

# Sabbaticals ohne Zeitwertkonto

Nur mit frei zu vereinbarenden reduzierter Vergütung

Grundlage dieser besonders einfachen Regelungs-Idee, die Sabbaticals ohne jedes Ansparen und damit auch ohne komplexe Wertguthaben-Vereinbarungen („Zeitwertkonto“) ermöglicht, ist die neuere Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zum Erholungsurlaubsanspruch der Arbeitnehmer/innen, wonach sich dieser parallel zur Beschäftigung – „pro rata temporis“ – aufbaut und daher insbesondere bei Reduzierungen der Vertragsarbeitszeit, soweit er bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht realisiert worden ist, nicht gekürzt werden darf.<sup>1</sup>

Arbeitet ein/e Mitarbeiter/in also zum Beispiel auf Basis einer Vertragsarbeitszeit von 40 h/w mit 5-Tage-Woche und sechs Wochen = 30 Tagen Urlaub pro Kalenderjahr, hat er/sie bis Ende September drei Viertel des Jahresurlaubsanspruchs von rechnerisch  $[30 \text{ Tagen} \times 40 : 5 =]$  240 h erworben, also 180 h – und die bleiben ihm/ihr, anders als dies bisher in der betrieblichen Praxis auf Basis entsprechender BAG-Rechtsprechung weit überwiegend gehandhabt worden ist, auch dann erhalten, wenn er/sie anschließend auf Teilzeitarbeit geht. Da die derzeitige Praxis immer wieder zu vielleicht juristisch, ansonsten aber nicht nachvollziehbaren Ungereimtheiten und Ungleichbehandlungen geführt hat, ist diese – für die hiesige Rechtsprechung verbindliche – neue Linie ausdrücklich zu begrüßen.

## Jahresurlaubsstundenkonto

Reduziert unser/e Mitarbeiter/in seine/ihre Vertragsarbeitszeit nun für die folgenden drei Monate befristet auf 20 h/w, kommen bei Annahme von weiterhin fünf Arbeitstagen pro Woche zum bis dahin aufgebauten Jahresurlaubsanspruch noch  $[30 \text{ Tage}$

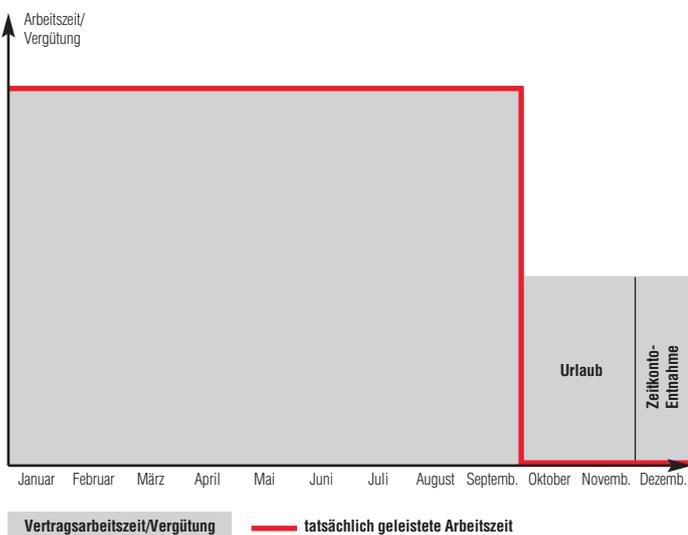
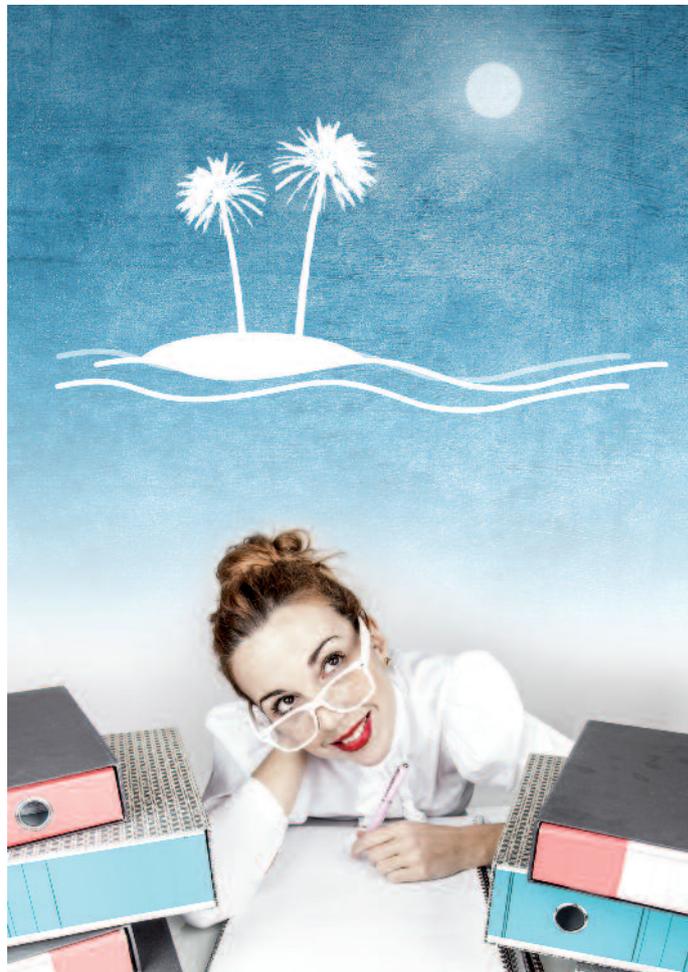


