

Schnellbrief

Personalreferate der
obersten Landesbehörden

Sabbaticals im Bereich der Tarifbeschäftigten (TV-L)

Mein Schnellbrief vom 8. Januar 1999, Az. 14.11-9002

Die Neugestaltung des Tarifrechts durch den TV-L in Verbindung mit dem TVÜ-L ersetzt den BAT/BAT-O und den MTArb/MTArb-O und erfordert die redaktionelle Anpassung sowie eine Aktualisierung (wegen weiterer Rechtsänderungen) meines Schnellbriefs vom 8. Januar 1999, Az.: 14.11 – 9002.

Dieser Schnellbrief ersetzt den Bezugsschnellbrief.

I.

Mit dem am 1. Januar 1998 in Kraft getretenen „Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“ vom 6. April 1998 (BGBl. I S. 688 - mein Schnellbrief vom 15. Juni 1998 - 14.11-1505) wurden die bisher fehlenden sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen für die tarifrechtliche Einführung des Sabbaticals im Bereich der Tarifbeschäftigten geschaffen.

Das Sabbatical ist eine nach geltendem Tarifrecht zulässige besondere Form der Teilzeitbeschäftigung (§ 6 Abs. 2 Satz 2 TV-L).

Das oben genannte Gesetz regelt für flexible Arbeitszeitmodelle, die Freistellungen von der Arbeitsleistung bei durchgehender Entgeltfortzahlung vorsehen, dass auch Zeiten der Freistellung eine Beschäftigung gegen Entgelt im Sinne des Sozialversicherungsrechts darstellen (§ 7 Abs. 1 a SGB IV). Damit ist der Schutz der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung auch in Phasen der Freistellung von der Arbeitsleistung gewährleistet.

Ich bin damit einverstanden, dass die Teilnahme am Sabbatical vereinbart werden kann und bitte Sie, die Tarifbeschäftigten in Ihrem Geschäftsbereich in geeigneter Weise über die Möglichkeiten und Voraussetzungen eines Sabbaticals zu informieren.

Magdeburg, 15. April 2008

Ihr Zeichen/ Ihre Nachricht
vom:

Mein Zeichen: 1411-9006

bearbeitet von: Herrn Wehling

Tel.: (0391) 567-1167

II.**1. Allgemeines**

- 1.1. Sabbaticals stellen hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit eine besondere Form der Teilzeitbeschäftigung dar, für die § 6 Abs. 2 Satz 2 TV-L die tarifrechtliche Grundlage ist. Dadurch soll es den Tarifbeschäftigten ermöglicht werden, am Ende bzw. während des Gesamtzeitraums einer mehrjährigen Teilzeitbeschäftigung für ein Jahr freigestellt zu werden. Die arbeitsvertraglich vereinbarte Anwendung des TV-L sowie der diese ergänzenden und ändernden Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung bleiben unberührt.
- 1.2. Die Inanspruchnahme des Sabbaticals erfolgt ausschließlich auf freiwilliger Basis.
- 1.3. Bei Vorliegen der unter Ziffer 2 genannten Voraussetzungen kann den Tarifbeschäftigten Teilzeitbeschäftigung in Form eines Sabbaticals angeboten werden.

2. Voraussetzungen

- 2.1. Anträgen auf Teilnahme am Sabbatical wird entsprochen, soweit personalwirtschaftliche oder dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.
- 2.2. Über die Anträge entscheidet die Personaldienststelle.
- 2.3. Die Rechte der Personalräte bleiben unberührt.
- 2.4. Die Teilnahme am Sabbatical beschränkt sich auf Tarifbeschäftigte in einem unbefristeten, sich nach dem TV-L bestimmenden Arbeitsverhältnis.
- 2.5. Bereits teilzeitbeschäftigte Tarifbeschäftigte können das Sabbatical mit der Einschränkung beantragen, dass die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bei Teilnahme am Sabbatical nicht unterschritten wird.

