

## Sabbatjahr

Ein Sabbatjahr verschafft die nötige Zeit für die private Lebensgestaltung z. B. für eine Weltreise, eine Auszeit für die Familie oder für den Übergang in den Ruhestand als eine Alternative zur Altersteilzeit.

Arbeitsrechtlich ist eine Sabbatjahrvereinbarung eine befristete Teilzeitvereinbarung, die aus zwei Phasen besteht:

- Aus einer Arbeitsphase/Ansparphase, in der der Beschäftigte i. d. R. ohne Arbeitszeitverkürzung vollzeitbeschäftigt ist und
- aus einer Freistellungsphase, in der der Beschäftigte gänzlich vom Dienst freigestellt ist.

Es besteht durchgängig eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, aus der heraus der Beschäftigte ein anteiliges Entgelt erhält. Im Gegensatz zur Altersteilzeit erhält der Beschäftigte allerdings keinerlei finanzielle Aufstockung bei diesem Teilzeitmodell.

Die AVO regelt das Sabbatjahr in § 8 Abs. 3 a:

*„Sofern dienstliche oder betriebliche Interessen nicht entgegenstehen, ist auf Antrag der/des Beschäftigten ein Sabbatjahrmmodell zu vereinbaren. In diesem Fall kann abweichend von § 8 Absatz 3 Satz 1 ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden. Die Einzelheiten können durch Dienstvereinbarung geregelt werden.“*

### Anspruch auf Sabbatjahrvereinbarung

Nach dieser Regelung können Beschäftigte mit ihrem Dienstgeber die Einrichtung eines Langzeitkontos im Sabbatjahrmmodell vereinbaren. Der Antrag ist zu genehmigen *sofern dienstliche oder betriebliche Interessen nicht entgegenstehen*. Der Dienstgeber ist in der Entscheidung über die Bewilligung eines Sabbatjahres nicht frei, sondern an das Gebot "billigen" Ermessens gebunden. Der Nutzen eines Sabbatjahres für den Dienstgeber ist u.

a. die Mitarbeiterbindung, Erhöhung der Motivation, Verhinderung von Burnout, Gewinnen von Fachkräften, Optimierung der Organisation sowie Personalentwicklung als Chance der Vertretung.

Das Entgelt und die Entgeltbestandteile, die in festen Monatsbeträgen ausgewiesen sind, werden während des Sabbatjahr-Gesamtzeitraums grundsätzlich entsprechend der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung anteilig gezahlt. In der Ansparphase wird somit aufgrund des höheren Umfangs der tatsächlichen Arbeitsleistung ein Wertguthaben aufgebaut.

Bei der Ausgestaltung besteht ein großer Spielraum:

Hinsichtlich der Gesamtdauer des Sabbatjahrs und der Freistellungsphase bestehen keine gesetzlichen Vorgaben. Auch das Verhältnis der Dauer der Arbeitsphase zur Freistellungsphase und deren Platzierung sind nicht vorgegeben. Es empfiehlt sich aber im Hinblick auf Abwicklungsprobleme bei längerer Erkrankung oder Störfällen wie auch eventuell auftretender Motivationsprobleme bei bereits erhaltener Freistellung dringend, die Freistellungsphase an das Ende des Gesamtzeitraums zu legen.

Finanziell bedeutet dieses Teilzeitmodell, wie bei allen Teilzeitmodellen, dass die Nettoeinkommensreduzierung aufgrund der Steuerprogression in der Regel geringer ist als die Bruttoreduzierung.

### **Beispiele für eine Sabbatjahrvereinbarung eines Vollbeschäftigten:**

#### **Sabbatjahr-Modell mit einjähriger Freistellungsphase**

<b>Dauer der Teilzeitvereinbarung</b>	<b>Umfang der Teilzeitarbeit</b>	<b>Dauer der Vollbeschäftigung</b>	<b>Dauer der Freistellung</b>
2 Jahre	50 %	1	1
3 Jahre	66,66 %	2	1
4 Jahre	75 %	3	1
5 Jahre	80 %	4	1
6 Jahre	83,33 %	5	1
7 Jahre	85,72 %	6	1

### Sabbatjahr-Modell mit zweijähriger Freistellungsphase

Dauer der Teilzeitvereinbarung	Umfang der Teilzeitarbeit	Dauer der Vollbeschäftigung	Dauer der Freistellung
4 Jahre	50 %	2	2
5 Jahre	60 %	3	2
6 Jahre	66 %	4	2
7 Jahre	71,43 %	5	2
8 Jahre	75 %	6	2

