Sabbaticals – Chancen und Risiken

Viele Unternehmen streben an, sich am Markt als möglichst attraktive Arbeitgeber zu positionieren. Auf der anderen Seite werden für Arbeitnehmer die Work-Life-Balance und die Selbstverwirklichung immer wichtiger. Vor diesem Hintergrund sind Sabbaticals ein beliebtes Tool – sowohl, um einerseits neue Mitarbeiter zu gewinnen, als auch, um die Mitarbeiterbindung zu erhöhen.

RAin/FAinArbR Dr. Julia Bruck
ist tätig bei BUSE in Essen und Frankfurt/M.

I. Gestaltungsoptionen für ein Sabbatical

Auch wenn kein arbeitsrechtlicher Anspruch auf ein Sabbatical besteht, erwarten viele Arbeitnehmer ein entsprechendes Angebot von den Unternehmen. Für die Umsetzung gibt es viele verschiedene Modelle, die unterschiedliche Vor- und Nachteile mit sich bringen. Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, sich zunächst im Klaren darüber zu sein, wie das Sabbatical aussehen, wie lange es dauern und wie es vergütet werden soll, bevor die Festlegung auf ein bestimmtes Modell erfolgt. Zur Auswahl stehen insb. die folgenden vier Optionen:

1. Einmaliger Mehrurlaub oder einvernehmliche bezahlte Freistellung

Eine sehr einfach umzusetzende Variante der Vereinbarung eines Sabbaticals ist die einmalige Gewährung von Mehrurlaub oder die einvernehmliche Freistellung für einen bestimmten Zeitraum, z.B. für einen Monat. Der Vorteil ist, dass kaum administrativer Aufwand entsteht und dem Arbeitnehmer sehr entgegengekommen wird. Nachteilhaft für Arbeitgeber ist insb. die teure Fortzahlung der Vergütung für den gesamten Zeitraum. Beim einmaligen Mehrurlaub sollte zudem durch einen Freiwilligkeitsvorbehalt darauf geachtet werden, dass ein entsprechender Anspruch für zukünftige Jahre wirksam ausgeschlossen wird.

Auch Vereinbarungen, dass Arbeitnehmer pro Jahr so viel Urlaub nehmen können, wie sie möchten, sind grds. möglich, aber häufig trügerisch – gehen doch die meisten Unternehmen nach wie vor von einer 100%igen Auslastung im Job aus. Aus Arbeitgebersicht ist hier zudem dringend eine Regelung zum Verfall des Mehrurlaubs am Jahresende zu empfehlen.

2. Unbezahlter Sonderurlaub

Auch ein unbezahlter Sonderurlaub ist unkompliziert umsetzbar und zudem wesentlich günstiger für den Arbeitgeber als eine bezahlte Variante. Wird das Arbeitsverhältnis zudem nur für maximal vier Wochen ohne Bezahlung ruhend gestellt, bleibt das Beschäftigungsverhältnis bestehen und der Mitarbeiter ist weiterhin sozialversichert. Erfolgt die unbezahlte Freistellung hingegen für einen längeren Zeitraum, gilt das Arbeitsverhältnis gem. § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV nicht mehr als sozialversicherungs-

„Bestehen im Unternehmen bereits Regelungen zu Sabbaticals, sollte auf diese zurückgegriffen werden."

pflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Der Arbeitnehmer muss sich in einem solchen Fall selbst um seinen Sozialversicherungsschutz, insb. um den Kranken- und Pflegeversicherungsschutz, kümmern. Gleiches gilt für die Renten- und Arbeitslosenversicherung, wobei hier aber keine Versicherungspflicht besteht.

3. Teilzeit-Regelung

Möglich ist auch eine Teilzeit-Regelung des Sabbaticals analog zu einer Altersteilzeit in Form eines Blockmodells. Denkbar ist etwa bei einer Gesamtlaufzeit von insgesamt sechs Monaten und einer Teilzeitquote von 50% eine „Arbeitsphase" von drei Monaten und eine anschließende „Nicht-Arbeitsphase" von weiteren drei Monaten, die dann das Sabbatical darstellt (vgl. LAG Berlin-Brandenburg vom 16.02.2024 – 1 Sa 1108/23; LAG Hamm vom 29.01.2020 – 6 Sa 1081/19).