3. Sabbatical-Varianten

- 3.1. Folgende Formen eines Sabbaticals können arbeitsvertraglich vereinbart werden:
 - Vierjährige Teilzeitbeschäftigung in Form von dreijähriger Vollbeschäftigung und einjähriger Freistellung,
 - fünfjährige Teilzeitbeschäftigung in Form von vierjähriger Vollbeschäftigung und einjähriger Freistellung,
 - sechsjährige Teilzeitbeschäftigung in Form von fünfjähriger Vollbeschäftigung und einjähriger Freistellung,
 - siebenjährige Teilzeitbeschäftigung in Form von sechsjähriger Vollbeschäftigung und einjähriger Freistellung.
- 3.2. Das Freistellungsjahr liegt am Ende des Gesamtzeitraums. Es ist zusammenhängend in Anspruch zu nehmen. Lehrkräfte können das Freistellungsjahr nur während eines Schuljahres nehmen.
- 3.3. Anträge auf Teilnahme am Sabbatical können jeweils nur zum 1. eines Kalendermonats gestellt werden. Lehrkräfte können den Antrag nur zum Beginn eines Schuljahres stellen.

Die Anträge sind spätestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn des Sabbaticals zu stellen, bei Lehrkräften bis spätestens drei Monate vor Beginn eines Schuljahres.

- 3.4. Eine Änderung der vereinbarten Form des Sabbaticals ist nur in Ausnahmefällen im gegenseitigen Einvernehmen möglich. Dies gilt auch für eine vorzeitige Beendigung.
- 3.5. Sofern im Einzelfall eine Erkrankung den Zeitraum von 6 Wochen überschreitet (§ 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz), verlängert sich die Ansparphase entsprechend (siehe 4.3.).
- 3.6. Während der Schutzfristen nach § 3 Abs. 1 und 2 und § 6 Abs. 1 Mutterschutzgesetz sowie bei Inanspruchnahme von Elternzeit wird der Lauf des Sabbaticals sowohl während der Arbeitsphase als auch während des Freistellungsjahres gehemmt.

Bei Inanspruchnahme von Sonderurlaub gemäß § 28 TV-L endet das Sabbatical vorzeitig.

Zu den Abwicklungsmodalitäten verweise ich auf Nr. 4.1.2.

- 3.7. In der arbeitsvertraglichen Vereinbarung ist festzulegen, mit welchem Arbeitszeitumfang (z. B. 75 v. H., 80 v. H. usw.) Tarifbeschäftigte während der Gesamtdauer des Modells als Teilzeitbeschäftigte gelten, welche Zeiten als Ansparphase und als Freizeitphase bestimmt sind und in welchem Umfang (i. d. R. 100 v. H.) die Arbeitsleistung während der Ansparphase zu erbringen ist.

Um die für Ausnahmefälle vorgesehene Rückabwicklung eines vorzeitig beendeten Sabbaticals rechtlich abzusichern, ist folgende Formulierung in die Vereinbarung aufzunehmen:

„Die Vereinbarung wird rückwirkend aufgelöst, wenn während des Sabbaticals das Arbeitsverhältnis endet, eine langfristige Beurlaubung bewilligt wird oder das Sabbatical im Falle einer Schwangerschaft, eines Mutterschutzes oder einer Elternzeit einvernehmlich beendet wird.“

Zur Geschäftserleichterung habe ich meinem Schnellbrief einen Musterentwurf für die Nebenabrede zum Arbeitsvertrag beigefügt (Anlage 1).

4. Arbeits- und tarifrechtliche Auswirkungen

4.1. Entgelt, Jahressonderzahlung, vermögenswirksame Leistungen, Jubiläumsgeld, Leistungs-entgelt

- 4.1.1. Die Tarifbeschäftigten erhalten - soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist – das Tabellenentgelt (§ 15) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht, sowohl während der Arbeitsphase, als auch während der Freizeitphase.

Die Inanspruchnahme der Freizeitphase hat keine Auswirkungen auf die Entwicklungsstufe.

(Hinweis für übergeleitete Tarifbeschäftigte mit Bewährungsaufstieg: Die Inanspruchnahme der Freizeitphase führt nicht zu einer Verlängerung von Bewährungs- oder Tätigkeitszeiten).

Die Tarifbeschäftigten gelten auch hinsichtlich der Berechnung der Jahressonderzahlung und der vermögenswirksamen Leistungen als teilzeitbeschäftigte Tarifbeschäftigte.

