

Anlage: Merkblatt für Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung mit einer sechsmonatigen bzw. einjährigen bezahlten Freistellung vom Dienst anstreben - Sabbatical -

Anlage

Stand: 1. Oktober 2013

MERKBLATT

für Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung mit einer sechsmonatigen bzw. einjährigen bezahlten Freistellung vom Dienst anstreben
- Sabbatical -

1. Was ist ein Sabbatical?

Sabbatical ist eine besondere, zeitlich befristete Form der Teilzeitbeschäftigung mit einer Arbeits- und einer sechsmonatigen bzw. einjährigen Freistellungsphase. Die Freistellungsphase (6 Monate/ 1 Jahr) wird über einen längeren Zeitraum „angespart“, indem in den ersten Jahren die Arbeitsleistung bei anteilig gekürzten Bezügen erbracht wird. Am Ende des Gesamtzeitraumes liegt ein arbeitsfreies Jahr bzw. ein Freistellungszeitraum von sechs Monaten unter Fortzahlung der gekürzten Bezüge.

2. Mögliche Gestaltung des Sabbaticals

Folgende Formen eines Sabbaticals können arbeitsvertraglich vereinbart werden:

-Zweijährige Teilzeitbeschäftigung mit 3/4 des Entgelts in Form einer eineinhalbjährigen Vollbeschäftigung und einer sechsmonatigen Freistellung,

-zweieinhalbjährige Teilzeitbeschäftigung mit 4/5 des Entgelts in Form einer zweijährigen Vollbeschäftigung und einer sechsmonatigen Freistellung,

-dreijährige Teilzeitbeschäftigung mit 5/6 des Entgelts in Form einer zweieinhalbjährigen Vollbeschäftigung und einer sechsmonatigen Freistellung,

-dreieinhalbjährige Teilzeitbeschäftigung mit 6/7 des Entgelts in Form einer dreijährigen Vollbeschäftigung und einer sechsmonatigen Freistellung,

-vierjährige Teilzeitbeschäftigung mit 3/4 des Entgelts in Form einer dreijährigen Vollbeschäftigung und einer einjährigen Freistellung,

-fünfjährige Teilzeitbeschäftigung mit 4/5 des Entgelts in Form einer vierjährigen Vollbeschäftigung und einer einjährigen Freistellung,

-sechsjährige Teilzeitbeschäftigung mit 5/6 des Entgelts in Form einer fünfjährigen Vollbeschäftigung und einer einjährigen Freistellung,

-siebenjährige Teilzeitbeschäftigung mit 6/7 des Entgelts in Form einer sechsjährigen Vollbeschäftigung und einer einjährigen Freistellung.

Der Freistellungszeitraum liegt am Ende des Gesamtzeitraums. Die Freistellung ist zusammenhängend in Anspruch zu nehmen und nicht aufteilbar. Lehrkräfte können den Freistellungszeitraum nur während eines Schulhalbjahres nehmen.

3. Wer kann die Teilnahme am Sabbatical beantragen?

Das Angebot eines Sabbaticals richtet sich an alle Beschäftigte, die zum Land und zur Stadtgemeinde Bremen in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen und unter den Geltungsbereich des TVöD bzw. TV-L fallen.

Für bereits in Teilzeit Beschäftigte gilt das Angebot sinngemäß mit der Einschränkung, dass durch die Teilnahme am Sabbatical die Geringfügigkeitsgrenze nach § 8 SGB IV (derzeit 450 €/Monat) nicht unterschritten werden darf.

Die Teilnahme am Sabbatical kann nur bewilligt werden, wenn der Freistellungszeitraum vor Vollendung des Lebensjahres beendet wird, in dem der/die Beschäftigte eine Regelalterrente beziehen könnte.

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

Die Rechte der Personräte, der Frauenbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretungen bleiben unberührt.

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

Das Sabbatical ist im üblichen Verfahren bei der Personalstelle als Teilzeitbeschäftigung zu beantragen.

Darüber hinaus sollten Beschäftigte Einzelfragen vorab mit dem Fach- und Dienstvorgesetzten klären:

–z.B. könnten dienstliche Gründe der Freistellung vom Dienst in bestimmten Zeiträumen entgegenstehen (z.B. Abschluss eines Projekts, größere Planungsvorhaben, Zusammentreffen der Freizeitphasen für mehrere Sabbaticalteilnehmer/innen);

–Rückkehr an den Arbeitsplatz nach der Freistellungsphase. Einen Anspruch auf Rückkehr auf denselben Arbeitsplatz haben Beschäftigte nicht.

5. Veränderungen und 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. nach § 33 TVöD/TV-L wegen Zubilligung einer Erwerbsminderungsrente) erfolgt eine Nachzahlung des Entgelts für den Zeitraum, in dem das gezahlte Entgelt nicht der erbrachten Arbeitsleistung entsprochen hat.

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

6. Sonderfälle

Die Inanspruchnahme eines Sonderurlaubs z.B. aus familiären Gründen führt zur Beendigung des Sabbaticals.

Während eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ist ein Sabbatical nicht möglich.

7. Nebentätigkeit

Die Aufnahme oder Ausübung einer Nebentätigkeit während eines Sabbaticals ist grundsätzlich zulässig. Erläuterungen zum Nebentätigkeitsrecht von Beschäftigten sind im Rundschreiben Nr. 9/2007 vom 5. März 2007 enthalten.

