



Bayerisches Staatsministerium der Finanzen · Postfach 22 00 03 · 80535 München

Bayer. Staatskanzlei

Bayer. Staatsministerium des Innern

Oberste Baubehörde im Bayer. Staatsministerium des Innern

Bayer. Staatsministerium der Justiz und für Verbraucherschutz

Bayer. Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst

Bayer. Staatsministerium für Unterricht und Kultus

Bayer. Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie

Bayer. Staatsministerium für Umwelt und Gesundheit

Bayer. Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten

Bayer. Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen

nachrichtlich:

Bayer. Oberster Rechnungshof

Bayer. Landtag, Landtagsamt

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Bitte bei Antwort angeben
Unser Zeichen, Unsere Nachricht vom
25 – P 2501 – 008 – 36 764/10

München, 20. Oktober 2010

Durchwahl: 089 2306-2351

Telefax: 089 2306-2802

Name: Frau Rickert

**Arbeitszeitflexibilisierung;
hier: Durchführung sogenannter Sabbatjahrmodelle**

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Staatsministerium der Finanzen hat mit Schreiben vom 28.10.1999, Gz: 25 – P
2001 – 1/689 – 35 612, und vom 17.11.1999, Gz: 25 – P 2001 – 1/693 – 50 225,

Hinweise zur Durchführung von Sabbatjahrmodellen gegeben. Aufgrund vielfältiger Änderungen werden die in den Bezugsschreiben mitgeteilten Hinweise neu gefasst:

Auch der TV-L lässt in § 6 Abs. 2 Satz 2 – wie zuvor schon die Protokollnotiz zu § 15 Abs. 1 BAT – ausdrücklich die Durchführung sog. Sabbatjahrmodelle zu.

Die Vereinbarung von Sabbatjahrmodellen (Sabbaticals) fällt unter die Regelung des § 10 Abs. 6 TV-L (= Langzeitkonto).

Das Staatsministerium der Finanzen hat, sofern keine dienstlichen bzw. betrieblichen Gründe entgegenstehen (d.h. ein reibungsloser Dienstbetrieb auch während der Freizeitphase sicher gestellt werden kann), keine Bedenken, wenn von dieser Form der Arbeitszeitflexibilisierung Gebrauch gemacht wird und Teilzeitbeschäftigung in der Weise zugelassen wird, dass zunächst während eines Teils des Bewilligungszeitraums die Arbeitszeit bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit erhöht und diese Arbeitszeiterhöhung während des unmittelbar anschließenden Teils des Bewilligungszeitraums durch eine ununterbrochene Freistellung von der Arbeit ausgeglichen wird. Dabei sollte der gesamte Bewilligungszeitraum sieben Jahre nicht überschreiten.

Zur Durchführung dieser Form der Teilzeitbeschäftigung wird auf Folgendes hingewiesen:

Die Inanspruchnahme des Sabbatjahr-Modells erfolgt ausschließlich auf freiwilliger Basis. Das Modell stellt eine besondere Form der Teilzeitbeschäftigung dar. In Betracht kommen insbesondere folgende Varianten:

- vierjährige Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 75 v.H. der Arbeitszeit, jedoch ausgestaltet als dreijährige Vollbeschäftigung zuzüglich einjähriger Freistellung,
- fünfjährige Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 80 v.H. der Arbeitszeit, jedoch ausgestaltet als vierjährige Vollbeschäftigung zuzüglich einjähriger Freistellung,
- sechsjährige Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 85,71 v.H. der Arbeitszeit, jedoch ausgestaltet als sechsjährige Vollbeschäftigung zuzüglich einjähriger Freistellung.

Es sind jedoch auch Varianten mit einer längeren Freistellung (z.B. zwei Jahre) möglich.

Die Freizeitphase soll jeweils am Ende des Gesamtzeitraums liegen; sie ist zusammenhängend in Anspruch zu nehmen. Lehrkräfte können die Freizeitphase nur während eines Schuljahres in Anspruch nehmen.

