1 Was ist ein Sabbatjahr?

Das Sabbatjahr ist eine besondere, zeitlich befristete Form der Teilzeitbeschäftigung, bei der am Ende einer mehrjährigen Teilzeitbeschäftigung eine einjährige Freistellung von der Arbeit möglich wird.

Das Freistellungsjahr wird über einen längeren Zeitraum dadurch „angespart“, dass in den ersten Jahren die bisherige Arbeitszeit bei anteilig gekürzten Bezügen weiter erbracht wird (Arbeitsphase).

Am Ende des Gesamtzeitraumes liegt ein arbeitsfreies Jahr unter Fortzahlung der gekürzten Bezüge (Freistellungsphase).

Der rechtlich zulässige Zeitrahmen eines Sabbatjahres reicht bis zu acht Jahren, wobei die Freistellung ein Jahr betragen muss und nur zusammenhängend am Ende der Arbeitsphase genommen werden kann.

2 Wer kann die Teilnahme an einem Sabbatjahrmmodell beantragen und was ist bei einem Antrag zu beachten?

Das Angebot eines Sabbatjahrmodells richtet sich an alle Arbeitnehmer/innen, die zum Freistaat Sachsen in einem unbefristeten, sich nach dem BAT-O bzw. dem MTArb-O oder MTW-O bestimmendem Arbeitsverhältnis stehen.

Die Teilnahme am Sabbatjahr kann nur bewilligt werden, wenn die Freistellungsphase spätestens mit Vollendung des 65. Lebensjahres beendet wird.

Der Antrag auf Teilnahme an einem Sabbatjahrmmodell kann jeweils nur mit Wirkung zum Ersten eines Kalendermonats gestellt werden. Der Antrag ist dabei spätestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn des Sabbatjahrmodells bei der zuständigen Personal verwaltenden Dienststelle zu beantragen. Einschränkungen können sich hierbei für bestimmte Personengruppen ergeben (z. B. Lehrer).

Anträgen auf Teilnahme an einem Sabbatjahrmmodell kann entsprochen werden, soweit perso-

Die Bestimmung des Arbeitszeitumfangs während des Sabbatjahrmodells kann anhand folgender Formel erfolgen:

Dauer der Arbeitsphase in Jahren	x	Umfang der Arbeitszeit in der Arbeitsphase (v. H.)	=	Ø Umfang der Arbeitszeit während des Sabbatjahrmodells (v. H.)
Gesamtlaufzeit in Jahren				

Beispiel:

- Für einen bisher vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer:
zweijährige Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 50 v. H. der Arbeitszeit, jedoch ausgestaltet als einjährige Vollbeschäftigung zzgl. einjähriger Freistellung
- Für einen bisher teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer (60 v. H.):
achtjährige Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 52,5 v. H. der Arbeitszeit, jedoch ausgestaltet als siebenjährige Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 60 v. H. zzgl. einjähriger Freistellung

nalwirtschaftliche, dienstliche und/oder betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

Die besonderen Modalitäten des Sabbatjahrmodells werden durch vertragliche Vereinbarung festgelegt. Zur Erleichterung des Antragsverfahrens kann das in der Anlage beigefügte Formblatt verwendet werden.

Einzelfragen sollten vorab mit dem Fach- und Dienstvorgesetzten geklärt werden, z. B.

- Gibt es dienstliche Gründe, die der einjährigen Freistellung vom Dienst in bestimmten Zeiträumen entgegenstehen (z. B. Abschluss eines Projektes, Zusammentreffen der Freizeitphasen für mehrere Sabbatjahrmteilnehmer usw.)?
- Ist es voraussichtlich gewährleistet, auf denselben Arbeitsplatz zurückkehren zu können (darüber wird vielfach mehrere Jahre vor der tatsächlichen Rückkehr häufige keine Auskunft möglich sein)? Ein Anspruch auf Rückkehr auf denselben Arbeitsplatz besteht nicht.

3 Welche vertraglichen Vereinbarungen sind erforderlich? Sind Änderungen möglich?

Auf der Grundlage Ihres Antrages werden bei entsprechender Genehmigung Dauer und Umfang des Sabbatjahrmodells vertraglich mit Ihrer zuständigen Personal verwaltenden Dienststelle vereinbart.

Eine Veränderung der vereinbarten Form des Sabbatjahrmodells (Änderung des Umfangs der Arbeitszeitermäßigung) ist nur in besonderen Ausnahmefällen im Einvernehmen mit der Personal verwaltenden Dienststelle möglich. Dies gilt auch für die vorzeitige Beendigung des Sabbatjahrmodells, wenn das Arbeitsverhältnis fort-

geführt wird. Lediglich im Falle der Inanspruchnahme von Elternzeit während des Sabbatjahrmodells kann dieses – sowohl während der Arbeits- als auch der Freistellungsphase – auf eigenen Wunsch beendet werden.

Das Sabbatjahrmodell endet ohne gegenseitiges Einvernehmen vorzeitig bei der Inanspruchnahme von Sonderurlaub aus familiären Gründen sowie bei der Gewährung einer befristeten Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (vgl. 4.6 letzter Absatz).