Bei zuvor bereits Teilzeitbeschäftigten (s. Ziff. 2.5.) verringert sich das aus der bisherigen Teilzeitbeschäftigung zu zahlende Entgelt entsprechend.

- 4.1.2. Kommt es in besonders gelagerten Einzelfällen zu einer vorzeitigen Beendigung des Sabbaticals, erfolgt eine Entgeltnachzahlung für die Zeiträume, für die eine im Vergleich zum ausgezahlten Entgelt höhere Arbeitsleistung erbracht wurde. Die Tarifbeschäftigten sind entgeltrechtlich so zu stellen, wie es der erbrachten Arbeitsleistung entspricht. Die steuerliche Behandlung des Nachzahlungsbetrages richtet sich nach den einschlägigen Vorschriften, hinsichtlich der sozialversicherungsrechtlichen Fragen verweise ich auf das Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen.

Im Falle des Todes der bzw. des Tarifbeschäftigten gehen Nachzahlungsansprüche auf die Erben über.

- 4.1.3. Im Übrigen bindet die Entscheidung über die beantragte Teilzeitbeschäftigung und den Freistellungszeitraum grundsätzlich sowohl die Tarifbeschäftigten als auch die Dienststelle. Eine Änderung des Umfangs der Arbeitsermäßigung oder eine Rückkehr zur Vollbeschäftigung ist während der Dauer des Bewilligungszeitraumes der Teilzeitbeschäftigung in Form des Sabbaticals nur in Ausnahmefällen im gegenseitigen Einvernehmen möglich.

4.2. Nebentätigkeiten

Nebentätigkeiten sind im Sinne des § 3 Abs. 4 TV-L während des Sabbaticals zulässig.

4.3. Arbeitsunfähigkeit

Eine während der Arbeitsphase (Ansparphase) eintretende Arbeitsunfähigkeit, die länger andauert als Entgelt gemäß § 22 Abs. 1 TV-L gezahlt wird, führt zu einer Verlängerung der Ansparphase um die Zeiten, für die kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 22 Abs. 1 besteht (siehe Nr. 3.5). Für in der Vergangenheit eingetretene Fälle einer länger dauernden Arbeitsunfähigkeit, als in § 22 Abs. 1 TV-L vorgegeben, hat es sein Bewenden.

Dafür wird das in der Arbeitsphase angesparte Geld unabhängig davon, ob Arbeitsunfähigkeit besteht, in der vereinbarten Höhe in der Freizeitphase durchgezahlt. Die Freizeitphase verlängert sich durch eine Arbeitsunfähigkeit nicht. Da keine Arbeitspflicht besteht, ist es für den Arbeitgeber unerheblich, ob die oder der in der Freizeitphase befindliche Tarifbeschäftigte arbeitsfähig ist oder nicht. Die Überwachung von Fortzahlungsfristen für die Zahlung von Entgelt im Krankheitsfall in der Freizeitphase entfällt.

Abweichend hiervon gilt bei einer in der Freizeitphase eingetretenen Arbeitsunfähigkeit, die nach dem Ende der Freizeitphase weiter andauert, als Beginn für die Berechnung der Fortzahlungsfrist im Krankheitsfall (§ 22 TV-L) der erste Tag der Arbeitsunfähigkeit.

Um eine gewisse Planungssicherheit für die Tarifbeschäftigten zu gewährleisten, kann eine durch Krankheit notwendig gewordene Verlängerung der Arbeitsphase ausnahmsweise auch nach der Freizeitphase erfüllt werden.

4.4. Jubiläumsgeld

Das Jubiläumsgeld ist gem. § 23 Abs. 2 TV-L auch diesen Tarifbeschäftigten in voller Höhe ohne Reduzierung auf das Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu gewähren.