In der arbeitsvertraglichen Vereinbarung ist festzulegen, mit welchem Arbeitszeitumfang (z.B. 75 v.H., 80 v.H. usw.) die/der Beschäftigte während der Gesamtdauer des Modells als Teilzeitbeschäftigte/r gilt, welche Zeiten als Arbeitsphase und als Freistellungsphase bestimmt sind und in welchem Umfang (i.d.R. 100 v.H.) die Arbeitsleistung während der Arbeitsphase zu erbringen ist.

Im Regelfall wird die/der Beschäftigte während der Anspaar-(Arbeits-)Phase vollbeschäftigt sein. Dies ist jedoch nicht zwingend geboten. Während der Anspaarphase ist auch eine Teilzeitbeschäftigung möglich. So kann z.B. bei einer Laufzeit eines Sabbatjahrmodells von drei Jahren die/der Beschäftigte zwei Jahre lang mit $\frac{3}{4}$ der regelmäßigen Arbeitszeit arbeiten und dann ein Jahr freinehmen. Das Entgelt während dieser drei Jahre beträgt dann durchgängig 50 v.H.. Zu berücksichtigen ist in diesen Fällen jedoch, dass durch die verminderte Arbeitszeit die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV nicht unterschritten wird und somit die Beschäftigung weiterhin der Sozialversicherungspflicht unterliegt (Ausnahme: die Beschäftigung wurde bereits vor der Freistellung als geringfügige Beschäftigung ausgeübt).

Für die Durchführung entsprechender Sabbatjahrmodelle ergeben sich insbesondere folgende arbeits- und tarifrechtlichen Auswirkungen:

a) Entgelt, Jahressonderzahlung, vermögenswirksame Leistungen

Das **Entgelt** und die Entgeltbestandteile, die in festen Monatsbeträgen ausgewiesen sind, werden während des Gesamtzeitraums des Sabbatjahr-Modells grundsätzlich entsprechend der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung anteilig gezahlt (§ 24 Abs. 2 TV-L). Die Inanspruchnahme der Freistellungsphase führt nicht zu einem Hinausschieben der Entgeltstufen. Die/der Beschäftigte gilt auch

hinsichtlich der Berechnung der Jahressonderzahlung und der vermögenswirksamen Leistungen als Teilzeitbeschäftigter.

b) Unständige Entgeltbestandteile

Grundsätzlich können auch die **unständigen Entgeltbestandteile** während des Sabbatical-Gesamtzeitraums entsprechend der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung anteilig gezahlt werden (§ 24 Abs. 2 TV-L). Hiervon kann jedoch abgewichen werden. Nach § 7 Abs. 1a Nr. 2 SGB IV muss das Wertguthaben dergestalt beschaffen sein, dass das monatlich fällige Arbeitsentgelt in der Zeit der Freistellung nicht unangemessen von dem für die vorausgegangenen zwölf Kalendermonate abweicht, in dem das Arbeitsentgelt bezogen wurde. Dies ergibt einen Spielraum zur abweichenden Behandlung der unständigen Entgeltbestandteile. So ist es möglich, die unständigen Entgeltbestandteile am Fälligkeitstermin jeweils in voller Höhe auszusahlen, also keinen Anteil davon in das Wertguthaben aufzunehmen. Eine derartige Handhabung verstößt auch nicht gegen § 24 Abs. 2 TV-L, da die dort angeordnete anteilige Gewährung bezogen auf die Gesamtlaufzeit des Sabbatjahr-Modells gewährleistet ist. Sie entspricht der für die Block-Altersteilzeit (die ja eine spezifische Ausprägung eines Langzeitkontos darstellt) in § 4 Abs. 1 TV ATZ getroffenen und damit im Bereich des TV-L geläufigen Regelung. Das Staatsministerium der Finanzen bittet daher, die unständigen Entgeltbestandteile während eines Sabbatjahr-Modells entsprechend den Regelungen für die Altersteilzeit zu behandeln. Es wird davon ausgegangen, dass hierdurch das Entgelt in der Freistellungsphase nicht unangemessen abweicht (das Arbeitsentgelt in der Freistellungsphase gilt dann noch als angemessen, wenn es im Monat mindestens 70 v.H. und maximal 130 v.H. des durchschnittlich gezahlten Arbeitsentgelts der unmittelbar vorangegangenen zwölf Kalendermonate der Arbeitsphase beträgt.)

