

## Sabbatical

Informationen für Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung mit einjähriger bzw. zwei-jähriger bezahlter Freistellung vom Dienst anstreben

### Überblick

1. Teilzeitbeschäftigung – ein vielfältiges Spektrum an Möglichkeiten
2. Was ist ein Sabbatical?
3. In welchen Zeitvarianten ist ein Sabbatical möglich?
4. Welche Beschäftigten können ein Sabbatical beantragen?
5. Was müssen Sie bedenken, wenn Sie eine Teilzeitbeschäftigung in Form eines Sabbaticals beantragen wollen?
6. Beantragung und Bewilligung eines Sabbaticals
7. Vertragliche Vereinbarung, Veränderung oder vorzeitige Beendigung des Sabbaticals
8. Sonderfälle
  - 8.1 Krankheit
  - 8.2 Nichtinanspruchnahme der Freizeitphase – Ausscheiden aus dem Dienst
9. Auswirkungen auf finanzielle Leistungen
  - 9.1 Entgelt
  - 9.2 Stufenlaufzeit
  - 9.3 Vermögenswirksame Leistung
  - 9.4 Wechselschicht- und Schichtzulage
  - 9.5 Kindergeld
  - 9.6 Jahressonderzahlung
  - 9.7 Jubiläumszuwendung
  - 9.8 Sterbegeld
10. Auswirkungen auf andere Rechte (außer betriebliche Altersversorgung und Sozialversicherung)
  - 10.1 Beschäftigungszeiten
  - 10.2 Nebentätigkeit
  - 10.3 Erholungsurlaub
  - 10.4 Urlaub aus besonderen Anlässen
  - 10.5 Sonderurlaub
  - 10.6 Mutterschutz
  - 10.7 Elternzeit
11. Auswirkungen auf die Rentenversicherung und die betriebliche Altersversorgung (VBL)

### Anlagen

- 1 Checkliste Sabbatical
- 2 Muster eines Antrages Sabbatical/Arbeitnehmer/innen
- 3 Muster eines Änderungsvertrages

## 1. Teilzeitbeschäftigung – ein vielseitiges Spektrum der Möglichkeiten

Immer mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öffentlichen Dienst wollen in bestimmten Lebensabschnitten über mehr freie Zeit verfügen, als es eine Vollzeitbeschäftigung zulässt. Die bestehenden Tarifvorschriften eröffnen Ihnen bereits jetzt viele – bisher häufig nicht genutzte – Möglichkeiten einer Teilzeitbeschäftigung.

Längst überholt sind Vorstellungen von Teilzeitbeschäftigungen als einer in der Regel von Frauen in Anspruch genommenen Tätigkeit, die nur halbtags bei täglicher Verkürzung der Arbeitszeit in Bereichen ohne besondere Verantwortung ausgeübt wird. Inzwischen sind verschiedene Modelle entwickelt worden, die den vielfältigen individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und den Anforderungen des Dienstes Rechnung tragen.

Im Mittelpunkt dieser Information steht das Sabbatical. Die Möglichkeit, ein Sabbatical zu wählen, ist ein Angebot, das das Land seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern macht.

Wenn für Sie gewisse individuelle Einschränkungen einer Teilzeitbeschäftigung – je nach gewählter Sabbaticalvariante – akzeptabel sind, können Sie durch Vorarbeit eine Freistellung vom Dienst von bis zu zwei Jahren erreichen.

Sie können ein Sabbatical auch zum Übergang in den Ruhestand nutzen, indem Sie nahtlos aus der Freistellungsphase in die Rente wechseln.

Dabei wird es erforderlich sein, dass Sie sich mit Ihrer Dienststelle abstimmen, zu welchem Zeitpunkt Sie Ihren Renteneintritt planen. Entsprechend wird der Beginn und das Ende des Sabbaticals festgelegt werden.

Die Angebote gelten grundsätzlich auch für das Hochschulpersonal mit Lehraufgaben sowie für Lehrer, Erzieher und Sonderpädagogische Fachkräfte. Zur Aufrechterhaltung des Lehr- bzw. Schulbetriebes kann jedoch das zuständige Ministerium für diesen Personenkreis gesonderte Regelungen mit Zustimmung des Thüringer Finanzministeriums erlassen.

## 2. Was ist ein Sabbatical?

Ein Sabbatical ist eine besondere, zeitlich befristete Form der Teilzeitbeschäftigung, die sich über mehrere Jahre erstreckt und aus der Arbeitsphase, in der Sie ohne Arbeitszeitverkürzung vollzeitbeschäftigt sind, und einer langen Freistellungsphase, in der Sie gänzlich vom Dienst freigestellt sind, besteht.

Innerhalb des vereinbarten Gesamtzeitraumes eines Sabbaticals wird eine (befristete) durchgehende Teilzeitbeschäftigung ausgeübt. Während dieses Gesamtzeitraumes (Arbeits- und Freistellungsphasen) erhalten Sie anteiliges Entgelt.

Die Freistellungsphase während des Sabbaticals ist kein Sonderurlaub ohne Entgelt, sondern planmäßige Freistellung auf Grund abweichender Verteilung der vertraglich vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit für den Sabbatical-Gesamtzeitraum.