8. Arbeits-, tarif- und versicherungsrechtliche Auswirkungen

8.1 Entgelt

Das Entgelt wird während des Gesamtzeitraumes entsprechend des Umfangs der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung verringert. Die gilt auch in den Fällen einer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit.

Die Inanspruchnahme des Freistellungszeitraumes führt nicht zu einem Hinausschieben der Stufenaufstiege in der jeweiligen Entgelttabelle.

Durch die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung können sich im Nettoentgelt Einkommensverluste ergeben.

8.2 Jahressonderzahlung

Die Jahressonderzahlung wird entsprechend des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung anteilig gezahlt. Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung ist grundsätzlich das in den Monaten Juli, August, September gezahlte monatliche Entgelt, jedoch ohne das Entgelt für nicht dienstplanmäßige Überstunden, nicht dienstplanmäßige Mehrarbeit, Leistungszulagen/-prämien und Ertrags- und Erfolgsprämien.

8.3 Jubiläumsgeld

Das Jubiläumsgeld wird auch während der Teilzeitbeschäftigung in voller Höhe gewährt.

8.4 Vermögenswirksame Leistungen

Die vermögenswirksamen Leistungen werden während des gesamten Zeitraumes anteilig nach dem Maß der vereinbarten Arbeitszeit gezahlt.

8.5 Beihilfen

Ob und inwieweit Beihilfeansprüche auch während des Sabbaticals bestehen, sollten Beschäftigte vor Inanspruchnahme des Sabbaticals bei ihrer zuständigen Beihilfestelle erfragen.

8.6 Beschäftigungszeit

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

8.7 Arbeitsunfähigkeit

Eine während der Arbeitsphase (Ansparphase) eintretende Arbeitsunfähigkeit, die länger als 6 Wochen andauert (§ 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz), führt zu einer Verlängerung der Ansparphase.

Das in der Ansparphase aufgebaute Wertguthaben wird unabhängig davon, ob Arbeitsunfähigkeit besteht, in der vereinbarten Höhe in der Freizeitphase durchgezahlt. Die Freizeitphase verlängert sich durch die Arbeitsunfähigkeit nicht.

Sollte der/die Beschäftigte nach Ablauf der Freizeitphase arbeitsunfähig sein, gilt der erste Tag, an dem er die Arbeit wieder hätte aufnehmen müssen, als Beginn für die Berechnung der Entgeltfortzahlungsfrist im Krankheitsfall.

8.8 Erholungsurlaub

In der Freizeitphase entsteht kein Anspruch auf Erholungsurlaub.

Bereits erworbene Urlaubsansprüche sollten nach Möglichkeit vor Beginn der Freizeitphase ausgeglichen sein. Eine Übertragung des Erholungsurlaubs auf spätere Zeiträume ist nur nach Maßgabe der für die Freie Hansestadt Bremen geltenden Übertragungsfristen möglich. Eine Urlaubsabgeltung im laufenden Beschäftigungsverhältnis ist nicht zulässig.

8.9 Mutterschutz

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

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

Fällt die Schutzfrist in den Freistellungszeitraum, schiebt sich ebenfalls dessen Ablaufzeitpunkt um die Zeit der Schutzfrist hinaus.

Während der Schutzfristen ist für die Berechnung des Arbeitsentgelts § 11 Mutterschutzgesetz bzw. des Zuschusses § 14 Mutterschutzgesetz zugrunde zu legen.

8.10 Sozialversicherung

In der Rentenversicherung gibt es hinsichtlich der versicherungsrechtlichen Beurteilung von Beschäftigten während des Gesamtzeitraumes des Sabbaticals keine Besonderheiten. Sowohl für die Dauer der Beschäftigung als auch für den Freistellungszeitraum besteht grundsätzlich Rentenversicherungspflicht nach § 1 Abs. 1 SGB VI.

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

In der Krankenversicherung könnte durch die Herabsetzung der Arbeitszeit für Beschäftigte, 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. Ob weiterhin die Möglichkeit einer krankenversicherungsfreien Beschäftigung bestehen kann, entscheidet die zuständige Krankenkasse.

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

Die Rentenhöhe wird maßgeblich von der Höhe des während des Erwerbslebens erzielten rentenversicherungspflichtigen Einkommens bestimmt. Da eine Teilzeitbeschäftigung zu einer anteiligen Reduzierung des Entgelts führt, sind Rentenminderungen nicht ausgeschlossen.

8.11 Zusatzversorgung (VBL / Ruhe Lohn nach dem Bremischen Ruhe lohn gesetz)

Auch die Rentenhöhe in der betrieblichen Altersversorgung wird maßgeblich durch das während der Erwerbstätigkeit erzielte Entgelt beeinflusst. Der Übergang in eine Teilzeitbeschäftigung kann spätere Einbußen bei der Betriebsrente in der VBL oder beim Ruhe lohn bedeuten.

Im übrigen kommen die jeweils gültigen Vorschriften der VBL-Satzung oder des Bremischen Ruhe lohn gesetz zur Anwendung.

9. Auskünfte und Beratung

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

Interessierte Beschäftigte sollten sich vor Inanspruchnahme eines Sabbaticals bei den zuständigen Sozialversicherungsträgern (Krankenkasse, Rentenversicherung, etc.), den lohnsteuerberatenden Berufen und den zuständigen Stellen der betrieblichen Altersversorgung über die individuellen Auswirkungen eines Sabbaticals gezielt informieren.

Sofern nicht **anders angegeben**, stehen die Inhalte dieser Seite unter der Lizenz 