c) Arbeitsunfähigkeit

Eine während der Arbeitsphase eintretende Arbeitsunfähigkeit führt grundsätzlich weder zu einer Verlängerung des Zeitraums der Arbeitsphase noch zu einer Verkürzung des Zeitraums der Freizeitphase. Eine während der Freizeitphase eintretende Arbeitsunfähigkeit führt nicht zu einer Verlängerung der Freizeit-

phase.

Ist die/der Beschäftigte jedoch während der Arbeitsphase über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung (§ 22 Abs. 1 TV-L) hinaus arbeitsunfähig erkrankt, müssen die Arbeits- und Freistellungsphase unter Ausklammerung des Ausfallzeitraums neu in ein Verhältnis zueinander gesetzt werden. Bei einem Sabbatical mit drei Jahren Vollzeitarbeit und einem Jahr Freistellung (durchschnittliche Arbeitsleistung: 75 v.H.) müsste die/der Beschäftigte, der nach Ablauf der Entgeltfortzahlungsfristen noch für drei Monate arbeitsunfähig ist (Ausfallmonate), 0,75 Monate nacharbeiten; in dem gleichen Umfang verkürzt sich die Freistellungsphase. Der Gesamtzeitraum von 48 Monaten bestünde dann aus 33,75 Monaten Arbeitsphase, 11,25 Monaten Freistellungsphase und drei Monaten Ausfallzeiten. Es wird gebeten, eine entsprechende **arbeitsvertragliche Vereinbarung** zu treffen.

Da in § 49 Abs. 1 Nr. 6 SGB V gesetzlich geregelt ist, dass während der Freistellungsphase der Anspruch auf Krankengeld ruht, tangieren Erkrankungen während der Freistellungsphase den Entgeltanspruch nicht, so dass es der Anzeige der Arbeitsunfähigkeit in der Freistellungsphase grundsätzlich nicht mehr bedarf. Allerdings kann es in den Fällen, in denen die Arbeitsunfähigkeit auch nach dem Ende der Freistellungsphase noch andauert, für die Berechnung der Krankenbezugsfristen von Bedeutung sein, seit wann die Arbeitsunfähigkeit besteht. Bei Beschäftigten, die im Zeitpunkt der Beendigung der Freistellungsphase arbeitsunfähig erkrankt sind, beginnt die Sechs-Wochen-Frist zwar mit dem Tag nach Ablauf des Sabbatjahrmodells, bei Fortdauer der Erkrankung nach Ablauf dieser Frist ist aber für die Berechnung der weiteren Krankenbezugsfristen vom Eintritt der Arbeitsunfähigkeit während des Sabbatjahrmodells und nicht vom Tag nach dessen Beendigung auszugehen.

d) Erholungsurlaub

In den Kalenderjahren der Arbeitsphase sowie in den Kalenderjahren, in die die Freistellungsphase fällt, ergeben sich hinsichtlich der Gewährung des Erholungsurlaubs keine Besonderheiten. Das Urlaubsentgelt berechnet sich auf der Grundlage der Bezüge aus der Teilzeitbeschäftigung nach § 21 TV-L. Eine Kürzung des Erholungsurlaubs wegen der Freistellungsphase findet nicht statt. Ein

vor Beginn der Freistellungsphase noch bestehender und nicht erfüllter Urlaubsanspruch kann unter Umständen während der Freistellungsphase verfallen. Die Beschäftigten sollten darauf hingewiesen werden. Der Eintritt in die Freistellungsphase löst keine Abgeltung des zu diesem Zeitpunkt noch nicht abgewickelten Urlaubs aus, da diese nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zusteht.

