

Arbeitskreis „Lernen und Helfen in Übersee“ e.V. (AKLHÜ)  
Thomas-Mann-Straße 52, 53111 Bonn  
Tel.: 0228 / 908 99 10 – Fax: 0228 / 908 99 11  
[aklhue@entwicklungsdienst.de](mailto:aklhue@entwicklungsdienst.de)  
[www.entwicklungsdienst.de](http://www.entwicklungsdienst.de)



## Sabbatjahr /Sabbatical

Informationen und Tipps zum Nutzen und den verschiedenen Modellen einer beruflichen Auszeit

gefördert vom



Bundesministerium für  
wirtschaftliche Zusammenarbeit  
und Entwicklung

## **Tipps zum Nutzen und den verschiedenen Modellen für eine berufliche Auszeit**

### **Was versteht man unter einem Sabbatjahr/Sabbatical?**

Das Wort „Sabbatical“ stammt aus dem alten Testament und bezeichnete ursprünglich das einjährige Ruhenlassen des Ackers nach jeweils sechs Jahren. Heute versteht man unter einem Sabbatical oder einem Sabbatjahr einen bezahlten Langzeiturlaub, der je nach Vereinbarung zwischen drei Monaten und einem Jahr dauern kann. Diese befristete Freistellung von der Arbeitspflicht vollzieht sich mittels Langzeitkonten, auf denen Überstunden, Urlaub und/oder Teile des Gehalts angespart werden. Das entstandene Guthaben wird dann in Langzeiturlaub umgewandelt.

### **Nutzen und Motivation eines Sabbaticals**

*Der Arbeitnehmer* erhält die Möglichkeit für eine Auszeit vom Beruf, über deren Gestaltung er frei verfügen kann: er kann die Zeit nutzen für einen längeren Urlaub oder sonstige Auslandsaufenthalte, für Weiterbildung, für mehr Zeit mit der Familie oder die Umsetzung individueller Interessen.

*Der Arbeitgeber* profitiert vom Sabbatjahr seines Angestellten, da dieser üblicherweise ausgeruht und motiviert und z.T. sogar durch eine Weiterbildung besser qualifiziert an seinen Arbeitsplatz zurückkehrt. Das Sabbatjahr ist ein attraktives Angebot für die Mitarbeiter, die dadurch motiviert werden und sich stärker an das Unternehmen binden und sich mit ihm identifizieren. In jüngerer Zeit kommt es zudem häufiger vor, dass Unternehmen den Arbeitnehmern in Krisenzeiten eine konjunkturelle Auszeit anbieten, so dass das Unternehmen zeitweise finanziell entlastet wird.

### **Die verschiedenen Modelle**

Es gibt verschiedene Sabbatical-Modelle, die jedoch nirgendwo festgeschrieben sind. Die verschiedenen Methoden aus der Praxis lassen sich wie folgt sortieren und zusammenfassen:

#### **1. Reduzierung der Arbeitszeit**

Die „unsichtbare Teilzeit“: Eine Vollzeitstelle wird vertraglich in eine Teilzeitstelle umgewandelt und entsprechend geringer vergütet. Der Arbeitnehmer arbeitet jedoch de facto weiter Vollzeit und füllt damit sein Arbeitszeitkonto mit Mehrarbeit auf. Im Sabbatzeitraum wird dieses Zeitguthaben als Freizeit abgebaut. Der Arbeitnehmer wird während der Freistellung weiter entlohnt.

#### **2. Zeitlich begrenzter Lohnverzicht**

Der Arbeitnehmer verzichtet über mehrere Jahre auf Teile seines Gehalts und spart so ein Gehaltsguthaben an, mit dem er in der Freistellungsphase entlohnt wird.

#### **3. Fondssparmodell / Zeitwertpapiere**

Überstunden und Urlaub werden in Form von Zeitwertpapieren angelegt (Vorgehen wie bei 1.), d.h. das Langzeitkonto wird mit einem Fondssparmodell gekoppelt. Der Wert des angesparten Zeitguthabens wird vom Arbeitgeber in speziellen Investmentfonds angelegt und verzinst und im Sabbatzeitraum zur Entlohnung des freigestellten Arbeitnehmers verwendet.

#### **4. „Time-Out“- / „Flex-Leave“-Modell**

Die Initiative für eine Freistellung von der Arbeitspflicht geht vom Arbeitgeber aus, bzw. liegt verstärkt in seinem Interesse: Der Arbeitnehmer wird in einer ökonomisch problematischen oder konjunkturell schwachen Phase des Unternehmens für eine bestimmte Zeit von der Arbeitspflicht freigestellt und erhält währenddessen nur einen Teil seines Gehalts (20-50%).