Dabei haben Sie die Wahl zwischen verschiedenen Zeitvarianten. Der erlaubte Zeitrahmen eines Sabbaticals reicht von 24 Monaten bis zu vierzehn Jahren – bei höchstens zwei Jahren Freistellung. Innerhalb dieses Zeitrahmens sind verschiedene Varianten der Dauer der Arbeits- und Freistellungsphase/n möglich.

Die Freistellungsphase liegt am Ende des Gesamtzeitraumes. Sie ist zusammenhängend in Anspruch zu nehmen.

Wiederholungen des Sabbaticals sind möglich.

Hinsichtlich der finanziellen Auswirkungen eines Sabbaticals sollten Sie wissen, dass die Netto-Einkommensreduzierung auf Grund der Steuerprogression in der Regel geringer ist als die Bruttoeinbußen. Beachten Sie in diesem Zusammenhang bitte auch die Tz. 9.1

### 3. In welchen Zeitvarianten ist ein Sabbatical möglich?

#### a) Bei ein- oder zweijährigen Freistellungsphasen sind im Wesentlichen folgende Varianten möglich:

- zwei Jahre Teilzeitbeschäftigung mit  $\frac{1}{2}$  des Entgelts, wobei sich an eine Vollbeschäftigung von einem Jahr eine Freistellung von einem Jahr anschließt;
- vier Jahre Teilzeitbeschäftigung mit  $\frac{1}{2}$  des Entgelts, wobei sich an eine Vollbeschäftigung von zwei Jahren eine Freistellung von zwei Jahren anschließt;
- drei Jahre Teilzeitbeschäftigung mit  $\frac{2}{3}$  des Entgelts, wobei sich an eine Vollbeschäftigung von zwei Jahren eine Freistellung von einem Jahr anschließt;
- sechs Jahre Teilzeitbeschäftigung mit  $\frac{2}{3}$  des Entgelts, wobei sich an eine Vollbeschäftigung von vier Jahren eine Freistellung von zwei Jahren anschließt;
- vier Jahre Teilzeitbeschäftigung mit  $\frac{3}{4}$  des Entgelts, wobei sich an eine Vollbeschäftigung von drei Jahren eine Freistellung von einem Jahr anschließt;
- acht Jahre Teilzeitbeschäftigung mit  $\frac{3}{4}$  des Entgelts, wobei sich an eine Vollbeschäftigung von sechs Jahren eine Freistellung von zwei Jahren anschließt;
- fünf Jahre Teilzeitbeschäftigung mit  $\frac{4}{5}$  des Entgelts, wobei sich an eine Vollbeschäftigung von vier Jahren eine Freistellung von einem Jahr anschließt;
- zehn Jahre Teilzeitbeschäftigung mit  $\frac{4}{5}$  des Entgelts, wobei sich an eine Vollbeschäftigung von acht Jahren eine Freistellung von zwei Jahren anschließt;
- sechs Jahre Teilzeitbeschäftigung mit  $\frac{5}{6}$  des Entgelts, wobei sich an eine Vollbeschäftigung von fünf Jahren eine Freistellung von einem Jahr anschließt;
- zwölf Jahre Teilzeitbeschäftigung mit  $\frac{5}{6}$  der Entgelt, wobei sich an eine Vollbeschäftigung von zehn Jahren eine Freistellung von zwei Jahren anschließt;
- sieben Jahre Teilzeitbeschäftigung mit  $\frac{6}{7}$  des Entgelts, wobei sich an eine Vollbeschäftigung von sechs Jahren eine Freistellung von einem Jahr anschließt;
- vierzehn Jahre Teilzeitbeschäftigung mit  $\frac{6}{7}$  des Entgelts, wobei sich an eine Vollbeschäftigung von zwölf Jahren eine Freistellung von zwei Jahren anschließt.

#### b) Freistellungsphasen unter einem Jahr

Es ist auch möglich, eine kürzere Freistellungsphase zu wählen. Sie können dann ggf. den Gesamtzeitraum des Sabbaticals entsprechend verkürzen: Beispielsweise statt in einem Gesamtzeitraum von sechs Jahren ein Jahr Freistellung anzusparen, sparen Sie in einem Sabbatical - Gesamtzeitraum von drei Jahren ein halbes Jahr Freistellungsphase an.

### c) Das Kurz Sabbatical

Wenn Sie nicht ein ganzes Jahr Freistellung anstreben oder Ihnen die Einkommensreduzierung beim Sabbatical zu hoch ist oder Sie kurzfristig eine längere bezahlte Freistellung vom Dienst benötigen, dann ist das Kurz Sabbatical genau das Richtige für Sie:

- **Gesamtzeitraum: 27 Monate Teilzeitbeschäftigung**

davon:

- 24 Monate Vollzeitbeschäftigung
- 3 Monate Freistellungsphase

bei

$\frac{8}{9}$  des Entgelts (= 89 % einer vergleichbaren Vollzeitbeschäftigung).

