf die Mitarbeiter zugreifen können, die im Sabbatical sind. Um dieser Situation gerecht zu werden, kann ein Rückrufrecht des Arbeitgebers mit einer bestimmten Mindestvorwarnzeit vorgesehen werden; denkbar ist auch, dass der Mitarbeiter sich während des Sabbaticals für den Arbeitgeber telefonisch erreichbar halten muss, damit im Bedarfsfalle eine einvernehmliche Regelung über eine vorzeitige Rückkehr getroffen werden kann. Für die Sabbatical-Vereinbarung ergeben sich demnach die folgenden Formulierungsvorschläge:

„Der Mitarbeiter wird in der Zeit vom bis zum ein Sabbatical nehmen. [1. Option: Eine Beendigung des Sabbaticals vor dem ENDDATUM ist nur durch vorherige schriftliche Vereinbarung zwischen Mitarbeiter und Arbeitgeber möglich. Zu diesem Zweck verpflichtet sich der Mitarbeiter, während des Sabbaticals jederzeit (zu den betriebsüblichen Arbeitszeiten) für den Arbeitgeber telefonisch erreichbar zu sein.] [2. Option: Auf schriftliches Verlangen des Arbeitgebers kann dieser das Sabbatical vor dem ENDDATUM mit einer Ankündigungsfrist von ... Wochen gegenüber dem Mitarbeiter vorzeitig beenden.]“

Eng mit dem Zeitraum des Sabbaticals zusammen hängt dessen rechtliche Einordnung. Jedenfalls in den Konstellationen, in denen der Arbeitgeber während des Sabbaticals weiterhin Arbeitsentgelt an den Mitarbeiter zahlt, soll die Sabbatical-Vereinbarung regeln, dass der Mitarbeiter nicht zur Arbeit verpflichtet ist, der Arbeitgeber lediglich die in der Sabbatical-Vereinbarung vorgesehenen Zahlungen zu leisten hat und das Arbeitsverhältnis ansonsten – etwa für die Berücksichtigung von Betriebszugehörigkeitszeiten – weiterläuft. Zahlt der Arbeitgeber, wie in der Lebenstraumoption, gar kein Entgelt an den Mitarbeiter, ist ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses während der Sabbatical-Dauer vergleichbar der Elternzeit angestrebt. Dies sollte in der Sabbatical-Vereinbarung auch ausdrücklich geregelt werden. Da der Mitarbeiter das Sabbatical nicht zur Konkurrenzfähigkeit

nutzen soll, ist eine Klarstellung zum Wettbewerbsverbot angebracht.

„[1. Option: Während des Sabbaticals ist der Mitarbeiter unwiderruflich von der Pflicht, seine Arbeitsleistung zu erbringen, freigestellt. Der Arbeitgeber ist während dieser Zeit lediglich zur Zahlung der in dieser Sabbatical-Vereinbarung vorgesehenen Beträge verpflichtet.] [2. Option: Während der Sabbatical-Zeit ruht das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien, d. h. es bestehen weder Leistungspflichten des Mitarbeiters noch des Arbeitgebers.] Unabhängig davon gilt das gesetzliche und vertragliche Wettbewerbsverbot auch während des Sabbaticals.“

Schließlich sollten die Umstände der Rückkehr auf den Arbeitsplatz geregelt werden. Soll der Mitarbeiter einen Anspruch darauf haben, auf seinen konkreten Arbeitsplatz zurückzukehren oder soll ihm nur ein vergleichbarer Arbeitsplatz garantiert werden? Die Beantwortung dieser Frage hängt von der Dauer des Sabbaticals und davon ab, auf wessen Initiative und in wessen besonderem Interesse das Sabbatical erfolgt. Denkbar sind die folgenden Regelungen:

„[1. Option: Nach dem ENDDATUM hat der Mitarbeiter einen Anspruch drauf, wieder auf dem Arbeitsplatz beschäftigt zu werden, auf dem er vor dem Sabbatical beschäftigt wurde.] [2. Option: Nach dem ENDDATUM lebt das Arbeitsverhältnis mit den wechselseitigen Pflichten wieder auf und der Mitarbeiter hat einen Anspruch darauf, auf einem Arbeitsplatz beschäftigt zu werden, der mit dem Arbeitsplatz, auf dem er zuletzt beschäftigt wurde, vergleichbar ist.]“

