

DIENSTVEREINBARUNG

über Freistellungsregelungen zur Gesundheitsvorsorge (sog. Sabbatical für Mitarbeitende – im Folgenden Sabbatical genannt)

Zwischen dem

Kirchengemeindeverband der Kindertageseinrichtungen im Ev.-Luth.
Kirchenkreis Hamburg-Ost

im Folgenden KGV genannt

- vertreten durch den Verbandsvorstand -

und der

Mitarbeitervertretung des Ev.-Luth. Kirchenkreises Hamburg-Ost

im Folgenden MAV genannt

- vertreten durch die Vorsitzende -

wird nach § 36 MVG.EKD folgende Dienstvereinbarung über Freistellungsregelungen zur Gesundheitsvorsorge gemäß § 18 Absatz 1 Satz 3 KAT geschlossen.

§ 1

Präambel

Es ist das gemeinsame Ziel und die gemeinsame Verantwortung des Anstellungsträgers, der MAV und der Schwerbehindertenvertretung, die Gesundheit der Mitarbeitenden zu erhalten und aktiv zu fördern. Die Vorstehenden teilen die Auffassung, dass die Gesundheit ein hohes persönliches Gut ist, dass neben Qualifikation, Motivation und Leistungsstärke der Mitarbeitenden eine der grundlegenden Voraussetzungen für den Erfolg der Mitarbeitenden zur Erfüllung der Arbeitsaufgaben in den Kindertageseinrichtungen¹ ist. Gesundheitsprävention ist aus diesen Gründen für die vertragschließenden Parteien von herausragender Bedeutung.²

Im Geiste des § 18 Absatz 1 Satz 3 KAT werden in den Kindertageseinrichtungen Freistellungsregelungen (Bezüge in Höhe des Urlaubsentgelts nach § 19 Absatz 2 KAT) zur Gesundheitsvorsorge mit einer Höchstdauer von sechs Wochen (Sabbatical) eingeführt.

Die Details der Einführung und Umsetzung des Sabbaticals werden durch diese Dienstvereinbarung geregelt.

¹ Der Begriff Kindertageseinrichtungen umfasst auch die GBS.

² Siehe dazu insbesondere auch das Projekt „Alternsgerechte Arbeitsplatzgestaltung in Evangelischen Kitas – Potenziale und Perspektiven“

§ 2

Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung findet auf alle Mitarbeitenden des KGV Anwendung.

§ 3

Ziele der Dienstvereinbarung

Ziel dieser Dienstvereinbarung ist die Erholung und Stärkung der Mitarbeitenden nach längerer Berufsdauer im Rahmen eines betrieblichen Gesundheitsmanagements. Insofern steht diese Dienstvereinbarung in Verbindung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement und vorbeugenden Gesundheitsschutz und der betrieblichen Suchtprävention und Suchthilfe. Anstellungsträger und MAV betrachten die Einführung eines bis zu sechswöchigen Sabbaticals u. a. als Burn-Out-Prophylaxe, Zeit innerer Einkehr und Maßnahme zur Stärkung der geistigen und körperlichen Gesundheit.

§ 4

Anspruchsvoraussetzungen

Anspruch auf Freistellungsregelungen zur Gesundheitsvorsorge i. S. d. § 18 Absatz 1 Satz 3 KAT haben alle Mitarbeitenden die in einem ungekündigten und versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch von mindestens 5 Jahren bis zum Beginn der Freistellungsphase zum KGV stehen. Zeiten des Sonderurlaubs gemäß § 21 KAT, einer befristeten Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gemäß § 28 Absatz 4 KAT oder Elternzeit gemäß § 15 BEEG³ bleiben bei der Berechnung der anspruchsbegründenden Beschäftigungsdauer in der Regel unberücksichtigt.

Eine erneute Freistellung nach Absatz 1 ist nach einer Wartezeit von 5 Jahren bis zum Beginn der Freistellungsphase möglich. Abweichend von § 4 Absatz 2 Satz 1 ist in dringenden Fällen eine erneute Freistellung vor Ablauf einer Wartezeit von 5 Jahren möglich.

Der Anspruch auf Freistellungsregelungen zur Gesundheitsvorsorge i. S. d. § 18 Absatz 1 Satz 3 KAT setzt die freie Entscheidung des Anstellungsträgers bei einer über fünf vom Hundert hinausgehenden Inanspruchnahme durch die Mitarbeitenden des KGV voraus.⁴

³ Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz.

⁴ Für die Entscheidung des Anstellungsträgers zur Inanspruchnahme des Sabbaticals durch die Mitarbeitenden gilt der Grundsatz, dass bei Kindertageseinrichtungen mit regelmäßig nicht mehr als 14 Mitarbeitenden nur jeweils eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter gleichzeitig, höchstens jedoch drei Mitarbeitende im Kalenderjahr freigestellt werden können; bei Kindertageseinrichtungen mit regelmäßig mehr als 14 Mitarbeitenden bis zu zwei Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter gleichzeitig, höchstens jedoch fünf Mitarbeitende im Kalenderjahr freigestellt werden können.

§ 5

Maßnahmen

Als mögliche Maßnahmen für ein Sabbatical kommen u. a. Trainingskurse und -seminare, Workshops, thematische Aktionen und Fortbildungen in den Bereichen Work-Life-Balance, Motivation, Selbstmanagement, gesunde Ernährung, Entspannung, Bewegung, Stressbewältigung, Pilgern, Kloster auf Zeit, Coaching, Supervision, Burn-Out in Betracht, die von den Krankenkassen, anderen Trägern der gesetzlichen Sozial- oder Unfallversicherung oder sonstigen qualifizierten Trägern angeboten werden.

