

### **Sabbatjahre: Was muss bei ihrer Umsetzung beachtet werden?**

**Viele Arbeitnehmer träumen von einem Sabbatjahr. Auch Arbeitgeber können davon profitieren.**

Ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Köln

Im öffentlichen Dienst haben Beamte und Angestellte das Recht auf ein Sabbatical. Das ist jedoch in der Privatwirtschaft normalerweise nicht vorgesehen. Dennoch gewinnen berufliche Auszeiten auf Wunsch der Mitarbeiter in vielen Unternehmen an Bedeutung. Diese Auszeiten können vielfältige Ziele haben. Zum Beispiel die eigene Weiterbildung, die Pflege von Angehörigen oder die Verwirklichung persönlicher Träume wie einer lang ersehnten Weltreise.

Hierbei, so der Kölner Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Leiter des Fachausschusses „Betriebsverfassungsrecht und Mitbestimmung“ des VDAА - Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. mit Sitz in Stuttgart, ergeben sich Fragen bezüglich der verschiedenen Modelle für Sabbaticals und der relevanten Aspekte, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei der Planung und Durchführung beachten sollten.

#### **- Was sind Sabbaticals?**

Das Konzept des Sabbatjahres, auch als Sabbatical bekannt, bezeichnet eine längere Pause vom Arbeitsleben. Während dieser befristeten Auszeit erhält der Arbeitnehmer weiterhin sein monatliches Gehalt, das er durch vorherige Arbeit verdient hat. Hierbei wird Arbeitszeit auf einem Langzeitkonto angesammelt. Dieses Guthaben an Arbeitszeit kann dann für eine längere Freistellung von der regulären Arbeitspflicht genutzt werden.

#### **- Welche Vorteile haben Sabbaticals?**

Die Einführung von Sabbaticals kann für Arbeitgeber diverse Vorteile mit sich bringen.

## **VDAA- Unternehmensdepesche 09-2023**

Es ermöglicht, Mitarbeiter in Zeiten geringer Auftragslage zu entlasten. Zudem erhalten Arbeitnehmer die Gelegenheit, neue Fähigkeiten und Erfahrungen zu sammeln und gleichzeitig Abstand vom Berufsalltag zu gewinnen. Die Vereinbarkeit von Beruf und familiären Verpflichtungen kann durch ein Sabbatical verbessert werden, was die Bindung der Mitarbeiter ans Unternehmen stärkt.

Unternehmen können außerdem ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern, indem sie ihren Mitarbeitern eine ausgewogene Work-Life-Balance ermöglichen.

### **- Was muss bei der Regelung von Sabbaticals beachtet werden?**

Bei der vertraglichen Ausgestaltung eines Sabbaticals sind verschiedene Aspekte zu berücksichtigen. Dazu gehören unter anderem die Methode, wie die Arbeitszeit für die Auszeit angespart wird, die mögliche Dauer der Sabbatical-Phase, Regelungen zur Vergütung während dieser Phase sowie Fragen bezüglich Versicherungen und weiteren Formen der Absicherung. Zusätzlich sollte man auch überlegen, welche zusätzlichen Leistungen der Arbeitgeber anbietet, zum Beispiel in Bezug auf betriebliche Altersvorsorge. Des Weiteren sollte geklärt werden, welche Position und Aufgaben der Arbeitnehmer nach seiner Rückkehr übernimmt und wie mögliche Vorbereitungen für den Fall einer vorzeitigen Rückkehr getroffen werden können. Selbst bei einer vorzeitigen Beendigung eines Sabbaticals, beispielsweise aufgrund außergewöhnlicher Umstände wie zum Beispiel der Corona-Pandemie, können rechtliche Regelungen relevant sein. Es ist auch möglich, dass die generelle Möglichkeit eines Sabbaticals kollektivrechtlich festgelegt ist, etwa durch eine Betriebsvereinbarung oder einen Tarifvertrag.

### **- Wie kann ein Sabbatical umgesetzt werden?**

Es existieren verschiedene Wege, um ein Sabbatical umzusetzen. Eine Möglichkeit ist das Langzeitkonto. Dabei spart der Arbeitnehmer Arbeitszeitguthaben an, um später eine längere bezahlte und sozialversicherte Freistellung zu ermöglichen. Ein weiteres Modell ist das Teilzeitmodell, bei dem die Arbeitszeit zeitlich begrenzt reduziert wird, zum Beispiel als Brückenteilzeit. Dabei arbeitet der Arbeitnehmer über die vertraglich festgelegte Zeit hinaus. Alternativ dazu besteht auch die Option des unbezahlten Urlaubs. Hierbei erhält der Arbeitnehmer während seiner Auszeit keine Vergütung, behält aber dennoch seine Freistellung.

## **VDAA- Unternehmensdepesche 09-2023**

Görzel empfahl, dies zu beachten und in Zweifelsfällen rechtlichen Rat einzuholen, wobei er u. a. dazu auch auf den VDAA-Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. – [www.vdaa.de](http://www.vdaa.de) – verwies.

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.  
Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung.

Volker Görzel  
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht  
HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte  
Hohenstaufenring 57 a  
50674 Köln  
Telefon: 0221/ 29 21 92 0 Telefax: 0221/ 29 21 92 25  
[goerzel@hms-bg.de](mailto:goerzel@hms-bg.de) [www.hms-bg.de](http://www.hms-bg.de)