4.5. Leistungsentgelt

Gemäß § 18 Abs. 4 TV-L werden nähere Regelungen über die Ausgestaltung des Leistungsentgelts in einem landesbezirklichen Tarifvertrag vereinbart. Da mit den Ge-

werkschaften des Landes Sachsen-Anhalt im Jahr 2007 noch keine Tarifverhandlungen aufgenommen wurden, ist die tarifliche Regelung des § 18 Abs. 5 TV-L anzuwenden. Danach erhalten alle Beschäftigten, die unter den Geltungsbereich des TV-L fallen - mit Ausnahme der unter § 41 fallenden Ärztinnen und Ärzte - mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 12 v. H. des Tabellenentgelts ausgezahlt, das für den Monat September desselben Jahres jeweils zusteht. Das gilt auch für Tarifbeschäftigte während des Sabbaticals.

4.6. Erholungsurlaub

Bei einer Teilzeitbeschäftigung in Form des Sabbatjahrmodells haben die Tarifbeschäftigten in den Jahren, in denen die Arbeitsleistung - verteilt über 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.

Beispiel:

Beginn der Freistellungsphase am 01.04. eines Jahres bei einem Jahresurlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen:

39 Wochen x 5 Arbeitstage = 195 zusätzliche freie Arbeitstage

$$\frac{30 \times 195}{260} = 22,5$$

30 - 22,5 = 7,5 Urlaubstage, aufgerundet ergeben sich 8 Urlaubstage für die Zeit vom 01.01. bis 31.03. des Jahres.

Für die Tarifbeschäftigten, die während der Arbeitsphase der Teilzeitbeschäftigung in Form des Sabbatjahrmodells 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 Kalenderjahr, entsteht kein Urlaubsanspruch für dieses Kalenderjahr.

Das Urlaubsentgelt berechnet sich auf der Grundlage des Entgeltes aus der Teilzeitbeschäftigung nach den tariflichen Vorschriften.

Ein vor Beginn der Freizeitphase noch bestehender und nicht erfüllter Urlaubsanspruch kann unter Umständen nach § 26 TV-L (unter Beachtung meines Schnellbriefes vom 20. Nov. 2001, Az.: 14.11-3052) während der Freizeitphase verfallen. Die Tarifbeschäftigten sollten hierauf hingewiesen werden.

5. **Mutterschutz, Elternzeit, Sonderurlaub aus familiären Gründen**

5.1. Mutterschutz

Ausfallzeiten durch Mutterschutzfristen unterbrechen nicht das Sabbatical, hemmen jedoch den Verlauf. Während der Mutterschutzfrist kann das Sabbatical 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 Tarifbeschäftigte 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 (siehe Nr. 11.3 meines Schnellbriefes vom 23. Juli 2007 – 1413-1540).

5.2. Elternzeit, Sonderurlaub aus familiären Gründen

Die Zeiten einer Elternzeit werden weder auf die Arbeitsphase noch auf die Freizeitphase angerechnet, so dass nach Beendigung der Elternzeit die Arbeits- oder Freizeitphase fortgesetzt wird. Im Falle einer Elternzeit während des Teilzeitmodells besteht sowohl in der Arbeits- als auch in der Freistellungsphase die Möglichkeit, das Modell zu unterbrechen oder es zu beenden.

Im Falle einer sonstigen länger als drei Jahre andauernden Beurlaubung sollte das Sabbatical beendet werden.

Bei Inanspruchnahme von Sonderurlaub gemäß § 28 TV-L endet das Sabbatical vorzeitig.

Zu den Abwicklungsmodalitäten verweise ich auf Nr. 4.1.2.

6. **Zusatzversorgung**

Für die Behandlung der Zusatzversorgung gelten die entsprechenden satzungsrechtlichen Bestimmungen der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder. Die Leistungsbemessung erfolgt seit 2002 - abgesehen von den sozialen Komponenten und den Bonuspunkten - ausschließlich auf der Basis des jeweiligen zusatzversorgungspflichtigen Entgelts. Da sich die Höhe des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts nach dem Maß der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit richtet (§ 24 Abs. 2 TV-L), wirkt sich der Beschäftigungsumfang auch bei der Zusatzversorgung aus. Eine gesonderte Meldung des Beschäftigungsumfangs an die Zusatzversorgungskasse ist entbehrlich.

