

# Hinweise zum Sabbatjahrmmodell für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach AR-M

## Inhalt

1. Tarifliche Rahmenbedingungen, Allgemeines .....	1
2. Gesetzliche Rahmenbedingungen .....	1
3. Sabbatjahrmmodellvarianten .....	2
4. Tarifliche Auswirkungen.....	2
5. Sozialversicherungs- und zusatzversorgungsrechtliche Auswirkungen.....	3

## 1. Tarifliche Rahmenbedingungen, Allgemeines

Nach § 4 Nr. 10 AR-M ist auf Antrag der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters, sofern dringende dienstliche oder betriebliche Belange nicht entgegenstehen, ein Sabbatjahrmmodell zu vereinbaren. Sofern eine Dienstvereinbarung zum Sabbatjahrmmodell nach vorgenannter Bestimmung abgeschlossen wurde (§ 4 Nr. 10 Satz 2 AR-M), ergeben sich weitere Einzelheiten zum Sabbatjahrmmodell aus der Dienstvereinbarung. Nach § 10 Abs. 6 TVöD ist bei Insolvenzfähigkeit des Arbeitgebers eine Regelung zur Insolvenzversicherung zu treffen.

Beim Sabbatjahrmmodell spart sich die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter über einen längeren Zeitraum hinweg ein Wertguthaben an, das anschließend durch zusammenhängende Freistellung in der Freistellungsphase abgebaut wird. In der Ansparphase erbringt die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter gegenüber der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung eine erhöhte Ableistung, aus der das Wertguthaben in Form eines Geldguthabens gebildet wird. Sofern der tarifliche Entgeltanspruch in der - ggf. durch längere Arbeitsunfähigkeit oder Mutterschutzfrist gekürzten - Freistellungsphase das Geldguthaben übersteigt (z.B. durch Tarifsteigerungen in der Freistellungsphase), trägt der Arbeitgeber den das Geldguthaben übersteigenden Entgeltanspruch.

## 2. Gesetzliche Rahmenbedingungen

Im Sabbatjahrmmodell bleibt der Schutz in der gesetzlichen Kranken-, Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung auch in der Freistellungsphase erhalten.

Nach § 7 Abs. 1a SGB IV ist es für die sozialrechtliche Absicherung jedoch notwendig, dass

- während der Freistellung Arbeitsentgelt aus einem Wertguthaben nach § 7b SGB IV fällig ist (schriftliche Wertguthabenvereinbarung erforderlich) und
- die Höhe des für die Zeit der Freistellung und des für die vorausgegangenen 12 Kalendermonate monatlich fälligen Arbeitsentgelts nicht unangemessen voneinander abweichen (nicht weniger als 70%<sup>1</sup>) sowie,
- dass das während der Freistellung fällige Arbeitsentgelt insgesamt die Geringfügigkeitsgrenze übersteigen muss, es sei denn, die Beschäftigung ist vor Freistellung bereits als geringfügige Beschäftigung ausgeübt worden.

---

<sup>1</sup> BSG-Urteil v. 20. März 2013 – B 12 KR 7-11

### 3. Sabbatjahrmodellvarianten

Das Sabbatjahrmodell erstreckt sich in der Regel über mindestens zwei Jahre mit einem anteiligen Freistellungszeitraum von in der Regel einem Jahr (Sabbatjahr). Ein kürzerer Zeitraum ist aber möglich. Das Sabbatjahrmodell soll einen Zeitraum von maximal 7 Jahre nicht überschreiten. Bei einem längeren Zeitraum sind die Veränderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen zu flexiblen Arbeitszeitmodellen und die daraus resultierenden Risiken für den Arbeitgeber nicht absehbar, so dass der Antrag eines Sabbatjahrmodells mit einer Laufzeit von mehr als 7 Jahren aus dringendem betrieblicher Grund abgelehnt werden kann.

Folgende Beispiele, bei denen sich die Prozentangaben immer auf die tarifliche Vollbeschäftigung von derzeit 39 Wochenstunden beziehen:

1. Dreijährige Teilzeitbeschäftigung mit 66,66 % bei zweijähriger Ansparphase mit einem Arbeitszeitumfang von 100% und einjähriger Freistellung,
2. Vierjährige Teilzeitbeschäftigung mit 75 % bei dreijähriger Ansparphase mit einem Arbeitsumfang von 100% und einjähriger Freistellung,
3. Dreijährige Teilzeitbeschäftigung mit 50 % bei zweijähriger Ansparphase mit einem Arbeitszeitumfang von 75 % und einjähriger Freistellung,
4. Dreijährige Teilzeitbeschäftigung mit 50 % bei dreijähriger Ansparphase mit einem Arbeitszeitumfang von 70 % und einer einjährigen Freistellung mit 60 %.

### 4. Tarifliche Auswirkungen

#### a) Entgelt

Die Mitarbeiterin / Der Mitarbeiter erhält entsprechend dem vereinbarten Umfang der Teilzeitbeschäftigung während der Anspar- und Freistellungsphase ihr/sein Entgelt.

