



Stand: 05/2015

Merkblatt für Arbeitnehmer, die eine Teilzeitbeschäftigung mit einer einjährigen bezahlten Beschäftigung anstreben

- S a b b a t i c a l -

1. Allgemeines

Das Sabbatical ist eine zeitlich befristete Form der Teilzeitbeschäftigung mit einer mehrjährigen Ansparphase/Arbeitsphase und einer sich daran anschließenden einjährigen Freistellungsphase. Die Freistellungsphase wird über einen längeren Zeitraum dadurch „angespart“, dass in der Arbeitsphase die bisherige Arbeitszeit bei anteilig gekürztem Entgelt weiter erbracht wird.

2. Voraussetzungen

Die Teilnahme am Sabbatical beschränkt sich auf Beschäftigte in einem unbefristeten, sich nach dem TV-L bzw. TV-Forst bestimmenden Arbeitsverhältnis zum Land.

Teilzeitbeschäftigte können das Sabbatical mit der Einschränkung beantragen, dass durch die verminderte Arbeitszeit die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV nicht unterschritten wird und die Beschäftigung somit weiterhin der Sozialversicherungspflicht unterliegt.

Über die Bewilligung von Anträgen entscheidet die oberste Dienstbehörde oder die von ihr ermächtigte Dienststelle. Der Antrag auf Vereinbarung eines Sabbaticals ist spätestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn des Sabbaticals zu stellen.

Zur Anwendung des Sabbaticals im Schulbereich wird das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur ermächtigt, für Lehrkräfte und das Personal mit sonderpädagogischer Aufgabenstellung (PmsA) besondere Regelungen zu treffen.

3. Gestaltung des Sabbaticals

Folgende Formen eines Sabbaticals können arbeitsvertraglich vereinbart werden:

- zwei Jahre Teilzeitbeschäftigung in Form von einem Jahr Vollbeschäftigung und einem Jahr Freistellung
- drei Jahre Teilzeitbeschäftigung in Form von zwei Jahren Vollbeschäftigung und einem Jahr Freistellung
- vier Jahre Teilzeitbeschäftigung in Form von drei Jahren Vollbeschäftigung und einem Jahr Freistellung,
- fünf Jahre Teilzeitbeschäftigung in Form von vier Jahren Vollbeschäftigung und einem Jahr Freistellung,

- sechs Jahre Teilzeitbeschäftigung in Form von fünf Jahren Vollbeschäftigung und einem Freistellung,
- sieben Jahre Teilzeitbeschäftigung in Form von sechs Jahren Vollbeschäftigung und einem Jahr Freistellung.

Das Freistellungsjahr liegt am Ende der Ansparrphase. Es ist zusammenhängend in Anspruch zu nehmen. Eine Änderung der vereinbarten Form des Sabbaticals ist nur in Ausnahmefällen im gegenseitigen Einvernehmen möglich. Dies gilt auch für eine vorzeitige Beendigung.

Jegliche Änderungen, die Einfluss auf das Sabbatical haben, sind dem Landesbesoldungsamt mitzuteilen (insbesondere Verlängerung der Arbeitsphase aufgrund von Krankheit und Beendigung des Sabbaticals).

Das Entgelt wird während der gesamten Laufzeit des Sabbaticals (Arbeits- und Freistellungsphase) entsprechend dem Umfang der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung reduziert. Bei zuvor bereits Teilzeitbeschäftigten verringert sich das aus der bisherigen Teilzeitbeschäftigung zu zahlende Entgelt entsprechend.

4. Entgelt

Das Entgelt wird während des gesamten Sabbaticals (Arbeits- und Freistellungsphase) grundsätzlich entsprechend des vereinbarten Teilzeitumfangs gezahlt. Dies gilt auch für die in festen Monatsbeträgen gezahlten Entgeltbestandteile (§ 24 Abs. 2 TV-L).

Die auf der tatsächlichen Arbeitsleistung beruhenden unständigen Entgeltbestandteile sind am Fälligkeitstermin in voller Höhe zu zahlen, d.h. es erfolgt keine anteilige Zahlung in der Freistellungsphase.

5. Arbeitsunfähigkeit

Bei einer Arbeitsunfähigkeit während der Arbeitsphase, die länger als sechs Wochen andauert (§ 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz), ist die Ansparrphase um den über sechs Wochen hinaus gehenden Zeitraum zu verlängern (Nacharbeitsphase). Die Freistellungsphase verlängert sich durch eine Arbeitsunfähigkeit nicht.

Eine Arbeitsunfähigkeit während der Freistellungsphase ist für die Fortsetzung des Sabbaticals unerheblich, da in diesem Zeitraum keine Arbeitspflicht besteht.