- **Gesamtzeitraum: 24 Monate Teilzeitbeschäftigung**

davon:

- 21 Monate Vollzeitbeschäftigung
- 3 Monate Freistellungsphase

bei

$\frac{7}{8}$  des Entgelts (= 87,5 % einer vergleichbaren Vollzeitbeschäftigung).

Sie können ein Kurz Sabbatical auch mit Ihrem Erholungsurlaub kombinieren und dadurch die Dauer der Freistellungsphase entsprechend verlängern. Bitte beachten Sie für die Berechnung des Urlaubsanspruchs die Hinweise in Tz. 10.3.

#### 4. Welche Beschäftigten können ein Sabbatical beantragen?

Beim Sabbatical handelt es sich um eine Sonderform einer Teilzeitbeschäftigung.

Alle Arbeitnehmer/innen haben nach § 8 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG) grundsätzlich die Möglichkeit, eine Teilzeitbeschäftigung zu wählen. Der TV-L unterscheidet dagegen zwischen einer Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen zur Betreuung von Kindern oder der Pflege von Angehörigen und einer Teilzeitbeschäftigung aus anderen Gründen.

#### Sabbatical auch in Führungs- und Leitungsfunktionen

Es wird nachdrücklich betont, dass Leitungs- und Führungspositionen ebenfalls dem Grunde nach teilzeitgeeignet sind. Dabei muss der Wechsel in eine Teilzeitbeschäftigung in Form eines Sabbaticals von entsprechenden Änderungen im Organisationsgefüge begleitet werden. Insbesondere muss die Vertretung während der Freistellungsphase geregelt werden (z. B. durch Rotation innerhalb der Arbeitsgruppe mit entsprechender Aufgabendelegierung).

Auch bereits Teilzeitbeschäftigte können ggf. ihre Arbeitszeit weiter reduzieren, um ein Sabbatical anzusparen. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass durch die verminderte Arbeitszeit die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV nicht unterschritten wird und somit die Beschäftigung weiterhin der Sozialversicherungspflicht unterliegt.

#### 5. Was müssen Sie bedenken, wenn Sie eine Teilzeitbeschäftigung in Form eines Sabbaticals beantragen wollen?

Einzelfragen sollten Sie zunächst vor Ort im Team mit der Führungskraft klären. Zum Beispiel:

- Gibt es dringende dienstliche Gründe, die der Freistellung vom Dienst in bestimmten Zeiträumen entgegenstehen (z. B. Abschluss eines Projektes, eines Baus, eines großen Planungsvorhabens, Zusammentreffen der Freistellungsphasen für mehrere Sabbaticalteilnehmer/innen usw.)?

- Ist die Rückkehr auf den selben Arbeitsplatz voraussichtlich möglich?

Wir haben für Sie eine „Checkliste Sabbatical“ mit den wesentlichen Punkten zusammengestellt, die im Vorfeld einer Antragstellung geklärt werden sollten (siehe Anlage 1).

## **6. Beantragung und Bewilligung eines Sabbaticals**

Sie beantragen das gewünschte Sabbatical im üblichen Verfahren (auf dem Dienstweg) bei Ihrer personalführenden Dienststelle.

Die notwendigen Angaben, die Ihr Antrag enthalten sollte, entnehmen Sie bitte ebenfalls der „Checkliste Sabbatical“ (siehe Anlage 1) sowie dem beiliegenden „Muster eines Antrages Sabbatical/Beschäftigte“ (siehe Anlage 2).

Bitte beachten Sie dabei: Je besser eine einvernehmliche Lösung vor Ort (z. B. im Amt, Referat) vorbereitet wurde, desto reibungsloser wird auch Ihr Antrag auf Teilzeitbeschäftigung in Form eines Sabbaticals bearbeitet und bewilligt werden können.

## **7. Vertragliche Vereinbarung, Veränderung oder vorzeitige Beendigung des Sabbaticals**

Ihre personalführende Dienststelle vereinbart mit Ihnen auf Grund Ihres Antrages eine zeitlich befristete Änderung Ihres Arbeitsvertrages (Anlage 3) hinsichtlich der Dauer und des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung in Form des Sabbaticals und schließt mit Ihnen entsprechend des zuvor erzielten Einvernehmens eine Nebenabrede über die Länge und die Lage des sich durch die Verringerung der Arbeitszeit ergebenden Freistellungszeitraumes ab.

Ferner wird vereinbart, dass zu wenig gezahltes Entgelt nachgezahlt wird, falls Sie das Sabbatical aus bestimmten Gründen vorzeitig beenden müssen (siehe hierzu auch Tz. 8.).

Diese befristete Änderung des Arbeitsvertrages bindet sowohl Sie als auch Ihre Dienststelle. Im Regelfall wird eine Änderung dieser Vereinbarung (z. B. hinsichtlich des Umfangs der Freistellung oder einer Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung) nicht möglich sein.