#### b) Stufen der Entgelttabelle/Leistungsentgelt

Die Freistellungsphase hat keine negativen Auswirkungen auf die Stufen der Entgelttabelle (Stufenhemmung oder -unterbrechung) oder die eventuelle Zahlung eines Leistungsentgelts, da das Sabbatjahr eine entgeltliche Beschäftigungszeit darstellt.

#### c) Jahressonderzahlung, vermögenswirksame Leistungen, Beihilfe

Diese Leistungen werden während der Freistellungsphase entsprechend der tariflichen Regelungen gewährt.

#### d) Arbeitsunfähigkeit

Eine Erkrankung während der Freistellungsphase ist unerheblich. Eine Arbeitsunfähigkeit während der Ansparphase ist unschädlich, sofern sie nicht länger andauert als Entgelt vom Arbeitgeber nach § 22 Abs. 1 TVöD fortgezahlt wird. Bei einer darüber hinausgehenden Arbeitsunfähigkeit verlängert sich die Ansparphase um den Zeitraum, für den kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung bestand, oder es kann einvernehmlich die Freistellungsphase verkürzt oder die Ansparphase auch nach der Freistellungsphase erfüllt werden.

#### e) Erholungsurlaub

Ein noch bestehender Urlaubsanspruch sollte rechtzeitig vor dem möglichen Verfall (§ 26 Abs. 2 Buchst. a TVöD) vor der Freistellungsphase in Anspruch genommen werden. Der Eintritt in die Freistellungsphase löst keinen Abgeltungsanspruch des nicht

abgewickelten Urlaubsanspruchs aus. Während der Freistellungsphase entsteht kein Anspruch auf Erholungsurlaub, da für diese Zeit keine Arbeitspflicht besteht.

f) Mutterschutz und Elternzeit

Ausfallzeiten durch Mutterschutzfristen unterbrechen das Sabbatjahrmmodell nicht. Es wird sowohl in der Ansparphase als auch in der Freistellungsphase ungeachtet dieser Unterbrechungen fortgesetzt. Während der Schutzfristen ist für die Berechnung des Arbeitsentgeltes nach § 11 MuSchG bzw. für die Berechnung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld nach § 14 MuSchG von dem aufgrund der Teilzeitvereinbarung zustehenden anteilig gekürzten Arbeitsentgelt auszugehen. Fällt die Mutterschutzfrist in die Ansparphase, wird kein Wertguthaben aufgebaut. Es gelten die Darlegungen zur längeren Arbeitsunfähigkeit [vgl. Buchstabe d)]. Fällt die Mutterschutzfrist in die Freistellungsphase, wird das Wertguthaben zur Auszahlung gebracht.

Elternzeit kann sowohl in der Ansparphase als auch in der Freistellungsphase in Anspruch genommen werden. Die Elternzeit wird weder auf die Ansparphase noch auf die Freistellungsphase angerechnet. Die Anspar- bzw. Freistellungsphase wird nach der Elternzeit fortgesetzt. Bei Erwägung eines vorzeitigen Abbruchs des Sabbatjahrmodells wird auf nachfolgenden Buchstaben g) verwiesen.

g) Vorzeitiger Abbruch eines Sabbatjahrmodells

Soll das Sabbatjahrmmodell vorzeitig beendet werden, ist dies nur im gegenseitigen Einvernehmen möglich. Im Fall eines vorzeitigen Abbruchs werden die Entgelte für die Zeiträume nachgezahlt, für die die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter bereits Arbeitsleistung erbracht hat (Rückabwicklung). Im Fall des Todes der Beschäftigten/des Beschäftigten wird das angesparte Entgelt versteuert und verbeitragt an die Erben ausgezahlt.

h) Nebentätigkeiten

Nebentätigkeiten sind auch während eines Sabbatjahrmodells dem Arbeitgeber anzuzeigen. Sie können im Rahmen des § 4 Nr. 3 Abs. 1 AR-M mit Auflagen versehen oder untersagt werden.

i) Betriebliche Altersversorgung

Auch während des Sabbatjahrmodells ist die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter zur betrieblichen Altersversorgung versichert.

## 5. Sozialversicherungs- und zusatzversorgungsrechtliche Auswirkungen

Da jede Sabbatjahrmmodell-Regelung eine Form von Teilzeitbeschäftigung ist, mindern sich die Ansprüche in der gesetzlichen Sozialversicherung und der betriebliche Altersversorgung.

Der Mitarbeiterin / Dem Mitarbeiter wird empfohlen, vor Abschluss eines Sabbatjahrmodells bei der zuständigen Krankenkasse, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der zuständigen Zusatzversorgungskasse der betrieblichen Altersversorgung Auskünfte zu den Auswirkungen nach Veränderung des Arbeitsverhältnisses durch das Sabbatjahrmmodell (z.B. Eintritt der Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung bei freiwillig oder privat Versicherten wegen reduziertem Entgelt) einzuholen.