#### **5. Vorgezogener Ruhestand**

Anstatt eines Langzeiturlaubs mit anschließender Rückkehr ins Unternehmen kann der Zeitpunkt der Freistellung mit dem Eintritt in den Ruhestand kombiniert werden, d.h. der Arbeitnehmer scheidet mit Hilfe eines der Teilzeitmodelle unter Beibehaltung seiner Bezüge früher aus dem Erwerbsleben aus.

#### **6. Unbezahlter Urlaub**

Es gibt auch die Möglichkeit, sich unbezahlt beurlauben zu lassen. In diesem Fall endet die entgeltliche Beschäftigung im Unternehmen für die Zeit der Freistellung. Nimmt der Arbeitnehmer seine Arbeit nach mehr als einem Monat wieder auf, wird er vom Betrieb neu angemeldet (Versicherungen etc.).

## **Der rechtliche Rahmen**

In Deutschland gibt es keinen allgemein gültigen oder einklagbaren Anspruch auf Freistellung von der Arbeitspflicht und Langzeiturlaub, lediglich gesetzliche Regelungen, die den Ausstieg erleichtern. In einzelnen Bereichen des öffentlichen Dienstes und anderen Berufsgruppen existieren spezielle Tarifverträge oder Bestimmungen.

Seit Anfang 1997 gibt es für Beamte Regelungen bezüglich längerer Auszeiten. 1998 wurde für alle anderen Arbeitnehmer ein Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeiten eingeführt, mit dem Arbeitnehmern u.a. die Möglichkeit eröffnet wurde, Arbeitszeitkonten anzulegen. 2001 trat das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) in Kraft, das u.a. festlegte, dass Arbeitnehmer grundsätzlich Anspruch auf Teilzeitarbeit haben (§8 TzBfG). Werden Sabbaticals über Arbeitszeitkonten geregelt, fallen sie als Sonderform der Teilzeitarbeit unter das TzBfG.

Der Arbeitgeber kann die Verringerung der Arbeitszeit aus betrieblichen Gründen ablehnen (§8 Abs.4 S.1 TzBfG), die Gründe für die Ablehnung müssen jedoch nachvollziehbar und rational sein.

Voraussetzung für die Reduzierung einer Vollzeitstelle in eine Teilzeitstelle: Das Arbeitsverhältnis besteht länger als 6 Monate (§8 Abs.1 TzBfG) und das Unternehmen beschäftigt mehr als 15 Mitarbeiter. Der Arbeitnehmer muss mindestens 3 Monate im Voraus sein Gesuch einreichen.

Der Arbeitnehmer ist während seines Sabbatjahres weiter als Betriebszugehöriger anzusehen (vgl. §21 Abs.7 BErzGG). Die Betriebszugehörigkeit endet jedoch, wenn die Freistellung mit einem gleitenden Übergang in den Ruhestand verbunden ist, der Arbeitnehmer also anschließend nicht in das Unternehmen zurückkehrt. Entsprechend setzt sich während einer Freistellung mit anschließender Rückkehr in das Unternehmen auch das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis fort (Voraussetzung: der Freigestellte liegt eine schriftliche Vereinbarung zugrunde, der Freigestellte erhält weiterhin sein Arbeitsentgelt, das mindestens 325€ beträgt und nicht mehr als 30% vom Verdienst der letzten 12 Monate abweicht).

Beschäftigte, die ihren Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit geltend machen, dürfen nicht aufgrund dessen benachteiligt werden.

## **Tipps und Hinweise**

Für viele Unternehmen und Berufsgruppen gibt es keine verbindlichen Regelungen zum Sabbatjahr. Fragen Sie zunächst in der Personalstelle Ihres Unternehmens nach oder sehen Sie die örtlichen oder regionalen Tarifverträge ein, ob die Möglichkeit der Einrichtung eines Arbeitszeitkontos besteht.

Rechnen Sie mit 1-4 Jahren Vorlaufzeit (je nach Länge des Langzeiturlaubs).

Die Sabbatical-Vereinbarungen sollten in erster Linie individualvertraglich geregelt werden. Da sie sich über einen Zeitraum von normalerweise mehreren Jahren beziehen, ist es wichtig, dass zwischen den Vertragspartnern eine grundlegende Vertrauensbasis besteht. Da sich im Laufe dieses Zeitraums Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge ändern können, sind individuelle Verträge unbedingt zu empfehlen.