In besonderen Härtefällen, z. B. wenn der Lebensunterhalt der/des Beschäftigten durch nachträglich veränderte Lebensumstände nicht mehr gesichert ist, oder andere gravierende Ereignisse im persönlichen Bereich eintreten, soll die zuständige Dienststelle – nach Maßgabe der personalwirtschaftlichen Gegebenheiten – eine Änderung des Umfangs oder der Dauer der Teilzeitbeschäftigung bzw. eine Rückkehr zur Vollbeschäftigung ermöglichen. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die vorzeitige Beendigung des Sabbaticals und die Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung nur möglich ist, wenn die Freistellungsphase noch nicht angetreten wurde.

## **8. Sonderfälle im Sabbatical**

### **8.1 Krankheit**

Erkranken Sie während der Ansparphase des Sabbaticals, so rechnet diese Zeit als Ansparphase weiter. Für eine während der Arbeitsphase eintretende Arbeitsunfähigkeit, die die jeweilige Entgeltfortzahlungsfrist überschreitet (§ 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz; § 22 TV-L), gilt Folgendes:

- a) Es kann geregelt werden, dass in dem Umfang, in dem nach Ablauf der Entgeltfortzahlungsfristen ein Wertguthaben<sup>1</sup> in der Arbeitsphase nicht aufgebaut werden kann, sich die Freistellungsphase verkürzt.

Beispiel:

Bei einem Sabbatjahrmmodell mit drei Jahren Vollzeitarbeit und einem Jahr Freistellung (durchschnittlich 75 v. H. Arbeitsleistung) führen drei Monate, in denen der/die Beschäftigte nach Ablauf der Entgeltfortzahlungsfrist weiterhin arbeitsunfähig ist (Ausfallmonate) zu einer Verkürzung der Freistellungsphase um einen Monat. Der/die Beschäftigte muss die Arbeit dann bereits nach drei Jahren und elf Monaten wieder aufnehmen.

- b) Ist aber keine Verkürzung der Laufzeit des Sabbatjahrmodells gewollt (z. B. aus organisatorischen Gründen), müssten die einzelnen Phasen unter Ausklammerung des Ausfallzeitraums neu in ein Verhältnis zueinander gesetzt werden. Eine Nacharbeit des Ausfallzeitraums zur Hälfte bei gleichzeitiger Verkürzung der Freistellungsphase zur Hälfte (wie bei Altersteilzeit nach § 8 Abs. 2 TV ATZ) käme hierbei nur in Betracht, wenn für das Sabbatjahrmmodell bisher gleich lange Phasen der Arbeitsleistung und der Freistellung geplant waren. In dem o. g. Beispiel mit durchschnittlich 75 v. H. Arbeitsleistung und drei Ausfallmonaten in der zunächst dreijährigen Arbeitsphase müsste der/die Beschäftigte 0,75 Monate nacharbeiten; in dem gleichen Umfang würde sich die Freistellungsphase verkürzen. Der Gesamtzeitraum von 48 Monaten bestünde dann aus 33,75 Monaten Arbeitsphase, 11,25 Monaten Freistellungsphase und drei Monaten Ausfallzeiten.

Die für den/die Beschäftigten/Beschäftigte zuständige personalführende Dienststelle legt in Abstimmung mit dem/der Beschäftigten fest, nach welcher dieser Möglichkeiten zu verfahren ist.

Sollten Sie während der Freistellungsphase erkranken, verlängert sich die Freistellung vom Dienst nicht. Dies gilt auch für Kuren.

Eine Erkrankung, die Arbeitsunfähigkeit über die Freistellungsphase hinaus zur Folge hätte, müssen Sie auch während der Freistellungsphase anzeigen und unter den üblichen Bedingungen ärztlich nachweisen.

## **8.2 Nichtinanspruchnahme der Freistellungsphase – Ausscheiden aus dem Dienst**

Beschäftigte, die die Freistellungsphase nicht in Anspruch nehmen können (z. B. auf Grund Rentengewährung wegen verminderter Erwerbsfähigkeit), steht ein Anspruch auf Nachzahlung des Entgelts für den Zeitraum zu, in dem sie bei gemindertem Entgelt vollzeitbeschäftigt waren. Bei Tod steht dieser Anspruch den Erben zu.

## **9. Auswirkungen auf finanzielle Leistungen**

### **9.1 Entgelt**

Das Entgelt wird während des Sabbatical-Gesamtzeitraumes grundsätzlich entsprechend der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung anteilig gezahlt (§24 Abs.2 TV-L).

Dies gilt grundsätzlich auch für Entgeltbestandteile, die in festen Monatsbeträgen gezahlt werden (§24 Abs.3 TV-L).

Wird in der Arbeitsphase eines Sabbaticals vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen, die einen Anspruch auf Zahlung einer persönlichen Zulage (§ 14 TV-L) auslöst, endet diese spätestens mit Beginn der Freistellungsphase. Für die Dauer der zu vergütenden Vertretungstätigkeit wird auf Grund der tatsächlich zu leistenden durchschnittlichen Arbeitszeit dieser Entgeltbestandteil eigenständig berechnet und ausgezahlt. Dies gilt in den Fällen entsprechend,

<sup>1</sup> Während der Arbeitsphase des Sabbaticals werden im sozialversicherungsrechtlichen Sinn Wertguthaben aufgebaut, die in der Freistellungsphase abgebaut werden (vergleichbar der Altersteilzeit).

in denen in Monatsbeträgen bemessene Entgeltbestandteile, die von der Wahrnehmung bestimmter Tätigkeiten abhängig sind, auf Grund von Veränderungen der auszuübenden Tätigkeit voraussichtlich nicht während der gesamten Arbeitsphase zustehen werden.