Kündigungsschutz

Der Mitarbeiter wird in jeder Konstellation daran interessiert sein, dass ihm während des Sabbaticals nicht gekündigt werden kann. Umgekehrt sind Konstellationen vorstellbar, in de-

nen der Arbeitgeber ungern sähe, dass der Mitarbeiter sich nach einem Sabbatical unmittelbar zur Konkurrenz verabschiedet. Neben der grundlegenden Absicherung

„Während der Dauer des Sabbaticals ist die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses für beide Seiten ausgeschlossen.“

sind daher auch Erweiterungen des Kündigungsschutzes erwägenswert:

„Die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist weiterhin für die Dauer von ... Monaten nach dem Ende des Sabbaticals für beide Parteien ausgeschlossen.“

Nur zur Klarstellung sei insoweit darauf hingewiesen, dass ein solcher Kündigungsausschluss wegen § 622 Abs. 6 BGB nicht einseitig dem Mitarbeiter auferlegt werden kann.

Vergütungshöhe und Finanzierung

In der Sabbatical-Vereinbarung muss unmissverständlich geregelt sein, in welcher Höhe der Mitarbeiter – wenn überhaupt – weiterhin Arbeitsentgelt erhält:

„[1. Option: Während des Sabbaticals erhält der Mitarbeiter keinerlei Vergütung und vergütungsähnliche Leistungen vom Arbeitgeber.] [2. Option: Während des Sabbaticals zahlt der Arbeitgeber an den Mitarbeiter ein monatliches Bruttoentgelt in Höhe von ... €. Weitere Vergütung oder vergütungsähnliche Leistungen schuldet der Arbeitgeber während des Sabbaticals nicht.]“

Je nach Einzelfall ist es sinnvoll, neben der Fixvergütung andere Vergütungsbestandteile weiterlaufen zu lassen (vermögenswirksame Leistungen und Altersversorgung).

Spannendstes Thema im Zusammenhang mit Sabbaticals ist die Frage, wie diese finanziert werden. Denkbar sind drei Alternativen, nämlich

- eine Finanzierung allein durch den Mitarbeiter (Lebens-traumoption),
- eine Finanzierung ausschließlich durch den Arbeitgeber (Einsparungsoption) sowie
- eine gemeinsame Finanzierung durch Arbeitgeber und Mitarbeiter (Personalentwicklungsinstrument).

Bei der Finanzierung durch den Arbeitgeber ist im Grunde nichts weiter zu berücksichtigen. Während des Sabbaticals wird die Arbeitsverpflichtung des Arbeitnehmers auf null reduziert, während der Arbeitgeber einen bestimmten Betrag weiterzahlt. Der Arbeitgeber trägt demnach die Kosten während des Sabbaticals durch fortlaufende Zahlungen. Diese Zahlungen sind im Hinblick auf die Besteuerung und Sozialversicherungsbeiträge wie ganz normales Arbeitsentgelt zu behandeln.

Finanziert der Mitarbeiter das Sabbatical allein, sind zwei Grundalternativen denkbar: Entweder der Mitarbeiter verzich-



tet während des Sabbaticals vollständig auf Vergütung und trägt seine Kosten aus seinen Ersparnissen. Alternativ kann der Mitarbeiter seine Auszeit durch Mehrleistung vor oder nach dem Sabbatical finanzieren. Die erste Variante ist steuer-, sozialversicherungsrechtlich und verwaltungstechnisch die einfachste aller denkbaren Optionen. Weitaus komplexer und aufwendiger ist hingegen die Vor- oder Nachfinanzierung durch den Mitarbeiter. Im Interesse des Arbeitgebers liegt es in aller Regel, dass der Mitarbeiter sein Sabbatical durch eigene Vorleistungen finanziert – der Arbeitgeber muss dann nicht ins Obligo gehen. Denkbar und üblich sind insoweit zwei Modelle, nämlich die Finanzierung über Arbeitszeitkonten oder Entgeltreduzierung:

- Während der Ansparphase wird das Entgelt gekürzt, etwa um 1/12 des Bruttojahresgehalts für jeden angestrebten Sabbatical-Monat. Der Arbeitgeber verwaltet die eingesparten Beträge und zahlt diese dann während des Sabbaticals aus.
- Ein Sabbatical kann im Rahmen eines Langzeitarbeitszeitkontos als Option der Entnahme vorgesehen werden. Da in einem solchen Falle die Ansparphase sehr lang wäre, wird häufig die Ansparung dadurch beschleunigt, dass das Vollzeitverhältnis während der Ansparphase in ein Teilzeitarbeitsverhältnis (bspw. 30-Stunden-Woche statt 40-Stunden-Woche) umgewandelt wird. Die unverändert hohe Arbeitsleistung führt dann zu einer wöchentlichen Gutschrift von 10 Stunden. Letztlich stellt diese Variante eine Kombination zwischen reinem Arbeitszeitkonto und Entgeltkürzung dar.