7. **Einsatz nach Ablauf des Sabbaticals**

Sofern personalwirtschaftliche oder dienstliche Belange es erfordern, können die aus dem Freistellungsjahr zurückkehrenden Tarifbeschäftigten im arbeitsvertraglich zulässigen Rahmen auch auf einem anderen Arbeitsplatz als dem bisherigen bei derselben Dienststelle eingesetzt werden. Die Frage der weiteren Verwendung ist mit den Betroffenen spätestens drei Monate vor Ablauf des Freistellungsjahres zu erörtern.

III.

Bitte unterrichten Sie Ihren nachgeordneten Bereich im erforderlichen Umfang.

Im Auftrag

Oye

Anlagen

Zwischen
dem Land Sachsen-Anhalt

vertreten durch _____ (Arbeitgeber)

und _____ (Tarifbeschäftigte/r)

wird folgende Nebenabrede zum Arbeitsvertrag vom _____ abgeschlossen.

1.

- (1) Die bzw. der Tarifbeschäftigte nimmt in der Zeit vom _____ bis _____ am sogenannten Sabbatical teil.
- (2) Während der Gesamtdauer des Sabbaticals nach Absatz 1 gilt für die bzw. den Tarifbeschäftigte(n) ein Arbeitszeitumfang von ____ v. H. der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit einer/eines entsprechenden vollbeschäftigten Tarifbeschäftigten als Teilzeitbeschäftigte bzw. Teilzeitbeschäftigter im Sinne des § 24 Abs. 2 TV-L.
- (3) Die/der Tarifbeschäftigte erhält während der Gesamtdauer des Modells entsprechend dem vereinbarten Umfang der Teilzeitbeschäftigung das sich aus § 24 Abs. 2 TV-L ergebende Entgelt.

2.

- (1) In der Zeit vom _____ bis _____ (Arbeitsphase) beträgt der Arbeitszeitumfang __ v. H. der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit einer/eines entsprechenden vollbeschäftigten Tarifbeschäftigten.
- (2) Sofern die/der Tarifbeschäftigte während der Arbeitsphase länger arbeitsunfähig ist, als Entgelt gemäß § 22 Abs. 1 Satz 1 TV-L fortgezahlt wird, verlängert sich die Arbeitsphase um den Zeitraum, für den kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung (§ 22 Abs. 1 TV-L) besteht.
- (3) Die/der Tarifbeschäftigte kann im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber diesen Zeitraum auch im Anschluss an die Freistellungsphase nacharbeiten.
- (4) Die/der Tarifbeschäftigte wird in der Zeit vom _____ bis _____ von der Arbeit freigestellt (Freistellungsphase).

3.

- (1) Die Nebenabrede kann nicht gesondert gekündigt werden.
- (2) Die vorzeitige Beendigung oder sonstige Änderungen des vereinbarten Modells sind nur im gegenseitigen Einvernehmen möglich.
- (3) Die Vereinbarung wird rückwirkend aufgelöst, wenn während des Sabbaticals das Arbeitsverhältnis endet, eine langfristige Beurlaubung bewilligt wird oder das Sabbatical im Falle einer Schwangerschaft, eines Mutterschutzes oder einer Elternzeit einvernehmlich beendet wird.
- (4) Die Zahlung des Entgelts steht unter dem Vorbehalt, dass das Sabbatical nicht vorzeitig beendet wird.

Ort, Datum

Arbeitgeber
vertreten durch

Tarifbeschäftigte/r

MERKBLATT

für Tarifbeschäftigte,
die eine Teilzeitbeschäftigung mit einer einjährigen be-
zahlten Freistellung vom Dienst anstreben

- Sabbatical -

1. Was ist ein Sabbatical?

Sabbatical ist eine besondere, zeitlich befristete Form der Teilzeitbeschäftigung mit einer Arbeits- und einer einjährigen Freistellungsphase. Das Freistellungsjahr wird über einen längeren Zeitraum „angespart“, in dem in den ersten Jahren die Arbeitsleistung bei anteilig gekürztem Entgelt erbracht wird. Am Ende des Gesamtzeitraums liegt ein arbeitsfreies Jahr unter Fortzahlung des gekürzten Entgelts.