Die auf der tatsächlichen Arbeitsleistung beruhenden unständigen Entgeltbestandteile sind am Fälligkeitstermin in voller Höhe ausbezahlen, d. h. es ist ebenfalls kein Anteil davon für die Zahlungen im Sabbatical-Freistellungszeitraum anzusparsen.

Soweit von der in § 24 Absatz 6 TV-L geregelten Möglichkeit der Pauschalierung von Entgeltbestandteilen Gebrauch gemacht wurde (z.B. für die in § 8 Abs. 1 TV-L genannten Zeitzuschläge), so müssen die Monatspauschalen ggf. neu festgesetzt werden, wenn sich die zeitzuschlagsberechtigenden Einsätze verringern. Die Höhe der pro Stunde zustehenden Zeitzuschläge bleibt unberührt.

Bei den finanziellen Auswirkungen einer Teilzeitbeschäftigung ist noch zu berücksichtigen, dass infolge der Steuerprogression die Nettoeinkommensverluste abhängig von der Höhe des steuerpflichtigen Einkommens und der Steuerklasse geringer sind als die Bruttoeinbußen. In einem geringen Umfang finanziert sich die Teilzeitbeschäftigung im Netto also selbst. Für verbindliche individuelle Auskünfte wenden Sie sich bitte an Ihre personalführende Dienststelle bzw. die Zentrale Gehaltsstelle.

## **9.2 Stufenlaufzeit**

Auswirkungen auf die Stufenlaufzeit (§ 16 Absatz 3 und 4 TV-L) ergeben sich durch die Inanspruchnahme des Sabbaticals nicht.

Durch die Freistellungsphase tritt keine Unterbrechung ein, der Sabbatical-Gesamtzeitraum gilt als durchgehende Teilzeitbeschäftigung, die Freistellungsphase stellt keinen Sonderurlaub o. ä. dar.

## **9.3 Auswirkungen auf die Besitzstandsregelungen in §§ 8 und 9 TVÜ-Länder**

Aufstiege im Rahmen der Besitzstandsregelungen des § 8 TVÜ-Länder bzw. Vergütungsgruppenzulagen im Rahmen der Besitzstandsregelungen des § 9 TVÜ-Länder werden durch das Sabbatical nicht berührt. Soweit die dort genannten Voraussetzungen vorliegen, wird der Bewährungsaufstieg/die Vergütungsgruppenzulage ab dem individuellen Zeitpunkt realisiert.

## **9.4 Kinderbezogene Besitzstandszulage nach § 11 TVÜ-Länder**

Die kinderbezogene Besitzstandszulage nach § 11 TVÜ-Länder ändert sich gemäß § 11 Absatz 2 TVÜ-Länder entsprechend der Änderung des Arbeitszeitumfangs, d.h. sie wird während des gesamten Sabbatical-Zeitraums entsprechend der durchschnittlichen Arbeitszeit gezahlt.

## **9.5 Vermögenswirksame Leistung**

Die vermögenswirksame Leistung gemäß § 23 Abs. 1 TV-L wird anteilig gezahlt.

## **9.6 Wechselschicht- und Schichtdienstzulage**

Die Wechselschicht- und Schichtzulage gemäß § 8 Abs. 7 und 8 TV-L steht Teilzeitbeschäftigten entsprechend dem Umfang ihrer Arbeitszeit anteilig zu. Während der Arbeitsphase ist der entsprechend höhere Arbeitszeitumfang zu Grunde zu legen.

Während der Phase der Freistellung können in der Regel die tariflich geforderten Anspruchsvoraussetzungen nicht mehr erfüllt werden, so dass die Zahlung in diesem Zeitraum entfallen kann.

## 9.7 Kindergeld

Das Kindergeld wird der/dem Berechtigten bei einer Teilzeitbeschäftigung unverändert in voller Höhe weitergezahlt.

## 9.8 Jahressonderzahlung

Anspruch auf Jahressonderzahlung (§20 TV-L) haben Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen. Maßgebend für die Berechnung der Höhe ist das monatliche Entgelt, das dem/der Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlt wird.

## 9.9 Jubiläumszuwendung

Die Jubiläumszuwendung (§23 Abs. 2 TV-L) wird während einer Teilzeitbeschäftigung ungekürzt gewährt. Der Zeitpunkt für ein Jubiläum wird durch die Inanspruchnahme des Sabbaticals nicht hinausgeschoben.

## 9.10 Sterbegeld

Ein Sterbegeld (§23 Abs. 3 TV-L) wird auf der Grundlage der anteiligen Entgelthöhe gewährt, auf die die Beschäftigten Anspruch hatten.