Bei beiden Konstellationen ist dringend zu prüfen, ob und inwieweit solche Gestaltungen von den maßgeblichen Tarifverträgen gestattet werden. Darüber hinaus ist zu beachten, dass für Steuer und Sozialversicherung nur der tatsächlich zur Auszahlung kommende Bruttobetrag maßgeblich ist, nicht jedoch der ersparte Stunden- bzw. Geldanteil. Es gilt auch hier das Zuflussprinzip. Der Mitarbeiter hat ein Interesse daran, dass seine Vorleistung (Geld oder Arbeitsstunden) gegen die Insolvenz des Arbeitgebers abgesichert wird. Eine solche Insolvenzversicherung ist gem. § 7e SGB IV vorgeschrieben. Bei gesetzeskonformem Verhalten des Arbeitgebers (das Gesetz sieht keine Sanktionen für fehlenden Insolvenzschutz vor) ist folglich eine Vorfinanzierung der Sabbatical-Zeit durch den Mitarbeiter für den Arbeitgeber mit einigem Aufwand verbunden.

Die Sabbatical-Vereinbarung selbst enthält in aller Regel keine Regelung zu seiner Finanzierung. Solche Regelungen sind üblicherweise entweder in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen enthalten. Nur zur Klarstellung sei darauf hingewiesen, dass der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch nach § 7 Abs. 3 BUrlG nicht aufgespart werden darf. Das Aufsparen des Urlaubs für ein Sabbatical ist daher nur insoweit zulässig und ratsam, soweit es sich um Urlaubsansprüche handelt, die den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigen.

Urlaub

Bei der Festlegung von Lage und Dauer des Sabbaticals sollten die Urlaubsansprüche des Mitarbeiters berücksichtigt werden. Wenn ein Sabbatical über 6 Monate vereinbart ist, wird der Arbeitgeber sich unerfreut zeigen, wenn der Mitarbeiter im



Die betriebliche Organisation des ELENA-Verfahrens – Wer muss was tun?



Das firmenindividuelle Coaching kann nach Ihren Wünschen angepasst werden.

alga-Unternehmensberatung GmbH
 DATAKONTEXT-Repräsentanz Zwickau
 Angela Heinz
 Äußere Schneeberger Str. 6
 08056 Zwickau
 Fax: 0375/291727
 Mail:
 unternehmensberatung@datakontext.com

Überblick ELENA-Verfahren

Ermittlung / Verschlüsselung der Entgeltdaten für ELENA

Zusammenarbeit der Fachabteilungen

Organisatorische Zuordnung der Datenbereitstellung und -eingabe

Datenübermittlung an die ZSS (inkl. Rückmeldungen)

Auskunftsrecht der Arbeitnehmer

Nutzung / Abruf der Daten

Probleme in der Praxis (u. a. Fragen-Antwortenkatalog zum ELENA-Verfahren)

Anschluss daran seinen gesamten Jahresurlaub in Anspruch nimmt. Wünschenswert ist daher, Lage und Dauer des Sabbaticals sowie die Inanspruchnahme des Urlaubs – abhängig von der Finanzierungsfrage – zu harmonisieren. Diese Harmonisierung wird allerdings nicht in der Sabbatical-Vereinbarung selbst geregelt. Die Berücksichtigung findet vielmehr durch gleichzeitige Beantragung und Genehmigung des Jahresurlaubs statt.

Krankheit

Ob und wie Erkrankungen des Mitarbeiters während des Sabbaticals zu berücksichtigen sind, hängt maßgeblich vom Grundtypus und der Finanzierung des Sabbaticals ab. Sofern das Arbeitsverhältnis für die Dauer des Sabbaticals ruhend gestellt ist, spielen Arbeitsunfähigkeitszeiträume keinerlei Rolle. Das Gleiche gilt, wenn der Arbeitgeber das Sabbatical allein finanziert. Hat der Mitarbeiter das Sabbatical vorfinanziert, erscheint es unbillig, dass dem Arbeitgeber die vorgearbeiteten „Überstunden“ des Mitarbeiters zugutekommen, der Mitarbeiter das Risiko der Arbeitsunfähigkeit während des Sabbaticals aber allein tragen soll. Ein vom Mitarbeiter vorfinanziertes Sabbatical sollte entsprechend § 9 BUrlG um die Anzahl der Tage verlängert werden, an denen der Mitarbeiter arbeitsunfähig war. Um eine Überforderung des Arbeitgebers zu vermeiden, sollte allerdings eine Höchstgrenze vorgesehen werden:

„Der Mitarbeiter hat dem Arbeitgeber jede arbeitsunfähige Erkrankung während des Sabbaticals durch unverzügliche Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung entsprechend § 5 EFZG anzuzeigen. Das Sabbatical verlängert sich automatisch um jeden Tag, an dem der Mitarbeiter während des Sabbaticals arbeitsunfähig ist. Sofern der Mitarbeiter während des Sabbaticals mehr als ... Tage arbeitsunfähig erkrankt, gilt der folgende § ... entsprechend.“

Wegfall der Geschäftsgrundlage

Der Mitarbeiter verbindet mit dem Sabbatical häufig einen Zweck (Weltumsegelung, Fortbildung usw.), auf den der Arbeitgeber keinen Einfluss hat. Folgerichtig soll das Sabbatical unabhängig von der Zweckerreichung durchgeführt werden.

„Der vom Mitarbeiter mit dem Sabbatical verfolgte Zweck ist nicht Geschäftsgrundlage dieser Sabbatical-Vereinbarung. Diese Sabbatical-Vereinbarung gilt daher unabhängig davon, ob der Mitarbeiter das von ihm verfolgte Ziel bzw. den Zweck erreicht.“

Störfall

In Fällen, in denen der Mitarbeiter das Sabbatical mitfinanziert, ist dringend zu einer „Störfallklausel“ zu raten, die regelt, was passiert, wenn der Mitarbeiter während des Sabbaticals

- verstirbt,
- dauerhaft erkrankt/erwerbsunfähig wird oder

- das Arbeitsverhältnis endet.

Im Todesfalle des Mitarbeiters sollte eine Begünstigungsregelung vorgesehen sein; nach § 23b SGB IV ist der vom Arbeitgeber an den Begünstigten zu zahlende Betrag steuer- und sozialversicherungspflichtig. Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist wahlweise die Übertragung des Guthabens an den Neuarbeitgeber oder die Auszahlung an den Mitarbeiter nach § 23 b SGB IV denkbar. Im Fall der Erwerbsunfähigkeit besteht das Arbeitsverhältnis fort. Folgerichtig sollte das Wertguthaben aufrechterhalten bleiben, bis über dessen Verwendung entschieden ist. Das Sabbatical sollte mit der Erwerbsunfähigkeit enden.

„Im Falle des Todes des Mitarbeiters während des Sabbaticals erhalten die von diesem schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber namentlich benannten Begünstigten das für die Finanzierung des Sabbaticals vorgeleistete Guthaben nach Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen und Einbehalt der Lohnsteuer ausbezahlt. Der Mitarbeiter hat dem Arbeitgeber spätestens einen Tag vor Antritt des Sabbaticals den oder die Begünstigten mitzuteilen. Werden vom Mitarbeiter keine Begünstigten benannt, so gelten seine Erben als begünstigt.“

Sofern das Arbeitsverhältnis während des Sabbaticals endet, hat der Mitarbeiter ein Wahlrecht, ob er das zum Beendigungszeitpunkt noch nicht verbrauchte Guthaben auf seinen neuen Arbeitgeber übertragen lassen oder ausgezahlt bekommen will. Im Fall der Auszahlung erfolgt diese nach Abzug der gesetzlichen Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuer.

Sofern der Mitarbeiter während des Sabbaticals

- länger als ... Tage arbeitsunfähig erkrankt ist,
- mehr als ... Prozent dauerhaft oder vorübergehend erwerbsgemindert oder
- erwerbsunfähig wird,

endet das Sabbatical mit Eintritt des zuvor benannten Ereignisses. Ein zu diesem Zeitpunkt noch bestehendes Guthaben des Mitarbeiters wird bis zu einer Regelung über dessen Verwendung vom Arbeitgeber fortgeführt. Bei einer nachfolgenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. im Todesfall des Mitarbeiters gelten die in dieser Ziffer getroffenen Vereinbarungen entsprechend.“

BERND WELLER,
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Heuking Kühn Lüer Wojtek,
Frankfurt am Main