2. Mögliche Gestaltung des Sabbaticals

Folgende Formen eines Sabbaticals können arbeitsvertraglich vereinbart werden:

- Vierjährige Teilzeitbeschäftigung in Form von dreijähriger Vollbeschäftigung und einjähriger Freistellung,
- fünfjährige Teilzeitbeschäftigung in Form von vierjähriger Vollbeschäftigung und einjähriger Freistellung,
- sechsjährige Teilzeitbeschäftigung in Form von fünfjähriger Vollbeschäftigung und einjähriger Freistellung,
- siebenjährige Teilzeitbeschäftigung in Form von sechsjähriger Vollbeschäftigung und einjähriger Freistellung.

Das Freistellungsjahr liegt am Ende des Gesamtzeitraums. Es ist zusammenhängend in Anspruch zu nehmen. (Lehrkräfte können das Freistellungsjahr nur während eines Schuljahres nehmen.)

3. Wer kann die Teilnahme am Sabbatical beantragen?

Das Angebot eines Sabbaticals richtet sich an alle Tarifbeschäftigten, die zum Land Sachsen-Anhalt in einem unbefristeten, sich nach dem TV-L bestimmenden Arbeitsverhältnis stehen.

Für bereits teilzeitbeschäftigte Tarifbeschäftigte gilt das Angebot sinngemäß mit der Einschränkung, dass die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit durch die Teilnahme am Sabbatical nicht unterschritten werden darf.

Anträgen auf Teilnahme am Sabbatical wird entsprochen, soweit personalwirtschaftliche und betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

Die Rechte der Personalräte, Schwerbehindertenvertretungen und der Gleichstellungsbeauftragten bleiben unberührt.

4. Was müssen Tarifbeschäftigte veranlassen, wenn sie eine Teilzeitbeschäftigung in Form des Sabbaticals beantragen wollen?

Das Sabbatical ist im üblichen Verfahren (auf dem Dienstweg) bei der zuständigen Personalstelle als Teilzeitbeschäftigung zu beantragen. Es ist der Gesamtzeitraum der Teilzeitbeschäftigung und der in Aussicht genommene Zeitraum für die Freizeitphase anzugeben.

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, eines Baus, eines großen Planungsvorhabens, Zusammentreffen der Freizeitphasen für mehrere Sabbaticalteilnehmer/innen usw.);
- ist es voraussichtlich gewährleistet, auf denselben Arbeitsplatz zurückzukehren zu können (darüber wird vielfach mehrere Jahre vor der tatsächlichen Rückkehr häufig keine Auskunft gegeben werden können); ein Anspruch auf Rückkehr auf denselben Arbeitsplatz besteht allerdings nicht.

5. Veränderungen, vorzeitige Beendigung

Eine Veränderung der vereinbarten Form des Sabbaticals ist nur im Ausnahmefall im Einvernehmen mit der zuständigen Personalstelle möglich. Dies gilt auch für eine vorzeitige Beendigung des Sabbaticals, wenn das Arbeitsverhältnis fortgeführt wird.

In den Fällen der vorzeitigen Beendigung des Sabbaticals oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses während des Sabbaticals (z. B. wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung) erfolgt eine Nachzahlung des Entgelts für den Zeitraum, in dem das gezahlte Entgelt nicht der erbrachten Arbeitsleistung entsprochen hat. Im Todesfall steht dieser Anspruch den Erben zu.

Die steuerliche bzw. sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Nachzahlung richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften.

6. Sonderfälle

Die Zeiten einer Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz werden weder auf die Arbeitsphase noch auf die Freizeitphase angerechnet, so dass nach Beendigung der Elternzeit die Arbeits- oder Freizeitphase fortgesetzt werden kann. Im Falle einer Elternzeit während des Teilzeitmodells besteht sowohl in der Arbeits- als auch in der Freistellungsphase die Möglichkeit, das Modell zu unterbrechen oder es zu beenden.

Die Inanspruchnahme eines Sonderurlaubs aus familiären bzw. arbeitsmarktpolitischen Gründen führt zur Beendigung des Sabbaticals.

7. Nebentätigkeit

Nebentätigkeiten sind im Sinne des § 3 Abs. 4 TV-L während des Sabbaticals zulässig.