## 10. Auswirkungen auf andere Rechte (außer betriebliche Altersversorgung und Sozialversicherung)

### 10.1 Beschäftigungszeiten

Da das Arbeitsverhältnis während des Sabbatical-Gesamtzeitraumes fortbesteht und es sich bei der Freistellungsphase nicht um einen Sonderurlaub gemäß § 28 TV-L, sondern um planmäßige Freizeit auf Grund abweichender Verteilung der vertraglich vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit handelt, bleibt die Beschäftigungszeit gem. § 34 Abs. 3 TV-L unberührt.

### 10.2 Nebentätigkeit

Nebentätigkeiten außerhalb der Arbeitszeit stehen tarifrechtlich nach § 3 Abs. 4 TV-L grundsätzlich nicht mehr unter einem Erlaubnisvorbehalt. Eine Auflagenerteilung bzw. eine Untersagung aus allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen bleibt aber unbenommen. Bei Nebentätigkeiten gegen Entgelt ist der/die Beschäftigte verpflichtet, den Arbeitgeber rechtzeitig schriftlich zu informieren. Ist die Nebentätigkeit geeignet, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten des Beschäftigten oder andere berechnete Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen, kann die Nebentätigkeit untersagt oder mit Auflagen versehen werden.

### 10.3 Erholungsurlaub

Bei einer reduzierten Arbeitszeit haben Beschäftigte grundsätzlich denselben Erholungsurlaubsanspruch (§26 TV-L) wie Vollzeitbeschäftigte. Beginnt oder endet die Freistellungsphase im Laufe eines Urlaubsjahres, vermindert sich der Urlaubsanspruch in diesem Jahr/diesen Jahren um  $\frac{1}{260}$  des Urlaubsanspruchs für jeden zusätzlichen freien Tag bzw. um  $21,7/260^2$  für jeden vollen Kalendermonat der Freistellungsphase im Urlaubsjahr (§ 26 Abs. 2 TV-L). Bei der

$$\begin{array}{r}
 \text{2} \quad 52 \text{ (Wochen)} \times 5 \text{ (Arbeitstage pro Woche)} \\
 \hline
 \text{-----} = 21,666 \\
 12 \\
 \text{= aufgerundet } 21,7 \text{ Arbeitstage pro Monat}
 \end{array}$$



Neuberechnung des Urlaubs ist etwaiger Resturlaub mit einzubeziehen.

#### **10.4 Arbeitsbefreiung aus besonderen Anlässen**

Der Anspruch auf Arbeitsbefreiung aus besonderen Anlässen (§ 29 TV-L) wird während der Arbeitsphase nicht berührt. Arbeitsbefreiungen ohne Fortzahlung des Entgelts wirken sich auf die Zeiträume der Arbeits- und Freistellungsphase entsprechend aus (vgl. Tz. 8.1 im Falle der über den Entgeltfortzahlungszeitraum hinausgehenden Erkrankung).

Da die Freistellungsphase dienstplanmäßige Freizeit auf Grund abweichender Verteilung der Arbeitszeit ist, kann während dieser Zeit eine Arbeitsbefreiung grundsätzlich nicht gewährt werden.

#### **10.5 Sonderurlaub**

Während der Arbeitsphase kann Sonderurlaub (§ 28 TV-L) mit und ohne Entgelt in Anspruch genommen werden. Zeiten eines Sonderurlaubs ohne Fortzahlung des Entgelts wirken sich aber auf die Zeiträume der Arbeits- und Freistellungsphase entsprechend aus (vgl. Tz. 10.4).

Da die Freistellungsphase dienstplanmäßige Freizeit auf Grund abweichender Verteilung der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit ist, kann die Inanspruchnahme von Sonderurlaub mit/ohne Entgelt für deren Dauer nicht gewährt werden. Dies gilt auch für Sonderurlaub zur Pflege von Kindern und sonstigen Angehörigen.

#### **10.6 Mutterschutz**

Die Ansprüche der Beschäftigten richten sich, wie bei Vollzeitbeschäftigten – nach dem Mutterschutzgesetz. Durch die Mutterschutzfristen ändern sich weder die Arbeits- noch die Freizeitphasen.

##### Arbeitsphase

Während des Mutterschutzes erhält die Beschäftigte Mutterschaftsgeld von ihrer Krankenkasse sowie einen Zuschuss vom Arbeitgeber. Insgesamt entspricht dies dem anteiligen Entgelt vor Beginn des Mutterschutzes.

##### Freistellungsphase

Da es sich bei der Freistellungsphase des Sabbaticals um dienstplanmäßige Freistellung handelt, wird während dieser Zeit das Entgelt, für das die Arbeitsleistung durch Vorarbeit erbracht wurde, auch während einer Schwangerschaft weitergezahlt. Ein Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (falls ein solches nach Anrechnung der Leistung des Arbeitgebers auf Grund der Vorarbeit in Betracht kommt) wird nicht gezahlt, da der Ausfall der Arbeitsleistung nicht mutterschaftsbedingt ist.

#### **10.7 Elternzeit**

Während der Arbeitsphase kann das Sabbatical zum Zweck der Inanspruchnahme von Elternzeit für deren Dauer unterbrochen werden. Dabei ist es auch zulässig, die Arbeitsphase zu unterbrechen, wenn während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, die 30 Stunden nicht übersteigt (§ 15 Abs. 4 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz).

