



Informationen über Teilzeit in Form eines Sabbaticals für Tarifbeschäftigte

Ein Sabbatical ist eine besondere, zeitlich befristete Form der Teilzeitbeschäftigung gem. § 11 TV-L Berl. HS, die sich über mehrere Jahre erstreckt und aus einer oder mehreren Arbeitsphase/n, in denen der*die Beschäftigte weiterhin mit der bisherigen Arbeitszeit tätig ist, und einer oder mehreren längeren Freizeitphase/n ohne Arbeitspflicht besteht. Innerhalb eines Sabbaticalzeitraums beträgt für Beschäftigte die längstmögliche Freistellungsphase ein Jahr. Die Freistellungsphase kann auch in zwei (also zweimal ein halbes Jahr) oder mehr Freistellungsabschnitte (z.B. viermal ein Vierteljahr) aufgeteilt werden. Sabbaticals über einen längeren Zeitraum als sieben Jahre und über einen kürzeren Zeitraum als ein Jahr können nicht vereinbart werden.

Erst nach Erarbeitung eines entsprechenden Zeitguthabens, frühestens nach der Hälfte des Bewilligungszeitraums kann eine Freistellungsphase beansprucht werden. Die Lage der Freistellungsphase wird vor dem Beginn der Teilzeitbeschäftigung festgelegt. Erhöhungen oder Reduzierungen der Arbeitszeit sind während des vereinbarten Zeitraums nicht möglich.

Bei Beschäftigten mit Lehrverpflichtung sind bei der Inanspruchnahme eines Sabbaticals die Semesterzeiten zu berücksichtigen, d.h. eine Freistellung ist z.B. vom 1.4. bis zum 31.3., nicht aber vom 1.2. bis 31.1. möglich. Bsp. für Sabbaticals (ausgehend von einer vorherigen Vollbeschäftigung)

- 2 Jahre Teilzeitbeschäftigung mit der Hälfte der Bezüge, davon ein Jahr Arbeit mit der regelmäßigen Arbeitszeit (also in Vollzeit) und insgesamt ein Jahr Freistellung
- 3 Jahre Teilzeitbeschäftigung mit 2/3 der Bezüge, davon 2 Jahre Arbeit mit der regelmäßigen Arbeitszeit (also in Vollzeit) und insgesamt ein Jahr Freistellung
- 4 Jahre Teilzeitbeschäftigung mit 3/4 der Bezüge, davon 3 Jahre Arbeit mit der regelmäßigen Arbeitszeit (also in Vollzeit) und insgesamt ein Jahr Freistellung
- 5 Jahre Teilzeitbeschäftigung mit 4/5 der Bezüge, davon 4 Jahre Arbeit mit der regelmäßigen Arbeitszeit (also in Vollzeit) und insgesamt ein Jahr Freistellung
- 6 Jahre Teilzeitbeschäftigung mit 5/6 der Bezüge, davon 5 Jahre Arbeit mit der regelmäßigen Arbeitszeit (also in Vollzeit) und insgesamt ein Jahr Freistellung
- 7 Jahre Teilzeitbeschäftigung mit 6/7 der Bezüge, davon 6 Jahre Arbeit mit der regelmäßigen Arbeitszeit (also in Vollzeit) und insgesamt ein Jahr Freistellung

- 2 Jahre Teilzeitbeschäftigung mit 3/4 der Bezüge, davon 1 ½ Jahre Arbeit mit der regelmäßigen Arbeitszeit (also in Vollzeit) und insgesamt ein halbes Jahr Freistellung
- 3 Jahre Teilzeitbeschäftigung mit 5/6 der Bezüge, davon 2 ½ Jahre Arbeit mit der regelmäßigen Arbeitszeit (also in Vollzeit) und insgesamt ein halbes Jahr Freistellung

- 2 Jahre Teilzeitbeschäftigung mit 7/8 der Bezüge, davon 21 Monate Arbeit mit der regelmäßigen Arbeitszeit (also in Vollzeit) und ein Vierteljahr Freistellung
- 27 Monate Teilzeitbeschäftigung mit 8/9 der Bezüge, davon 2 Jahre Arbeit mit der regelmäßigen Arbeitszeit (also Vollzeit) und ein Vierteljahr Freistellung

Auch Teilzeitbeschäftigte können das Modell nutzen.

Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis

Das Arbeitsverhältnis besteht während des gesamten Zeitraums fort.

Auswirkungen auf finanzielle Leistungen

Das Tabellenentgelt wird anteilig entsprechend der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung gezahlt, beim Sabbatical gleichmäßig während der Arbeits- und der Freistellungsphase. Dies gilt grundsätzlich auch für Zulagen, die in festen Monatsbeträgen gezahlt werden.