6. Erholungsurlaub

Bei einer Teilzeitbeschäftigung in Form eines Sabbaticals hat der Beschäftigte in den Jahren, in denen die Arbeitsleistung - verteilt auf fünf Arbeitstage der Woche - erbracht wird, den tariflichen Urlaubsanspruch. In dem Urlaubsjahr, in dem die einjährige Freistellungsphase beginnt oder endet, vermindert sich der Erholungsurlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag der Freistellungsphase um ein Zweihundertsechzigstel.

Für Beschäftigte, die während der Ansparrphase nicht wie Vollbeschäftigte an fünf Tagen der Woche arbeiten, vermindert sich der Erholungsurlaub nach den gleichen Grundsätzen, die bei einer Verteilung ihrer Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche gelten. Ist die Freistellungsphase gleich dem Kalenderjahr, entsteht kein Urlaubsanspruch für dieses Kalenderjahr.

Ein vor Beginn der Freizeitphase noch bestehender und nicht erfüllter Urlaubsanspruch kann unter Umständen während der Freizeitphase verfallen. Die Beschäftigten sollten ihren Urlaub daher möglichst vor Beginn des Sabbaticals nehmen.

7. Nebentätigkeit

Für Nebentätigkeiten während des Sabbaticals (einschließlich der Freistellungsphase) gelten die Regelungen des § 3 Abs. 4 TV-L.

8. Mutterschutz, Erziehungsurlaub, Sonderurlaub aus familiären Gründen

8.1 Mutterschutz

Während der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz (§ 3 Abs. 1 und 2, § 6 MuSchG) wird der Lauf des Sabbaticals unterbrochen. Das Sabbatical kann während der Mutterschutzfrist einvernehmlich beendet werden.

Während der Schutzfristen ist für die Berechnung des Arbeitsentgelts nach § 11 MuSchG bzw. für die Berechnung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld nach § 14 MuSchG von dem aufgrund der Teilzeitvereinbarung zustehenden anteilig gekürzten Arbeitsentgelt auszugehen. Auf die Tatsache, dass die Arbeitnehmerin in der Arbeitsphase eine volle Arbeitsleistung erbracht hat, kommt es nicht an, weil ein Verdienst im Sinne des § 11 Abs. 1 MuSchG nicht erzielt worden ist, wenn die erbrachte Arbeitsleistung durch einen tariflich vorgesehenen Freizeitausgleich abgegolten worden ist (vgl. Nr. 11.3 Unterabs. 1 Satz 2 der Durchführungshinweise zum MuSchG vom 9.7.2007 - IV 190 - P 2001 - 2/07).

8.2 Elternzeit, Sonderurlaub aus familiären Gründen

Die Elternzeit wird nicht auf das Sabbatical angerechnet, so dass nach Beendigung der Elternzeit die Arbeits- oder Freistellungsphase fortgesetzt wird.

Während der Elternzeit kann das Sabbatical sowohl in der Arbeits- als auch in der Freistellungsphase unterbrochen oder beendet werden. Im Falle einer sonstigen länger als drei Jahre andauernden Beurlaubung aus familiären Gründen sollte das Sabbatical beendet werden.

9. Vorzeitige Beendigung des Sabbaticals

Kommt es in besonders gelagerten Einzelfällen zu einer vorzeitigen Beendigung des Sabbaticals ist für die bereits geleisteten Ansparzeiten grundsätzlich eine entsprechende Freistellung zu gewähren. Nur in Ausnahmefällen kann das Entgelt für diesen Zeitraum nachgezahlt werden. Im Falle des Todes des Arbeitnehmers gehen Nachzahlungsansprüche auf die Erben über.

10. Sonstiges

Da das Sabbatical lediglich eine besondere Form der Teilzeitbeschäftigung darstellt, ergeben sich z.B. hinsichtlich der Entgeltstufe, Jahressonderzahlung, vermögenswirksamen Leistungen oder Jubiläumszeit/-zuwendung keine Besonderheiten im Vergleich zu den sonstigen Formen einer Teilzeitbeschäftigung (§ 24 Abs. 2 TV-L).

11. Einsatz nach Beendigung des Sabbaticals

Sofern die betrieblichen oder personalwirtschaftlichen Belange es erfordern, können die aus der Freistellungsphase zurückkehrenden Beschäftigten im arbeitsvertraglich zulässigen Rahmen auf einen anderen Arbeitsplatz als den bisherigen bei derselben Dienststelle eingesetzt werden. Die Verwendung nach Beendigung des Sabbaticals ist mit den Beschäftigten spätestens drei Monate vor Ablauf der Freistellungsphase zu erörtern.

12.Auskünfte und Beratung

In diesem Informationsblatt kann nicht auf alle rechtlichen Aspekte, arbeitsorganisatorischen Planungen vor Ort usw. eingegangen werden. Für weitere Auskünfte steht die jeweilige Personaldienststelle zur Verfügung.

Ihr Landesbesoldungsamt