

Sabbatjahr und Kurz-Sabbatical

Das Sabbatjahr ist ein Teilzeitbeschäftigungsmodell für Beamte und Tarifbeschäftigte. Auch wer in Teilzeit arbeitet, kann das Modell nutzen.

Die Rechtsgrundlage finden Sie in § 2 Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten. Für Tarifbeschäftigte gilt § 6 Abs. 2 Satz 2 in Verbindung mit § 11 Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder.

Bei der herkömmlichen Teilzeitbeschäftigung reduziert sich die Arbeitszeit über die gesamte Dauer. Das Sabbatjahrmmodell hingegen findet in zwei Phasen statt:

1. Arbeitsphase oder Ansparphase. Zunächst arbeiten Sie in Ihrer bisherigen Arbeitszeit weiter.

2. Freizeitphase oder Freistellungsphase. Daran schließt sich eine Freistellung vom Dienst an.

Der Bewilligungszeitraum (beide Phasen zusammen) beträgt zwischen zwei und sieben Jahren. Die Freistellungsphase dauert zwischen einem und dreieinhalb Jahren. Sie ist zusammenhängend und frühestens ab der Hälfte des Bewilligungszeitraums zu nehmen. In begründeten Ausnahmefällen ist eine frühere Freistellung möglich.

Gängige Varianten

Gängige Varianten sind Zeiträume über vier und sieben Jahre. Auch andere Varianten sind möglich.

Vier Jahre:

Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 75 Prozent der Arbeitszeit, verteilt auf drei Jahre Vollbeschäftigung und ein Jahr Freistellung (nach frühestens zwei Jahren).

Sieben Jahre:

Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 85,71 Prozent der Arbeitszeit, verteilt auf sechs Jahre Vollbeschäftigung und ein Jahr Freistellung (nach frühestens dreieinhalb Jahren).

Bezüge

Für die Gesamtdauer des Sabbatjahrmodells beziehen Sie die Bezüge grundsätzlich gemäß der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung. Ausnahmen bilden bestimmte Zulagen.

Als Beamtin oder Beamter erhalten Sie - anders als Tarifbeschäftigte - die Sonderzahlung für Kinder sowie die Beihilfe unabhängig von der Teilzeitbeschäftigung nach den gesetzlichen Bestimmungen ungekürzt. Lediglich die vermögenswirksamen Leistungen erhalten Sie zeitanteilig.

Erkrankung

Wenn Sie tariflich beschäftigt sind, verlängert sich die Arbeitsphase bei längerer Erkrankung. Die Verlängerung entspricht dem Zeitraum, für den kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht. Sie kann ebenfalls im Anschluss an die Freistellungsphase erfolgen. Die Freistellungsphase selbst verlängert sich durch eine Arbeitsunfähigkeit nicht.

Für Sie als Beamtin oder Beamter unterbrechen Ausfallzeiten, die durch Mutterschutzfristen, Krankheit oder Kur entstehen, nicht das Sabbatjahrmmodell. Dieses wird sowohl in der Arbeitsphase als auch in der Freizeitphase ungeachtet dieser Unterbrechungen fortgesetzt.

Vorzeitige Beendigung und Unterbrechung

Die Vereinbarung zum Sabbatjahr können Sie nur im gegenseitigen Einvernehmen auflösen oder unterbrechen. Dies ist im Tarifbereich insbesondere bei

- der Beendigung des Arbeitsverhältnisses,
- längerer Beurlaubung und
- bei Mutterschutz oder Elternzeit

möglich.

Für Sie als Beamtin oder Beamter wird das Sabbatjahrmmodell bei Beendigung des Beamtenverhältnisses sowie bei Bewilligung einer längerfristigen (mindestens drei Jahre) Beurlaubung beendet. Im Fall einer Elternzeit besteht die Möglichkeit, das Sabbatjahrmmodell zu unterbrechen oder es zu beenden.

Sofern im Fall einer vorzeitigen Beendigung des Sabbatjahrmodells Überzahlungen eintreten, müssen sie die zu viel gezahlten Bezüge zurückzuzahlen. Arbeiten Sie bis zur Beendigung Ihres individuellen Sabbatjahrmodells mehr als Sie in diesem Zeitraum Bezüge erhalten, erhalten Sie eine Nachzahlung.

Urlaubsanspruch

Für die Arbeitsphase gilt der tarifliche oder gesetzliche Urlaubsanspruch. Entspricht die Freistellungsphase einem Kalenderjahr, so besteht kein Urlaubsanspruch. Beginnt oder endet sie unterjährig, so vermindert sich der Erholungsurlaub um ein Zweihundertsechzigstel pro zusätzlich arbeitsfreien Tag in der Freistellung.

Mutterschutz und Elternzeit

Mutterschutzfristen unterbrechen das Sabbatjahrmmodell nicht. Beide Phasen laufen ungeachtet dieser Ausfallzeiten weiter. Bei Elternzeit und Sonderurlaub ohne Bezüge (zum Beispiel aus familiären Gründen) erfolgt keine Anrechnung auf Arbeits- und Freizeitphase. Diese setzen sich nach Beendigung der Beurlaubung fort, sofern nicht das Sabbatjahrmmodell in gegenseitigem Einvernehmen beendet wird oder zu beenden ist (siehe oben).

Versicherung und Versorgung

Der Schutz durch die gesetzlichen Sozialversicherungen ist während der Freistellungsphase gewährleistet.

Die vereinbarte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit ist Basis für die Berechnung der ruhegeldfähigen Bezüge des Bewilligungszeitraums sowie der ruhegehaltfähigen Dienstzeit in der Beamtenversorgung.

Kurz-Sabbatical

Ein Kurz-Sabbatical ist eine weitere Form der Teilzeitbeschäftigung. Hierbei können Sie längere Freistellungszeiten am Stück oder zu unterschiedlichen Zeiten ansparen. Verschiedenste Modelle sind im Rahmen der dienstlichen Belange denkbar. So können Sie

zum Beispiel drei Wochen arbeiten und eine Woche frei haben. Während der gesamten vier Wochen erhalten Sie 75 Prozent Ihrer Bezüge.

Der maximal zulässige Zeitraum eines Kurz-Sabbaticals beträgt ein Jahr. In diesem Extremfall der Arbeitszeitverteilung können Sie bei einer Halbtagsbeschäftigung ein halbes Jahr Vollzeitbeschäftigung mit einem halben Jahr Freizeit koppeln. Allen Varianten ist gemeinsam, dass die Freistellungszeiten im Voraus festgelegt werden müssen. Wollen Sie dagegen an kurzfristig frei wählbaren Arbeitstagen (natürlich in Abstimmung mit Ihren Vorgesetzten) frei nehmen können, ist dies im Rahmen einer Teilzeitarbeit und dem Erarbeiten von Gleitzeitguthaben möglich. Dies ist kein Sabbatmodell.