

Hinweise zum Sabbatjahrmmodell für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach AR-M

Tarifliche Rahmenbedingungen, Allgemeines

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

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 und diese Arbeitsentgelte die monatliche Geringfügigkeitsgrenze von 450,00 Euro übersteigen.

Sabbatjahrmmodellvarianten

Das Sabbatjahrmmodell erstreckt sich in der Regel über mindestens zwei Jahre mit einem anteiligen Freistellungszeitraum von in der Regel einem Jahr (Sabbatjahr). Das Sabbatjahrmmodell 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 weitere einjährige Teilzeitbeschäftigung mit 60 % bei Freistellung.

Tarifliche Auswirkungen

1. Entgelt
Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter erhält entsprechend dem vereinbarten Umfang der Teilzeitbeschäftigung während der Anspar- und Freistellungsphase ihr/sein Entgelt.
2. 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.
3. Jahressonderzahlung, vermögenswirksame Leistungen, Beihilfe
Diese Leistungen werden während der Freistellungsphase entsprechend der tariflichen Regelungen gewährt.
4. 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.
5. 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.
6. Mutterschutz und Elternzeit
Ausfallzeiten durch Mutterschutzfristen unterbrechen das Sabbatjahrmodell 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 unter Nummer 4 Satz 3 zur längeren Arbeitsunfähigkeit. 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 Nummer 7 verwiesen.
7. Vorzeitiger Abbruch eines Sabbatjahrmodells
Soll das Sabbatjahrmodell 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 Mitarbeiterin/des Mitarbeiters wird das angesparte Entgelt versteuert und verbeitragt an die Erben ausgezahlt (als Störfall bezeichnet).
8. 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.
9. Betriebliche Altersversorgung
Auch während des Sabbatjahrmodells ist die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter zur betrieblichen Altersversorgung versichert.

Sozialversicherungs- und zusatzversorgungsrechtliche Auswirkungen

Da jede Sabbatjahrmodell-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 Sabbatjahrmodell (z.B. Eintritt der Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung bei freiwillig oder privat Versicherten wegen reduziertem Entgelt) einzuholen .