Falls in einem Sabbatical eine Freistellungsphase nicht beansprucht werden kann, z.B. wegen vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird das zu wenig gezahlte Entgelt nachgezahlt.

1. Aufsteigen in den Stufen der Entgelttabelle

Auswirkungen auf das Aufsteigen in den Stufen der Entgelttabelle (§16 TV-L Berl. HS) ergeben sich durch ein Sabbatical nicht.

2. Behandlung der persönlichen Zulage gem. § 14 TV-L während eines Sabbaticals

Wird in der Arbeitsphase vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen, die einen Anspruch auf Zahlung einer persönlichen Zulage auslöst, endet diese spätestens mit Beginn der Freistellungsphase, weil der erteilte Auftrag mit Beginn der Freistellungsphase zu widerrufen ist. Die Zulage wird im Anspruchszeitraum aufgrund der während der Arbeitsphase tatsächlich zu leistenden durchschnittlichen Arbeitszeit eigenständig berechnet und ausgezahlt. Ist also während der Arbeitsphase eine Vollzeitbeschäftigung zu erbringen, wird die persönliche Zulage am Fälligkeitstermin in der Höhe ausgezahlt, wie sie einem Vollbeschäftigten zustehen würde.

3. Jahressonderzahlung

Maßgebend für die Bemessung der Jahressonderzahlung ist in der Regel das monatliche Entgelt, das dem *der Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlt wird. Liegt also in einem oder in mehreren dieser Monate eine Teilzeitbeschäftigung vor, wird die Jahressonderzahlung entsprechend anteilig gezahlt.

4. Vermögenswirksame Leistungen

Die vermögenswirksame Leistung wird anteilig zur Arbeitszeit gezahlt.

5. Jubiläum

Der Zeitraum für ein Jubiläum wird durch eine Teilzeitbeschäftigung auch im Sabbatical nicht hinausgeschoben. Ein während der Teilzeitbeschäftigung fällig werdendes Jubiläumsgeld wird in voller Höhe gezahlt.

Auswirkungen auf die Sozialversicherung

1. Versicherungsrechtliche Beurteilung

Während eines Sabbatjahres besteht das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis im Sinne der Sozialversicherung durchgehend fort, da die Freistellung von der Arbeitsleistung mit Bezug von Arbeitsentgelt aufgrund einer Wertguthabenvereinbarung nach § 7b SGB IV von flexiblen Arbeitszeitregelungen in Anspruch genommen wird.

2. Auswirkungen auf die Rente und auf die Zusatzversorgung (VBL)

In der gesetzlichen Rentenversicherung ergeben sich für Zeiten einer Teilzeitarbeit wegen geringerer Arbeitsentgelte und Beiträge auch geringere persönliche Entgeltpunkte für die Rentenberechnung, also geringere Rentenanteile.

Auch in der Zusatzversorgung bemisst sich die Höhe der Betriebsrente nach dem Bruttoentgelt, so dass sich für Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung auch geringere Versorgungspunkte ergeben.

Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit

Werden Beschäftigte innerhalb der Arbeitsphase so lange arbeitsunfähig krank, dass der Anspruch auf Entgeltfortzahlung überschritten wird oder ruht das Arbeitsverhältnis wegen verminderter Erwerbsfähigkeit auf Zeit, ergeben sich daraus Auswirkungen auf die vereinbarte Form der Teilzeitarbeit, denn die Ausfallzeit muss entsprechend ausgeglichen werden. Es ergeben sich folgende Handlungsalternativen:

- a) Geregelt werden kann, dass sich in dem Umfang, in dem nach Ablauf der Entgeltfortzahlungsfristen ein Wertguthaben nicht aufgebaut werden kann, die Freistellungsphase entsprechend verkürzt.
Bsp.: Bei einem Sabbaticalmodell mit 3 Jahren Vollarbeit und einem Jahr Freistellung (durchschnittlich 75 v.H. der Arbeitsleistung) führen 3 Monate Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlungsfrist zu einer Verkürzung der Freistellungsphase um einen Monat. Die Arbeit muss dann bereits nach 3 Jahren und 11 Monaten wiederaufgenommen werden.
- b) Es kann auch vereinbart werden, dass die Arbeitsmonate entsprechend nachgearbeitet werden und damit der volle Freistellungszeitraum gesichert wird.
Bsp: s. o. Das Sabbatical würde insgesamt 4 Jahre und 3 Monate laufen. In den ersten 3 Monaten nach der Beendigung der Freistellungsphase werden für die volle Arbeitsleistung nur 75 v.H. der Bezüge gezahlt. Diese Handlungsalternative kommt nur in Betracht, wenn im Arbeitsverhältnis noch genügend Zeit für die Nachleistung verbleibt.
- c) Ist weder eine Verkürzung noch eine Verlängerung der Laufzeit des Sabbatjahrmodells gewollt (z.B. aus organisatorischen Gründen) müssen die einzelnen Phasen unter Ausklammerung des Ausfallzeitraums neu in ein Verhältnis zueinander gesetzt werden. Eine Nacharbeit des Ausfallzeitraums zur Hälfte bei gleichzeitiger Verkürzung des Freistellungszeitraums zur Hälfte käme nur dann in Betracht, wenn für das Sabbatjahrmodell bisher gleich lange Phasen der Arbeitsleistung und der Freistellung geplant waren.
Bsp.: s.o. Bei durchschnittlich 75 v.H. Arbeitsleistung und drei Ausfallmonaten in der zunächst geplanten dreijährigen Arbeitsphase müssten 0,75 Monate nachgearbeitet werden. Im gleichen Umfang würde sich die Freistellungsphase verkürzen. Der Gesamtzeitraum von 48 Monaten bestünde dann aus 33,75 Monaten Arbeitsphase, 11,25 Monaten Freistellungsphase und 3 Monaten Ausfallzeiten.

Während der Freistellungsphase wird auf die Anzeige einer Arbeitsunfähigkeit verzichtet.

Beschäftigungszeiten

Freistellungsphasen im Sabbatical rechnen als Beschäftigungszeit.

Erholungsurlaub

Für die Arbeitsphase gilt der tarifliche Urlaubsanspruch. Entspricht die Freistellungsphase einem Kalenderjahr, besteht kein Urlaubsanspruch. Beginnt oder endet die Freistellungsphase unterjährig, vermindert sich der Erholungsurlaub anteilig.

Arbeitsbefreiung/Sonderurlaub

Bei einem für die Arbeitsphase beanspruchten Sonderurlaub ohne Bezüge müssen die Arbeits- und Freistellungsphasen neu ins Verhältnis zueinander gesetzt werden.

Mutterschutz

Mutterschutzfristen unterbrechen das Sabbatical nicht. Arbeits- und Freistellungsphase laufen ungeachtet dieser Ausfallzeiten weiter.

Arbeitsphase: Während des Mutterschutzes erhält die Beschäftigte Mutterschaftsgeld von ihrer Krankenkasse sowie ggf. einen Zuschuss vom Arbeitgeber. Insgesamt entspricht dies i.d.R. dem anteiligen Entgelt von vor dem Beginn des Mutterschutzes.

Freistellungsphase: Da es sich bei der Freistellungsphase des Sabbaticals um dienstplanmäßige Freizeit handelt, wird während dieser Zeit das Entgelt, für das die Arbeitsleistung bereits durch Vorarbeit erbracht wurde, auch während des Mutterschutzes weitergezahlt. Ein Zuschuss zum Mutterschaftsgeld wird nicht gezahlt, da der Ausfall der Arbeitsleistung nicht mutterschutzbedingt ist.

Elternzeit

Sabbaticals können zum Zweck der Inanspruchnahme von Elternzeit für deren Dauer unterbrochen werden. Dabei ist es auch zulässig, die Arbeitsphase zu unterbrechen, wenn während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt werden soll. Während der Freistellungsphase ist eine Elternzeit nicht möglich, da die Arbeitspflicht bereits aus anderen Gründen ruht, jedoch kann die Zahlung von Elterngeld in Betracht kommen, wenn die Teilzeitbeschäftigung, zu der die Freistellungsphase gehört, das erziehungsgeldunschädliche Maß von 30 Wochenstunden nicht überschreitet. Nach Ablauf der Freistellungsphase kann ein verbleibender Rest der Elternzeit noch verlangt werden.

Beantragung

Ein Rechtsanspruch auf die Genehmigung eines Sabbaticals besteht nicht. Dem Wunsch nach einem Sabbatical kann nur entsprochen werden, wenn ein reibungsloser Dienstbetrieb auch während der Freistellungsphase sichergestellt werden kann bzw. es zu keiner Beeinträchtigung der Arbeitsorganisation, des Arbeitsablaufs oder zu einer Mehrbelastung der Kolleg*innen kommt. Im Vorfeld zu klären ist durch die Beschäftigten, ob dienstliche Gründe (z.B. dienstliche Projekte, Freistellungsphasen von Kolleg*innen) der Freistellung in bestimmten Zeiträumen entgegenstehen könnten. Der Antrag ist über den*die Fachvorgesetzte*n an die Personalstelle zu leiten. Dabei ist eine Antragsfrist von drei Monaten einzuhalten.