8. Tarif- und versicherungsrechtliche Auswirkungen

8.1. Entgelt

Das Entgelt wird während des Gesamtzeitraumes entsprechend dem Umfang der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung verringert (auf 3/4, 4/5, 5/6 oder 6/7).

Die Inanspruchnahme der Freizeitphase hat keine Auswirkungen auf die Entwicklungsstufe.

Infolge der Steuerprogression sind die Nettoeinkommensverluste - abhängig von der Höhe des steuerpflichtigen Einkommens und der Steuerklasse - geringer als die Bruttoeinbußen.

8.2. Jahressonderzahlung

Bemessungsgrundlage ist das in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlte Entgelt. Die Höhe des Bemessungssatzes wird durch die Entgeltgruppe am 1. September bestimmt.

8.3. Jubiläumsgeld

Das Jubiläumsgeld nach § 23 Abs. 2 TV-L wird auch während des Sabbaticals in voller Höhe gewährt; die Beschäftigungszeit wird nicht hinausgeschoben.

8.4. Vermögenswirksame Leistungen

Der Anspruch auf vermögenswirksamen Leistungen ist in § 23 Abs. 1 TV-L geregelt. Diese Leistungen werden während des gesamten Zeitraumes des Sabbaticals anteilig nach dem Maß der vereinbarten Arbeitszeit gezahlt.

8.5. Leistungsentgelt

Gemäß § 18 Abs. 4 TV-L werden nähere Regelungen über die Ausgestaltung des Leistungsentgelts in einem landesbezirklichen Tarifvertrag vereinbart. Da mit den Gewerkschaften des Landes Sachsen-Anhalt im Jahr 2007 noch keine Tarifverhandlungen aufgenommen wurden, ist die tarifliche Regelung des § 18 Abs. 5 TV-L bis auf Weiteres anzuwenden. Danach erhalten alle Beschäftigten, die unter den Geltungsbereich des TV-L fallen - mit Ausnahme der unter § 41 fallenden Ärztinnen und Ärzte - mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 12 v. H. des Tabellenentgelts ausgezahlt, das für den Monat September desselben Jahres jeweils zusteht. Das gilt auch für Tarifbeschäftigte während des Sabbaticals.

8.6. Kindergeld

Das Kindergeld wird weiterhin in voller Höhe gezahlt.

8.7. Beschäftigungszeit

Der Gesamtzeitraum des Sabbaticals wird als Sonderform einer Teilzeitbeschäftigung in vollem Umfang als Beschäftigungszeit berücksichtigt.

8.8. Arbeitsunfähigkeit

Eine während der Arbeitsphase (Ansparphase) eintretende Arbeitsunfähigkeit, die länger andauert als Entgelt gemäß § 22 Abs. 1 TV-L gezahlt wird, führt zu einer Verlängerung der Ansparphase um die Zeiten, für die kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 22 Abs. 1

besteht. Für in der Vergangenheit eingetretene Fälle einer länger dauernden Arbeitsunfähigkeit, als in § 22 Abs. 1 TV-L vorgegeben, hat es sein Bewenden.

Da keine Arbeitspflicht besteht, ist es für den Arbeitgeber unerheblich, ob die oder der in der Freizeitphase befindliche Tarifbeschäftigte arbeitsfähig ist oder nicht. Die Überwachung von Fortzahlungsfristen für die Zahlung von Entgelt im Krankheitsfall in der Freizeitphase entfällt.

Abweichend hiervon gilt bei einer in der Freizeitphase eingetretenen Arbeitsunfähigkeit, die nach dem Ende der Freizeitphase weiter andauert, als Beginn für die Berechnung der Fortzahlungsfrist im Krankheitsfall (§ 22 TV-L) der erste Tag der Arbeitsunfähigkeit.

8.9. Erholungsurlaub

Für das Freistellungsjahr entsteht kein Anspruch auf Erholungsurlaub.

Ein vor Beginn des Freistellungsjahres noch bestehender und nicht erfüllter Urlaubsanspruch kann jedoch unter Umständen verfallen. Der Antritt des Erholungsurlaubs sollte daher unter Beachtung der Übertragungsfristen geplant werden.

8.10. Mutterschutz

Während der Schutzfristen nach § 3 Abs. 1 und 2 und § 6 Abs. 1 Mutterschutzgesetz wird der Lauf des Sabbaticals gehemmt.