Während der Freistellungsphase ist die Inanspruchnahme von Elternzeit nicht möglich, jedoch kann die Zahlung von Elterngeld in Betracht kommen, wenn die Teilzeitbeschäftigung, zu der die Freistellungsphase gehört, das elterngeldunschädliche Maß (30 Stunden) nicht überschreitet. Nach Ablauf der Freistellungsphase kann ein verbleibender Rest der Elternzeit noch verlangt werden. Der Antrag ist im Rahmen der vom Gesetz genannten Frist zu stellen.

## **11. Auswirkungen eines Sabbaticals auf die Rentenversicherung und die betriebliche Altersversorgung (VBL)**

Alle Wartezeiten und Mindestversicherungszeiten können auch mit Teilzeitbeschäftigung erfüllt werden. Die Rentenhöhe bemisst sich nach dem beitragspflichtigen Einkommen im Durchschnitt des Arbeitslebens. In der gesetzlichen Rentenversicherung ergeben sich für Zeiten einer Teilzeitarbeit wegen geringfügigerer Arbeitsentgelte und Beiträge auch geringere persönliche Entgeltpunkte für die Rentenberechnung, also geringere Rentenanteile.

Näheres zu den Rentenansprüchen ist aus den Informationen der Rentenversicherungsträger zu ersehen. Bei Zweifelsfragen wegen der Auswirkung einer Teilzeitbeschäftigung auf die späteren Ansprüche in der gesetzlichen Rentenversicherung wird empfohlen, eine Auskunft bei den zuständigen Rentenversicherungsträgern, den Beratungsstellen oder den Versichertenältesten einzuholen.

Die Pflichtversicherung bei der VBL bleibt unter Berücksichtigung des geringeren beitragspflichtigen Einkommens bestehen.

Nach der Umstellung auf das Punktemodell ergeben sich auf Grund des geringeren Arbeitsentgeltes durch die Teilzeitbeschäftigung auch geringere Versorgungspunkte für die Rentenberechnung, also auch geringere Betriebsrentenansprüche.

Beiträge zur freiwilligen Versicherung bei der VBL oder einer Direktversicherung werden durch die Teilzeitbeschäftigung nicht beeinträchtigt. Die Teilzeitbeschäftigung führt jedoch zu geringeren Entgelten, was bei Vereinbarung der Höhe der Entgeltumwandlung beachtet werden sollte.

Nähere Informationen hierzu erhalten Sie bei der VBL, die wie folgt erreichbar ist:

VBL - Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder Postfach  
Hans-Thoma-Straße 19, 76133 Karlsruhe  
Telefon 0721/155-0  
E-Mail [vbl@vbl.de](mailto:vbl@vbl.de); Internet [www.vbl.de](http://www.vbl.de)

**Anlage 1****Checkliste Sabbatical****1. Welche persönlichen Informationen benötige ich vorab?**

- Informationen über das Modell des Sabbaticals und die damit gegebenen Möglichkeiten
- Für welche Zeitvariante eines Sabbaticals entscheide ich mich?
- Wann soll das Sabbatical beginnen?

**2. Was ist mit meinen Kolleginnen/Kollegen und meiner Führungskraft gemeinsam zu klären?**

- Abstimmung der gewünschten Arbeits- und Freistellungsphase(n)?
- Sind andere Kolleginnen/Kollegen aus der Arbeitsgruppe ebenfalls zu einem Sabbatical oder zu einer Arbeitszeitreduzierung bzw. zu einem Sonderurlaub bereit?
- Erörterung und Festlegung der organisatorischen Voraussetzungen
- Festlegung von Vertretungsregelungen
- ggf. Sicherstellung des Informationsflusses während der Freistellungsphase und zur Einarbeitung nach der Rückkehr

**3. Wie beantrage ich das gewünschte Sabbatical?**

Der Antrag wird auf dem Dienstweg (über Führungskraft) an die personalführende Dienststelle gestellt (vgl. Anlage 2).

Bitte geben Sie dabei an:

- beabsichtigter Beginn des Sabbaticals
- gewünschtes Sabbaticalmodell (Umfang der Stundenermäßigung)
- mit wem wird ggf. eine Sabbaticalgruppe gebildet?

**Anlage 2****Muster eines Antrages  
Sabbatical Beschäftigte/r**\_\_\_\_\_  
Name, Vorname\_\_\_\_\_  
Stellenzeichen

Dienststelle

über

Betr.: **Teilzeitbeschäftigung in der Sonderform des Sabbaticals**

Ich beantrage

- auf Grund des Angebotes der Landesregierung
- gemäß § 8 Teilzeit und Befristungsgesetz (Tz BfG)

die Ermäßigung meiner Arbeitszeit in der Sonderform des Sabbaticals

ab dem \_\_\_\_\_ für einen Zeitraum von:

\_\_ Jahr(en) mit \_\_ des Entgelts  
(davon \_\_\_\_ Jahr(e) Vollzeitbeschäftigung und \_\_\_\_ Jahr(e) Freistellung)

