

## Betriebszugehörigkeit im Rahmen einer Sabbatical-Vereinbarung

- Eine gesetzliche Regelung, wie ein Arbeitnehmer, der innerhalb eines Sabbatical-Programms freigestellt ist, unter dem Gesichtspunkt der Betriebszugehörigkeit zu behandeln ist, existiert nicht.

Zwar gibt es im Bereich der Elternzeit die Regelung des § 21 (7) BErzGG, nach der Arbeitnehmer, die Elternzeit in Anspruch nehmen, dann nicht bei der Feststellung der Betriebsgröße mitzuzählen sind, wenn für sie eine Vertretungskraft eingestellt wurde.

Allerdings handelt es sich hierbei um eine nicht übertragbare Ausnahmvorschrift.
- Damit ist im Umkehrschluss aus § 21 (7) BErzGG zu folgern, dass der Arbeitnehmer seinen Status als Betriebszugehöriger während der Freizeitphase gerade nicht verliert, solange und soweit keine entgegengesetzte gesetzliche Regelung existiert.

Daran ändert auch die fehlende tatsächliche Eingliederung in die betriebliche Organisation nichts, da diese schließlich auch in Fällen von Krankheit, Urlaub etc. vorliegt.
- Anders hingegen verhält es sich, wenn die Freistellung für den gleitenden Übergang in den Ruhestand verwendet wird. Denn dann ist die Situation weitgehend identisch zur Sachlage bei der Altersteilzeit.

Dort aber ist die Betriebszugehörigkeit des Altersteilzeitarbeitnehmers innerhalb der - im Rahmen des Blockmodells praktizierten - Freistellungsphase gerade zu verneinen, weil es - im Gegensatz zur Sabbatical-Freistellungsphase - nicht mehr zur späteren Rückkehr des Arbeitnehmers kommen wird. Vielmehr stellt die Freistellungsphase beim Altersteilzeitverhältnis eine dauerhafte und endgültige Ausgliederung dar.