4 Welche arbeits- und tarifrechtlichen Auswirkungen ergeben sich bei der Inanspruchnahme eines Sabbatjahrmodells?

4.1 Arbeitsunfähigkeit

- In der Arbeitsphase -

Eine während der Arbeitsphase (Ansparphase) eintretende Arbeitsunfähigkeit, die nicht länger andauert als Krankenbezüge gezahlt werden, ist unschädlich. Die Krankenbezüge werden dabei nach Maßgabe der tariflichen Vorschriften wie bei jedem anderen Teilzeitbeschäftigten auf der Grundlage der im Arbeitsvertrag vereinbarten Teilzeit gewährt.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger an als Krankenbezüge gezahlt werden, führt dies zu einer Verlängerung der Arbeitsphase um den Zeitraum, für den kein Anspruch auf Krankenbezüge besteht. Um diesen Zeitraum verkürzt sich gleichzeitig die Freistellungsphase.

- In der Freistellungsphase -

Die Freistellungsphase verlängert sich durch die Arbeitsunfähigkeit nicht. Das in der Arbeitsphase angesparte Arbeitsentgelt wird unabhängig davon, ob und wie lange Arbeitsunfähigkeit besteht, in der Freistellungsphase durchgehend in der vereinbarten Höhe ausgezahlt.

Erkrankungszeiten, die in der Arbeitsphase zu einer Arbeitsunfähigkeit führen würden, sind auch in der Freistellungsphase der Personal verwaltenden Dienststelle mitzuteilen.

4.2 Beschäftigungszeit

Der Gesamtzeitraum des Sabbatjahrmodells wird in vollem Umfang als Beschäftigungs- und Jubiläumszeit berücksichtigt.

4.3 Erholungsurlaub

Während der Arbeitsphase besteht Anspruch auf den tariflichen Urlaub. Der für die Zeit der Freistellungsphase bestehende Urlaubsanspruch ist mit der Freistellungsphase abgegolten. Entspricht die Freistellungsphase einem Kalenderjahr, entsteht insoweit kein Urlaubsanspruch für dieses Kalenderjahr. Beginnt oder endet die Freistellungsphase im Laufe eines Urlaubsjah-

res, vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Ein vor der Freistellungsphase noch bestehender und nicht erfüllter Urlaubsanspruch kann unter Umständen während der Freistellungsphase verfallen. Der Antritt des Erholungsurlaubs sollte daher unter Beachtung der zugelassenen Übertragungsfristen geplant werden.

4.4 Jubiläumszuwendung

Die Jubiläumszuwendung bzw. das Treuegeld wird sowohl während der Arbeitsphase als auch der Freistellungsphase des Sabbatjahrmodells in voller Höhe gewährt. Der Zeitpunkt für ein Jubiläum wird durch die Inanspruchnahme des Sabbatjahres nicht hinausgeschoben.

4.5 Nebentätigkeit

Während des Gesamtzeitraumes des Sabbatjahrmodells (d. h. einschließlich der Freistellungsphase) ist die Ausübung einer Nebentätigkeit nur in dem Umfang zulässig, wie sie ohne Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten ausgeübt werden könnte.

4.6 Vergütung/Lohn, Urlaubsgeld, Zuwendung, vermögenswirksame Leistungen

Die Vergütung/der Lohn wird während des gesamten Sabbatjahrmodells, d. h. sowohl während der Arbeits- als auch während der Freistellungsphase grundsätzlich entsprechend dem vereinbarten Umfang der Teilzeitbeschäftigung anteilig gezahlt.

Die Inanspruchnahme der Freistellungsphase führt weder zu einem Hinausschieben der Lebensalterstufe bei der Grundvergütung bzw. der Stufe bei dem Monatstabellenlohn noch zu einer Verlängerung von Bewährungs- oder Tätigkeitszeiten.

Das Urlaubsgeld, die Zuwendung und die vermögenswirksamen Leistungen werden während des gesamten Zeitraums des Sabbatjahrmodells anteilig nach dem Maß der vereinbarten Arbeitszeit gewährt.

Kommt es in besonders gelagerten Einzelfällen zu einer vorzeitigen Beendigung des Sabbatjahrmodells (sog. Störfälle), erfolgt eine Nachzahlung der Bezüge, die zum Zeitpunkt der Beendigung wertmäßig dem im Rahmen der Arbeitsphase angesparten Zeitguthaben entsprechen.

5 Was ist bei Mutterschutz, Elternzeit, Sonderurlaub aus familiären Gründen?

5.1 Mutterschutz

Während der Schutzfristen nach § 3 Abs. 1 und 2 und § 6 Abs. 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG) wird der Lauf des Sabbatjahrmodells gehemmt. Fällt die Schutzfrist in die Arbeitsphase, schiebt sich deren Ablaufzeitpunkt um die Zeit der Schutzfristen hinaus. Die Freistellungsphase beginnt entsprechend später. Fällt die Schutzfrist in die Freistellungsphase, schiebt sich deren Ablaufzeitpunkt ebenfalls um die Zeit der Schutzfrist hinaus, so dass die einjährige Freistellungsphase als Ausgleichszeitraum für die bereits in der Arbeitsphase geleistete Mehrarbeit in vollem Umfang erhalten bleibt.