Abb. 1

$\times \frac{1}{4} \times 20 \text{ h} : 5 =]$  30 h hinzu, so dass sich für das betreffende Jahr ein rechnerischer Anspruch von insgesamt 210 h ergibt. De facto handelt es sich dabei um ein sogenanntes Jahresurlaubsstundenkonto, wie es von mir bereits seit vielen Jahren insbesondere für den Schichtbetrieb mit unterschiedlich langen Arbeitszeitdauern pro Schicht empfohlen worden ist.<sup>2</sup>

Nimmt der/die Mitarbeiter/in nun seinen/ihren gesamten Jahresurlaub in den Monaten Oktober bis Dezember, entspricht dieser bei dann 4 h Tages-Vertragsarbeitszeit 52,5 Tagen.<sup>3</sup> Entnimmt er/sie dann bei angenommen 61 Arbeitstagen in diesem Zeitraum noch 34 h (8,5 Tage à 4 h) aus seinem/ihrer Zeitkonto, kann er/sie hierdurch ein volles dreimonatiges Sabbatical bei 20 h/w-Entgelt bewirken – siehe Abbildung 1: ohne Ansparen (außer eventuell persönlichem Sparen für über die Teilzeit-Vergütung hinausgehenden finanziellen Bedarf) und ohne irgendwelche sozialversicherungsrechtlichen Komplikationen – und sogar ohne das bei Zeitwertkonto-Entnahmen in aller Regel ge-

- 
- Die Monate Oktober bis Dezember 2014 enthalten ca. 61 Arbeitstage (Annahme: 24. und 31.12. sind arbeitsfrei)
  - Der/Die Mitarbeiter/in möchte in diesem Zeitraum einen Langzeiturlaub einlegen. Er/Sie spart hierfür seinen gesamten Jahres-Urlaubsanspruch von 30 Tagen an und vereinbart mit dem Arbeitgeber eine während dieser Zeit um 50 Prozent reduzierte Vertragsarbeitszeit.
  - Damit kann er/sie von den ca. 61 Arbeitstagen 52,5 Tage\* durch seinen/ihren entsprechend umzurechnenden Urlaubsanspruch abdecken. Die restlichen freien Tage werden seinem/ihrer Zeitkonto mit (ca.  $8,5 \times 4 \text{ h} =$ ) ca. 34 h belastet.

\* Rechenweg am Beispiel 40 h/w bzw. 20 h/w:  $(40 \text{ h/w} \times 6 \text{ w} \times 0,75 + 20 \text{ h/w} \times 6 \text{ w} \times 0,25) : 4 \text{ h} = 52,5 \text{ Tage} \text{ à } 4 \text{ h}$

---

## **Abb. 2: Drei Monate Sabbatical bei 50 Prozent Vergütung ohne Langzeitkonto (Beispiel)**

gebene Risiko, dass das angesparte Guthaben auch im Krankheitsfall abgebaut wird. Erforderlich ist einzig die Vereinbarung entsprechend befristeter Teilzeitarbeit zwischen Arbeitnehmer/-in und Arbeitgeber.

In Abbildung 2 ist das eben vorgestellte Beispiel noch einmal knapp zusammengefasst. Analog sind aber z.B. auch längere Sabbaticals bei im Rahmen sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung weiter abgesenkter Vertragsarbeitszeit und Vergütung möglich; anders als bei Langzeitkonten gibt es hier ja nicht die Vorgabe, dass das Entgelt während der Freistellungsphase nur um maximal 30 Prozent vom vorher gezahlten Entgelt abweichen darf. Und auch ein untermonatiger Beginn und/oder ein untermonatiges Ende des Sabbaticals sind unproblematisch möglich, während beides bei Zeitwertkonto-Entnahmen in aller Regel technisch schwierig ist.

Insgesamt nimmt damit die Bedeutung der Reduzierung der Vertragsarbeitszeit zur Grund-Finanzierung sozialversicherungsrechtlich abgesicherter Sabbaticals weiter zu; ebenso unproblematisch möglich sind außerdem ja weiterhin Block-Freistellungen nach dem Muster „neun Monate Vollzeitarbeit – drei Monate frei – durchgehend sieben Prozent Vollzeitentgelt“. Vor diesem Hintergrund sollten die Personalabteilungen in der Lage sein, für praktisch jeden Sabbatical-Wunsch die jeweils passende Lösung zu finden, ohne dabei Wertguthaben-Vereinbarungen eingehen zu müssen.

---

1 Siehe insbesondere T. Stiebert/S. Imani, Magische Vermehrung von Urlaubsansprüchen? NZA 2013, S. 1338 ff.; außerdem z.B. M. Kock/H. Heyde, Urlaubsanspruch von Arbeitnehmern nach einem Wechsel von Vollzeit zu Teilzeit und umgekehrt, BB 2013, S. 2938 ff., und M. Römermann, Urlaub bei Wechsel in Teilzeit, personalmagazin 10/13, S. 74 ff. nebst Ergänzung daselbst 12/13, S. 73.

2 Siehe hierzu auch BeckOK BurlG § 3, Rn. 8–10.

3 So einfach ist das (im Übrigen auch im umgekehrten Fall der Verlängerung der Vertragsarbeitszeit) – und auch das Thema Urlaubsvergütung ist damit elegant gelöst. Vor diesem Hintergrund sollte meines Erachtens auf in der Literatur teils empfohlenen Maßnahmen zur weitestmöglichen Umgehung dieser Linie (insbesondere Differenzierung zwischen gesetzlichem, tarifvertraglichem und arbeitsvertraglichem Urlaubsanspruch und Unterscheidung, ob der Urlaub vor der Vertragsarbeitszeit-Änderung genommen werden konnte oder nicht) verzichtet werden.



Autor:  
**DR. ANDREAS HOFF**, Potsdam,  
E-Mail: [hoff@arbeitszeitsysteme.com](mailto:hoff@arbeitszeitsysteme.com)