Für die Durchschnittsberechnung nach § 21 Abs. 2 TV-L im Anschluss an die Freistellungsphase ergeben sich keine Besonderheiten.

e) Mutterschutz

Während der Schutzfristen nach § 3 Abs. 1 und 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG wird der Lauf des Sabbatjahrmodells gehemmt (ausgesetzt). Daraus folgt, dass in den Fällen, in denen die Schutzfristen während der Arbeitsphase liegen, sich der Ablaufzeitpunkt für die Arbeitsphase um die Zeit der Schutzfristen hinauschiebt und daran anschließend z.B. die einjährige Freistellungsphase beginnt, und in den Fällen, in denen die Schutzfristen während der Freistellungsphase liegen, sich der Ablaufzeitpunkt für die Freistellungsphase um die Zeiten der Schutzfristen hinauschiebt. Die Freistellungsphase (ein Jahr) als Ausgleichszeitraum für die (Mehr-)Arbeit in der Arbeitsphase bleibt somit in vollem Umfang erhalten.

Während der Schutzfristen ist für die Berechnung des Arbeitsentgelts nach § 11 MuSchG bzw. für die Berechnung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld nach § 14 MuSchG von dem aufgrund der Teilzeitvereinbarung zustehenden, anteilig gekürzten Arbeitsentgelt auszugehen. Auf die Tatsache, dass die Beschäftigte in der Arbeitsphase eine volle Arbeitsleistung erbracht hat, kommt es nicht an, weil ein Verdienst i.S. des § 11 Abs. 1 Satz 1 MuSchG nicht erzielt worden ist, wenn die erbrachte Arbeitsleistung durch einen tariflich vorgesehenen Freizeitausgleich abgegolten worden ist.

f) Elternzeit, Sonderurlaub unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts

Wie bei den Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz rechnen auch die Elternzeit sowie Zeiten eines Sonderurlaubs bei den Zeiten der Arbeitsphase und der Freistellungsphase nicht mit, so dass nach Beendigung der Elternzeit/des Sonderurlaubs die Arbeits- oder Freistellungsphase fortgesetzt wird.

g) Störfall/vorzeitiges Ende eines Sabbatjahr-Modells

Im Fall des vorzeitigen Abbruchs eines Sabbatjahr-Modells (z.B. wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses) erfolgt die Nachzahlung des Entgelts für die Zeiträume, für die die/der Beschäftigte eine höhere als die des ausgezahlten Entgeltes entsprechende Arbeitsleistung erbracht hat. Die/der Beschäftigte ist entgeltrechtlich so zu stellen, wie es der erbrachten Arbeitsleistung entspricht. Die für die Zeit der Arbeitsphase vom Arbeitgeber nachzuzahlenden Beträge sind zu ermitteln. Die steuerliche Behandlung des Nachzahlungsbetrages richtet sich nach den einschlägigen Vorschriften. Sozialversicherungsrechtlich ist das nicht gem. § 7 b SGB IV laufend für eine Zeit der Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommene oder nicht mehr für solche Zeiten zu zahlende Wertguthaben (z.B. wegen vorzeitigem Ende des Beschäftigungsverhältnisses) zu verbeitragen.

Hinsichtlich der sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen wird auf Folgendes hingewiesen:

Durch das Gesetz zur Verbesserung von Rahmenbedingungen der sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen (Flexi II Gesetz) wurden zum 1. Januar 2009 die Rahmenbedingungen für die Führung des Wertguthabens bei Sabbatjahr-Modellen erheblich geändert. Nähere Hinweise sind im Rundschreiben zur sozialen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 30./31.03.2009 enthalten, das im Internet unter der Adresse: www.aok-business.de (Rubrik Service/ Rundschreiben/Rundschreiben 2009) abgerufen werden kann.