§ 6

Verfahren

- (1) Ein Sabbatical bedarf einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Anstellungsträger und Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter.
- (2) Der Antrag auf ein Sabbatical kann jederzeit, spätestens jedoch drei Monate vor dem geplanten Beginn bei der bzw. dem jeweiligen Regionalleiterin bzw. Regionalleiter gestellt werden. In dringenden Fällen ist ausnahmsweise eine angemessene kürzere Frist möglich.
- (3) Liegen mehrere Anträge auf ein Sabbatical für identische oder sich überschneidende Zeiträume vor, erfolgt die Genehmigung der Anträge in der Reihenfolge ihres Zugangs (Datum des Posteingangsstempels) bei der bzw. dem zuständigen Regionalleiterin bzw. Regionalleiter.
- (4) Der Antrag enthält Beginn und Ende des Sabbaticals sowie einen Nachweis über die beabsichtigte Maßnahme.
- (5) Der Anstellungsträger entscheidet zeitnah, spätestens sechs Wochen nach Antragstellung, schriftlich über den Sabbaticalwunsch. Bestehen Zweifel, ob die beabsichtigte Maßnahme der Gesundheitsvorsorge bzw. dem vorbeugenden Gesundheitsschutz dient, entscheiden Geschäftsführung und MAV gemeinsam.
- (6) Die Ablehnung eines Antrags auf ein Sabbatical ist nur aus betrieblichen Gründen möglich.⁵
- (7) Eine Verkürzung oder Änderung des Sabbaticals bezüglich des Umfangs ist möglich, wenn sich die dem Antrag zugrundeliegenden Bedingungen grundlegend verändert haben. Für das Verfahren gelten die Regelungen zur Erstantragstellung analog. Eine Ablehnung ist nur aus betrieblichen Gründen möglich.
- (8) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat das Recht, das Sabbatical vorzeitig zu beenden, sofern sich die dem Antrag zugrundeliegenden Bedingungen maßgeblich verändert haben. Eine vorzeitige Beendigung ist nur einvernehmlich möglich.
- (9) Nach Ablauf des Sabbaticals hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter einen Anspruch auf Rückkehr auf ihren bzw. seinen bisherigen Arbeitsplatz.

⁵ Betriebliche Gründe i. S. des § 6 Nummer (6) dieser DV sind ausschließlich krankheits- und / oder bereits genehmigte urlaubsbedingte Abwesenheiten, wenn ansonsten ein regulärer und ordnungsgemäßer Betrieb der Kindertageseinrichtung nicht mehr gewährleistet werden kann.

- (10) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat dem Anstellungsträger nach Beendigung des Sabbaticals eine Teilnahmebestätigung einzureichen.
- (11) Die Kosten einer Maßnahme im Rahmen des Sabbaticals trägt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter.

§ 7

Vertretung während des Sabbaticals

Anstellungsträger und MAV sind sich einig, dass die Gewährung des Sabbaticals eine erhebliche zusätzliche Belastung für die verbleibenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Kindertageseinrichtungen darstellt und dass dies dem gemeinsamen Ziel eines umfassenden vorbeugenden Gesundheitsschutzes in den Kindertageseinrichtungen zuwider laufen würde.

Der Anstellungsträger verpflichtet sich daher, die Vertretung des Sabbaticals ausschließlich durch zusätzliche qualifizierte Vertretungskräfte zu gewährleisten. Von dieser Bestimmung kann abgewichen werden, wenn teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter in der betroffenen oder einer anderen Kindertageseinrichtung des KGV sich aus eigener Initiative und auf freiwilliger Basis bereit erklären, während des Sabbaticals ihre vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit befristet zur Vertretung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters aufzustocken.

§ 8

Nebentätigkeit

Jede Tätigkeit oder Nebentätigkeit gegen Entgelt während des Sabbaticals ist unzulässig. Bereits angezeigte oder genehmigte Nebentätigkeiten sind von dieser Bestimmung ausgenommen.

§ 9

Kündigungsschutz

Die ordentliche Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses ist für die Dauer von sechs Monaten nach dem Ende des Sabbaticals für den Anstellungsträger und die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter ausgeschlossen. Die Bestimmungen des § 27 Absatz 4 KAT bleiben hiervon unberührt.

§ 10

Arbeitsunfähigkeit

Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit während der Dauer des Sabbaticals sind unerheblich, da die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nicht zur Erbringung der geschuldeten Arbeitsleistung verpflichtet ist. Die Vorschriften des § 9 Bundesurlaubsgesetz finden auf das Sabbatical keine Anwendung.

§ 11

Schlussbestimmungen

Die Dienstvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann von jeder Seite unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31.12.2015 schriftlich gekündigt werden.

Zum Zeitpunkt der Kündigung dieser Dienstvereinbarung bereits genehmigte und über den Kündigungszeitpunkt hinauslaufende Sabbaticals laufen unbeschadet der Kündigung dieser Dienstvereinbarung weiter.

Bei Änderung der gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen ist die Dienstvereinbarung unabhängig von einer Kündigung den veränderten Bedingungen anzupassen.

Sollte eine Bestimmung dieser Dienstvereinbarung ganz oder teilweise unwirksam sein oder ganz oder teilweise undurchführbar, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung nicht berührt werden. Die vertragschließenden Parteien verpflichten sich, eine ganz oder teilweise unwirksame Vorschrift durch eine ihr inhaltlich möglichst entsprechende wirksame Vorschrift zu ersetzen.