Die Vereinbarung sollte immer vor der Unterzeichnung durch einen Angehörigen der Gewerkschaft oder des Betriebs- oder Personalrats gegengelesen werden. Ziehen Sie am besten von Anfang an jemanden aus der Personalvertretung hinzu.

Es ist dringend anzuraten, im Falle einer vertraglichen Arbeitszeitreduzierung diese im Vertrag zu befristen, um sicherzustellen, dass der Arbeitnehmer nach Ablauf seiner Freistellung wieder automatisch das Volumen seiner ursprünglichen Arbeitszeit zurückerlangen kann.

Die Kündigung oder sonstige Benachrichtigung seitens des Arbeitgebers im Zusammenhang mit der Freistellung sollte vertraglich ausgeschlossen werden.

Es sollte daher vertraglich geregelt sein, was mit dem angesparten Geld- oder Zeitguthaben passiert, wenn das Arbeitsverhältnis oder die Erreichung des Ansparziels in irgendeiner Weise gestört werden (z.B. durch Arbeitsunfähigkeit, Tod, vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis etc.). Auch sollte der Zweck des Sabbaticals im Vertrag offengelassen werden, um im Falle der Nichterfüllbarkeit Schwierigkeiten zu vermeiden.

## **Links zum Thema Teilzeitarbeit, Sabbatical, flexible Arbeitszeiten:**

<http://www.aus-innovativ.de/themen/arbeitszeit.htm>

„Arbeits- und Sozialrecht innovativ“ ist ein Projekt der Universität Köln, gefördert mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Hier finden sich verschiedene informative und umfassende Artikel als PDF-Datei zum Download zu Themen wie Arbeitszeitkonten, Sabbatical etc.

<http://www.bmas.bund.de/BMAS/Navigation/Arbeitsrecht/teilzeit-und-arbeitszeitmodelle.html>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Bietet einen guten Überblick zum Thema flexible Arbeitszeitgestaltung. Rechtliche Situation, Vorstellung der diversen Teilzeitmodelle, Erfahrungsberichte, verschiedene Service-Angebote.

<http://www.arbeitszeiten.nrw.de/>

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, „Initiative Moderne Arbeitszeiten“, in Kooperation mit dem „Zeitbüro NRW“, dem Ansprechpartner in NRW für Fragen moderner Arbeitszeitgestaltung. U.a. Rechtliche Rahmenbedingungen, gute und ausführliche FAQ u.a. zum Themenbereich Teilzeitarbeit, Arbeitszeitberatung für kleinere und mittlere Betriebe, Links zu Datenbanken mit Praxisbeispielen, Vorstellung verschiedener Modelle und Instrumente zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung.

[www.flexible-arbeitszeiten.de](http://www.flexible-arbeitszeiten.de)

Projekt BEST-ZEIT des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW). Informations- und Beratungskampagne zur Verbreitung neuer Arbeitszeitmodelle in Kleinen und Mittleren Unternehmen (KMU) in NRW. Umfangreiche Informationen zum Thema Teilzeitarbeit und flexible Arbeitszeiten, übersichtlich und informativ.

Der **Arbeitskreis „Lernen und Helfen in Übersee“ e.V. (AKLHÜ)** ist ein Zusammenschluss von internationalen Freiwilligendiensten, staatlich anerkannten Entwicklungsdiensten und Organisationen aus dem Bereich der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit. U.a. berät er Menschen die sich in Entwicklungsländern sozial engagieren wollen und gibt Grundsatzinformationen zu Programmen, Projektangeboten und Zugangsvoraussetzungen verschiedener Entsendeorganisationen heraus. Der AKLHÜ bietet unter [www.entwicklungsdienst.de](http://www.entwicklungsdienst.de) eine Stellendatenbank mit Angeboten für ein soziales Engagement weltweit. Er erstellt monatlich das LHÜ-Info mit Nachrichten und Hinweisen zur personellen Entwicklungszusammenarbeit, zu internationalen Freiwilligendiensten und zur entwicklungspolitischen Bildungsarbeit. Der E-Mail-Newsletter kann kostenfrei abonniert werden unter <http://www.entwicklungsdienst.de/abonnement.0.html>

Kontakt: Arbeitskreis „Lernen und Helfen in Übersee“ e.V., Thomas-Mann-Straße 52, 53 111 Bonn, Tel.: (0228) 908 99 10, Fax: (0228) 908 99 11,

E-Mail:[aklhue@entwicklungsdienst.de](mailto:aklhue@entwicklungsdienst.de), Internet: [www.entwicklungsdienst.de](http://www.entwicklungsdienst.de)