Ergänzend hierzu wird Folgendes angemerkt:

Nach § 7d Abs. 1 SGB IV sind Wertguthaben als Arbeitsentgeltguthaben zu führen. In § 116 Abs. 1 SGB IV wird klargestellt, dass für bestehende Altverträge, aber auch für Neuverträge, die auf Basis einer bestehenden und die Führung in Zeit vorsehenden früheren Vereinbarung geschlossen werden, die Möglichkeit besteht, über den 1. Januar 2009 hinaus Wertguthaben weiterhin in Zeit statt in Entgelt zu führen.

Der seit 1. November 2006 existierende § 10 TV-L stellt eine solche Vereinbarung dar. Folglich ist es weiterhin möglich, Wertguthabenvereinbarungen auf der Grundlage des § 10 Abs. 6 TV-L zu treffen, nach denen das Wertguthaben entweder in Entgelt oder in Zeit geführt wird.¹

Unabhängig davon bleiben jedoch die übrigen Verpflichtungen des SGB IV zu Wertguthabenvereinbarungen zu beachten (z.B. Informationspflichten gegenüber der/dem Beschäftigten gem. § 7d Abs. 2 SGB IV).

Bei einem nach der Übergangsregelung des § 116 Abs. 1 SGB IV weiterhin in Arbeitszeit geführten Wertguthaben ist kein Arbeitgeberbeitragsanteil (am Gesamtsozialversicherungsbeitrag) in das Wertguthaben einzustellen (siehe Frage-/Antwortkatalog zum Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht für flexible Arbeitszeitregelungen vom 13. April 2004, abrufbar im Internet unter der Adresse: www.aok-business.de, Rubrik Service/Rundschreiben/Rundschreiben 2010).

Während der Freistellungsphase besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Krankengeld. Der Anspruch ruht jedoch in dieser Zeit (§ 49 Abs. 1 Nr. 6 SGB V). Die Beiträge zur Krankenversicherung richten sich in den Fällen, in denen

¹ Der KAV Bayern hat die Deutsche Rentenversicherung Bund um Mitteilung darüber gebeten, ob auch der bereits seit dem 01.10.2005 existierende § 10 TVöD-VKA als frühere Vereinbarung i.S.d. § 116 SGB IV angesehen werden könne und es möglich sei, auf seiner Grundlage Wertguthabenvereinbarungen zu treffen, die statt in Entgelt in Zeit geführt werden. Dies wurde durch die Deutsche Rentenversicherung positiv bestätigt. Nachdem § 10 TVöD-VKA identisch mit § 10 TV-L ist, gilt das auch für Vereinbarungen nach § 10 Abs. 6 TV-L.

- nach der Freistellungsphase die Beschäftigung wieder aufgenommen wird, nach dem allgemeinen Beitragssatz, weil die/der Beschäftigte nur vorübergehend den Krankengeldanspruch nicht realisieren kann,
- nach der Freistellungsphase die Beschäftigung nicht wieder aufgenommen wird (z.B. Freistellung zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit unmittelbar vor der Rente), nach dem ermäßigten Beitragssatz, weil die/der Beschäftigte vom Zeitpunkt der Freistellung an dauerhaft den Krankengeldanspruch nicht realisieren kann.

Diese Hinweise sind auch im Intranet abrufbar (www.stmf.bybn; Rubrik: Personal/Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder/Rundschreiben) bzw. stehen im Internet als Download

(www.stmf.bayern.de/download/entwvuel2006/tarifvertrag.zip)

zur Verfügung. Eine Veröffentlichung ist nicht vorgesehen.

Mit freundlichen Grüßen

Wilhelm Hüllmantel

Ministerialdirigent