Kurz Sabbatical von \_\_ Monaten mit \_\_ des Entgelts  
(davon \_\_ Monate Vollzeitbeschäftigung und \_\_ Monate Freistellung)

andere Sabbatical-Formen \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Mir ist bekannt, dass

1. sich das Entgelt grundsätzlich entsprechend der ermäßigten Stundenzahl verringert;
2. durch Teilzeitbeschäftigung die Rentenansprüche anteilmäßig langsamer steigen als bei vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Beschäftigten und dass eine Verminderung der Betriebsrentenansprüche eintreten kann;
3. eine Verringerung des Entgelts eine Anpassung der Höhe der Entgeltumwandlung erforderlich machen kann
4. während des Gesamtzeitraumes des Sabbaticals Nebentätigkeiten genehmigungspflichtig sind;
5. es zu einer Urlaubsneuberechnung kommt, wenn die Freistellungsphase im laufenden Kalenderjahr beginnt oder endet;
6. eine Änderung des Umfangs oder die vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung nur in Ausnahmefällen und mit vorheriger Zustimmung zulässig ist;

Wenn ich den Freistellungszeitraum nicht in Anspruch nehmen kann, steht mir (z. B. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund verminderter Erwerbsfähigkeit) ein Anspruch auf Nachzahlung des Entgelts für den Zeitraum zu, in dem ich bei gemindertem Einkommen vollzeitbeschäftigt war.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

**Änderungsvertrag****Anlage 3**

Zwischen  
dem Land Thüringen

vertreten durch

Verwaltung, Anstellungsbehörde (Arbeitgeber)

und

Herr  Frau Vor- und Zuname geboren am (Beschäftigte/r)

wird

unter Fortsetzung des bisherigen Arbeitsverhältnisses  
(ausfüllen, wenn sich z.B. eine vorgesetzte Dienststelle die Genehmigung vorbehalten hat)

vorbehaltlich

folgender Änderungsvertrag geschlossen, der mit Wirkung vom \_\_\_\_\_ an die Stelle des  
Arbeitsvertrages vom \_\_\_\_\_ in der zuletzt gültigen Fassung tritt.

**§ 1**

Herr  Frau Vor- und Zuname \_\_\_\_\_

wird ab (Datum) \_\_\_\_\_ nach dem Sabbatjahrmmodell

weiterbeschäftigt

als nicht vollbeschäftigte/r Beschäftigte/r (ausfüllen, wenn ein anderer Anteil als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit vereinbart werden soll)

mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines/r vollbeschäftigten - Beschäftigten  
(ausfüllen, wenn ein anderer Anteil als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit vereinbart werden soll)

mit \_\_\_\_\_ der regelmäßigen Arbeitszeit eines/einer vollbeschäftigten Beschäftigten

(Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit <sup>Anzahl</sup> eines/einer vollbeschäftigten Beschäftigten beträgt zurzeit \_ Stunden.)

mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von <sup>Anzahl</sup> \_\_\_\_\_ Stunden.

**§ 2**

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) und den diesen ergänzen, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Arbeitgeber jeweils geltenden Fassung. Außerdem finden die für den Arbeitgeber jeweils geltenden sonstigen Tarifverträge Anwendung.

**§ 3 Nebenabrede**

- (1) Innerhalb des Gesamtzeitraumes wird die Arbeitsphase in der Zeit vom ..... bis ..... durchgeführt.
- (2) Der/die Beschäftigte wird in der Zeit vom ..... bis ..... von der Arbeit freigestellt (Freistellungsphase).
- (3) Sofern die Beschäftigte bzw. der Beschäftigte während der Arbeitsphase länger arbeitsunfähig ist als nach § 22 TV-L Entgelt gezahlt wird, kann Folgendes einvernehmlich vereinbart werden:
  - a) Der Beschäftigten oder dem Beschäftigten ist zu erlauben, in dem Umfang, in dem nach Ablauf der Entgeltfortzahlungsfrist ein Wertguthaben in der Arbeitsphase nicht aufgebaut worden ist, die Freistellungsphase entsprechend zu verkürzen.
  - b) Der Beschäftigten oder dem Beschäftigten ist zu gestatten, die Ausfallzeiten nachzuarbeiten und sich damit den vollen Freistellungsanspruch zu sichern.

- c) Wünscht die Beschäftigte oder der Beschäftigte weder eine Verkürzung noch eine Verlängerung der Laufzeit des Sabbatjahrmodells, sind die einzelnen Phasen unter Ausklammerung des Ausfallzeitraums in ein neues Verhältnis zueinander zu setzen.
- (4) Die vorzeitige Beendigung oder sonstige Änderungen des vereinbarten Modells sind nur im gegenseitigen Einvernehmen möglich.
- (5) Falls das Sabbatical aus bestimmten Gründen vorzeitig beendet wird, wird zu wenig gezahltes Entgelt nachgezahlt.
- Die Nebenabrede kann nicht gekündigt werden.

#### § 4

Jede Vertragspartei erhält eine Ausfertigung dieses Vertrages.

Ort, Datum

---

Im Auftrag

---

für den Arbeitgeber

---

Beschäftigte/r