Fällt die Schutzfrist in die Arbeitsphase, schiebt sich deren Ablaufzeitpunkt um die Zeit der Schutzfristen hinaus. Das Freistellungsjahr beginnt entsprechend später.

Fällt die Schutzfrist in das Freistellungsjahr, schiebt sich ebenfalls dessen Ablaufzeitpunkt um die Zeit der Schutzfrist hinaus.

Während der Schutzfristen ist für die Berechnung des Arbeitsentgelts nach § 11 Mutterschutzgesetz bzw. des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld nach § 14 Mutterschutzgesetz ein entsprechend der vereinbarten Teilzeitarbeit gemindertes Arbeitsentgelt zugrunde zu legen.

8.11. Sozialversicherung

Nach den Bestimmungen des SGB IV - § 7 - in der Fassung des Gesetzes zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 6. April 1998 wird das Freistellungsjahr einer Beschäftigung mit Arbeitsentgelt gleichgesetzt. Das Arbeitsverhältnis besteht fort. Damit ist auch in der Freizeitphase der Krankenversicherungsschutz gewährleistet.

Durch die Herabsetzung der Arbeitszeit könnte für Tarifbeschäftigte, die vor Inanspruchnahme des Sabbaticals wegen Überschreitung der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei waren, von dem Tag an Krankenversicherungspflicht eintreten, von dem an das geringere Arbeitsentgelt gezahlt wird. Es besteht jedoch in diesen Fällen unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, bei der zuständigen Krankenkasse einen Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht zu stellen.

In der **Rentenversicherung** gibt es hinsichtlich der versicherungsrechtlichen Beurteilung von Tarifbeschäftigten während des Gesamtzeitraumes des Sabbaticals keine Besonderheiten. Sowohl für die Dauer der Beschäftigung als auch für die der Freistellungsphase besteht grundsätzlich Rentenversicherungspflicht nach § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI.

Die **Rentenhöhe** wird maßgeblich bestimmt von der Höhe des während des Erwerbslebens erzielten rentenversicherungspflichtigen Einkommens. Da eine Teilzeitbeschäftigung zu einer anteilmäßigen Reduzierung des Entgelts führt, wirkt sich dies rentenmindernd aus.

Für die **Arbeitslosenversicherung** gilt dasselbe wie für die Rentenversicherung. Es ist grundsätzlich von einer Arbeitslosenversicherungspflicht nach § 25 Abs. 1 SGB III auszugehen.

In der **Pflegeversicherung** bleibt die Versicherungspflicht grundsätzlich unberührt. Es ändern sich in der Regel lediglich die Vorschriften, die für die Versicherungspflicht maßgebend sind.

8.12. Zusatzversorgung (VBL)

Für die Versorgung durch die VBL gilt nach der Satzung Entsprechendes wie für die Rentenversicherung.

Im Übrigen kommen die jeweils gültigen Vorschriften der VBL-Satzung zur Anwendung.

9. Rückkehr bzw. Einsatz nach Ablauf des Sabbaticals

Sofern personalwirtschaftliche oder dienstliche Belange es erfordern, können die aus dem Freistellungsjahr zurückkehrenden Tarifbeschäftigten im arbeitsvertraglich zulässigen Rahmen auch auf einem anderen Arbeitsplatz als dem bisherigen bei derselben Dienststelle eingesetzt werden.

Die Frage der weiteren Verwendung ist zwischen den Betroffenen spätestens drei Monate vor Ablauf des Freistellungsjahres zu erörtern.

10. 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 Personalstelle zur Verfügung.

11. Altersteilzeitarbeit nach dem Sabbatical

Tarifbeschäftigte, deren vertraglich vereinbartes Sabbatical über das 55. Lebensjahr hinaus reicht, sollten die Auswirkungen auf eine mögliche Inanspruchnahme von Altersteilzeitarbeit mit der zuständigen Personaldienststelle erörtern. Für die Altersteilzeitarbeit ist höchstens die Arbeitszeit, die im Durchschnitt der letzten 24 Monate vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbart war, zugrunde zu legen.