Dieses Modell kann als einziges auch gegen den Willen des Arbeitgebers gem. § 9a TzBfG durchgesetzt werden: Beschäftigt ein Unternehmen in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer und hat der Arbeitnehmer die Probezeit von sechs Monaten überstanden, kann er theoretisch verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen im Voraus zu bestimmenden Zeitraum, der mindestens ein und höchstens fünf Jahre beträgt, verringert wird. Die Arbeitgeberin kann den Antrag nur spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung in Textform ablehnen, soweit betriebliche Gründe entgegenstehen – oder bei maximal 200 Arbeitnehmern auch gem. § 9a Abs. 2 Satz 2 TzBfG.

4. Arbeitszeitguthaben und Zeitwertkonto

Schließlich bietet sich auch die Regelung über ein Arbeitszeitkonto oder ein Zeitwertguthaben an.

Der Fokus eines Arbeitszeitkontos liegt auf der kurzfristigen Flexibilisierung der Arbeitszeit. In diesem Rahmen können erst Stunden auf- und dann anschließend wieder abgebaut werden. Allerdings kann ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis hier während der Freistellung für höchstens drei Monate aufrechterhalten werden, § 7 Abs. 1a Satz 2 SGB IV.

Ein Zeitwertkonto wird hingegen verwendet, um langfristig Arbeitszeit oder Entgelt anzusparen, das für längere Freistellungsphasen wie z.B. Sabbaticals genutzt werden kann. Es handelt sich um eine Form der Wertguthabenvereinbarung, die über einen längeren Zeitraum angespart wird. Es ist gesetzlich in den §§ 7b ff. SGB IV geregelt, muss schriftlich vereinbart werden und unterliegt noch weiteren spezifischen Anforderungen, insb. hinsichtlich der Insolvenzsicherung und der Verwendung des angesparten Guthabens. So darf etwa bei einem Zeitwertguthaben die Arbeitszeitregelung nicht das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen verfolgen.

II. Dos and Don'ts bei der Regelung des Sabbaticals

Bei der Vereinbarung von Sabbaticals mit Arbeitnehmern und auch bei der Implementierung von entsprechenden Richtlinien im Unternehmen sollten insb. die folgenden rechtlichen Vorgaben beachtet werden:

Anders als bei einzelnen individuellen Vereinbarungen ist bei kollektiven Regelungen zu Sabbaticals zunächst das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2, 3 und 5 BetrVG zu berücksichtigen.

Auch entscheidend ist, dass Arbeitgeber den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz bedenken sollten, wenn Sabbatical-Vereinbarungen mit mehreren Arbeitnehmern getroffen werden. Hier kommt es schnell zu einem Anspruch auf Gleichbehandlung anderer Arbeitnehmer, wenn nicht sachliche Gründe entgegenstehen.

Wird von den Parteien nichts Abweichendes vereinbart, gilt urlaubsrechtlich, dass für die Zeit der völligen Freistellung oder des unbezahlten Sonderurlaubs kein gesetzlicher Anspruch auf Erholungsurlaub besteht. Da der gesetzliche Urlaubsanspruch jahresbezogen zu ermitteln ist, ist bei einer völligen Freistellung von weniger als zwölf Monaten oder einer Teilzeit der Urlaubsanspruch für das betreffende Jahr nach der Formel

$$\frac{\text{Anzahl der Urlaubstage} \times \text{Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht}}{52 \times \text{Tage mit Arbeitspflicht pro Woche in Vollzeit}}$$

zu errechnen (LAG Berlin-Brandenburg vom 16.02.2024 – 1 Sa 1108/23). Anders ist dies im Fall der bezahlten Freistellung; bei diesem Modell entsteht der Jahresurlaub voll.

Bestehen im Unternehmen bereits Regelungen zu Sabbaticals, wie etwa Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Richtlinien, sollte auf diese zurückgegriffen werden. Ist dies nicht der Fall, muss die Auszeit individuell mit dem jeweiligen Arbeitnehmer vertraglich vereinbart werden. Dabei sollten die folgenden Punkte beachtet werden:

- schriftliche Vereinbarung,
- Befristung der Vertragsänderung mit klaren Regeln zu Beginn und Ende des Sabbaticals,
- Regelung des Sabbatical-Modells und entsprechend auch der Vergütung, der Urlaubsansprüche, der Kranken- und Sozialversicherung, einer etwaigen betrieblichen Altersversorgung etc. während der Auszeit,
- Gewährleistung einer reibungslosen Übergabe der Aufgaben,
- mögliche Erreichbarkeit des Arbeitnehmers während des Sabbaticals,
- Regelung, wie sich Krankheitszeiten während des Sabbaticals auswirken, und ob es eine vorzeitige Rückkehrmöglichkeit gibt,
- Regelung etwaiger Nebentätigkeiten während des Sabbaticals.