### Sabbatjahr-Modell mit Freistellungsphasen unter einem Jahr

Dauer der Teilzeitvereinbarung	Umfang der Teilzeitarbeit	Dauer der Vollbeschäftigung	Dauer der Freistellung
1 Jahr	50 %	6 Monate	6 Monate
2 Jahre	75 %	1 Jahr und 6 Monate	6 Monate
27 Monate	88,89 %	24 Monate	3 Monate
2 Jahre	87,5 %	21 Monate	3 Monate

In der arbeitsvertraglichen Vereinbarung ist festzulegen, welcher Beschäftigungsumfang während der Laufzeit des Sabbatjahrmodells als Teilzeitbeschäftigter gilt, welche Zeiten als Arbeitsphase und als Freistellungsphase bestimmt sind und in welchem Umfang die Arbeitsleistung während der Arbeitsphase zu erbringen ist (siehe Mustervertrag zur Vereinbarung über die Inanspruchnahme einer Sabbatregelung im Anhang).

### Sabbatjahr auch für Teilzeitbeschäftigte

Im Regelfall wird der Beschäftigte während der Anspar- (Arbeits-) Phase vollbeschäftigt sein. Dies ist jedoch nicht zwingend geboten. Während der Ansparphase ist auch eine Teilzeitbeschäftigung möglich.

## Sabbatjahr-Modell bei bestehender Teilzeitbeschäftigung

Dauer der Teilzeitvereinbarung	Umfang der Teilzeitarbeit	Dauer der Vollbeschäftigung	Dauer der Freistellung	Durchgängiges Entgelt
3 Jahre	75 %	2 Jahre	1 Jahr	50 %

In diesen Fällen ist jedoch zu berücksichtigen, dass durch die verminderte Arbeitszeit die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV nicht unterschritten wird und somit die Beschäftigung weiterhin der Sozialversicherungspflicht unterliegt. (Ausnahme: die Beschäftigung wurde bereits vor der Freistellung als geringfügige Beschäftigung ausgeübt).

### „Störfall“ Erkrankung

Keine Probleme bereitet eine Erkrankung während der Freistellungsphase. In diesem Zeitraum erhält der Beschäftigte sein Wertguthaben ausbezahlt. Es besteht daher für den Beschäftigten auch keine Pflicht zur Anzeige und Nachweis der Erkrankung. Die Freistellungsphase verlängert sich allerdings auch nicht bei einer mehr als 6-wöchigen Erkrankung.

Erkrankt der Beschäftigte während der Ansparphase, erhält er gem. § 27 Abs. 1 AVO für 6 Wochen volle Entgeltfortzahlung. Nach Ablauf der 6 Wochen erhält er von der Krankenkasse Krankengeld, das sich jedoch der Höhe nach an dem ausgezahlten (anteiligen) Arbeitsentgelt bemisst. Auf die höhere tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung kommt es nicht an. Maßgebend ist der anteilige Betrag, der die Beiträge zur Krankenversicherung bestimmt. Auch der vom Dienstgeber zusätzlich gewährte Krankengeldzuschuss orientiert sich an dem anteiligen bislang zur Auszahlung gekommenen Nettoentgelt. Das hat zur Folge, dass nach Ablauf der 6 Wochen kein Wertguthaben mehr aufgebaut wird. Diese Problemstellung ist vertraglich zu regeln.

Das Arbeitsvertragsmuster im Anhang (siehe § 3) sieht vor, dass bei Eintritt einer Arbeitsunfähigkeit während der Arbeitsphase, die über den Entgeltfortzahlungszeitraum hinaus andauert, sich der *Beginn der Freistellungsphase* um den Umfang *verschiebt*, in

dem nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums ein Wertguthaben in der Arbeitsphase aufgrund der Erkrankung nicht aufgebaut werden kann. Bei Ausfallzeiten durch Mutterschutzfristen gilt die Regelung wie bei Erkrankung entsprechend.

### **Stufenlaufzeit**

Die Sabbatjahrvereinbarung hat keine Auswirkungen auf die Stufenlaufzeit (§ 4 Mustervertrag), da es sich beim Sabbatjahr um eine durchgehende Teilzeitbeschäftigung handelt, bei der lediglich die Verteilung der Arbeitszeit ungleichmäßig erfolgt. Die Freistellungsphase bewirkt keinerlei Hemmung der Stufenlaufzeit.

### **Jahressonderzahlung**

Die Beschäftigten, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben gem. § 25 AVO Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. Maßgebend für die Berechnung der Höhe ist das monatliche Entgelt, das dem/der Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlt wird. Beginnt sonach das Sabbatjahr am 1. August, wird das in Vollzeit erarbeitete Entgelt vom Juli sowie die anteilig verminderten Entgelte zugrunde gelegt, die im August und September ausbezahlt wurden. Beginnt die Freistellungsphase am 1. August, wird das im Juli ausbezahlte Arbeitsentgelt sowie die jeweiligen Wertguthaben zugrunde gelegt, die im August und September ausbezahlt wurden.