Während der Mutterschutzfristen ist für die Berechnung des Arbeitsentgeltes nach § 11 MuSchG bzw. für die Berechnung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld nach § 14 MuSchG von dem aufgrund der Teilzeitvereinbarung zustehenden anteilig gekürzten Arbeitsentgelt auszugehen.

5.2 Elternzeit, Sonderurlaub aus familiären Gründen

Bei Inanspruchnahme von Elternzeit wird der Lauf des Sabbatjahrmodells sowohl während der Arbeitphase als auch der Freistellungsphase gehemmt. Zudem besteht das Recht, mit der Inanspruchnahme der Elternzeit das Sabbatjahrmodell zu beenden.

Im Gegensatz dazu endet das Sabbatjahrmodell in jedem Fall bei Inanspruchnahme von Sonderurlaub aus familiären Gründen.

6 Welche Auswirkungen ergeben sich in der Zusatzversorgung?

Nach dem Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV) vom 1. März 2002 erfolgt die Leistungsbemessung grundsätzlich auf der Basis des jeweiligen Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts. Da sich die Höhe des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts nach dem Maß der vereinbarten Arbeitszeit richtet, wirkt sich der geringere Beschäftigungsumfang während eines Sabbatjahrmodells auch auf die Leistungen aus der Zusatzversorgung mindernd aus.

Bei einer vorzeitigen Beendigung des Sabbatjahrmodells (sog. Störfall) können sich ggf. weitere Zusatzversorgungsrechtliche Auswirkungen ergeben.

Es wird empfohlen, über die finanziellen Auswirkungen dieser besonderen Form der Teilzeitarbeit eine Auskunft bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder, Hans-Thoma-Str. 9, 76133 Karlsruhe (Tel. 0721-1550) einzuholen.

7 Welche Auswirkungen ergeben sich in der Sozialversicherung?

Durch § 7 Abs. 1 a SGB IV ist sichergestellt, dass Zeiten der Freistellung mit durchgehender Entgeltzahlung im Rahmen flexibler Arbeitszeitmodelle als Beschäftigungsverhältnisse im Sinne der Sozialversicherung gelten. Damit ist der Schutz der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung auch in Phasen der Freistellung von der Arbeitsleistung gewährleistet.

8 Wie erfolgt die Rückkehr bzw. der Einsatz nach Ablauf des Sabbatjahres?

Ein Anspruch, nach Beendigung des Sabbatjahrmodells auf dem bisherigen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt zu werden, besteht nicht.

Die Frage Ihrer weiteren Verwendung sollte mit der Personal verwaltenden Dienststelle spätestens drei Monate vor Ablauf des Freistellungsjahres erörtert werden.

9 Auskünfte und Beratung

In diesem Merkblatt kann nicht auf alle rechtlichen Aspekte eingegangen werden. Für weitere Auskünfte steht Ihnen die zuständige Personal verwaltende Dienststelle zur Verfügung.

Anlage: Antrag auf Teilzeitbeschäftigung im Rahmen eines Sabbatjahrmodells

Name, Vorname

Pers. Nr.

Dienststelle

über

Teilzeitbeschäftigung in Form eines Sabbatjahrmodells

Ich beantrage Teilzeitbeschäftigung in Form des Sabbatjahres für den Zeitraum von:

1)

Mir ist bekannt, dass

1. die Freistellungsphase von einem Jahr nur zusammenhängend und nur am Ende des Sabbatjahrmodells beginnen kann,
2. sich das Arbeitsentgelt grundsätzlich entsprechend der ermäßigten Arbeitszeit verringert,
3. durch Teilzeitbeschäftigung die Rentenansprüche anteilmäßig langsamer steigen als bei vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern/innen und dass eine Verminderung der Ansprüche in der Zusatzversorgung eintreten kann,
4. während des Gesamtzeitraumes des Sabbatjahrmodells Nebentätigkeiten anzeige- bzw. genehmigungspflichtig sind,
5. es zu einer Urlaubsneuberechnung kommt, wenn die Freistellungsphase im laufenden Kalenderjahr beginnt oder endet,
6. eine Änderung des Umfangs oder die vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung nur in besonderen Ausnahmefällen und nur im Einvernehmen zulässig ist
7. eine Verpflichtung zur Nacharbeit besteht, soweit eine im Vergleich zu den ausgezahlten Bezügen geringere Arbeitsleistung erbracht wurde.

Das Merkblatt für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer über die Informationen zur Teilzeitbeschäftigung in Form eines Sabbatjahres habe ich erhalten und zur Kenntnis genommen.

Ort, Datum

Unterschrift

))

Beispiel für bisher vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer:

- 2 Jahren** in Form von 1jähriger Vollbeschäftigung und 1jähriger Freistellung

Beispiel für bisher teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer (60 v. H.):

- 8 Jahren** in Form von 7jähriger Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 60 v. H. und 1jähriger Freistellung