**Sabbatical – Der große Traum von der Auszeit!**

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

**Ein Sabbatjahr klingt für viele Arbeitnehmende wie ein kleines Stück Freiheit: einmal um die Welt reisen, das Haus renovieren oder endlich mehr Zeit für die Familie haben. Doch auch Arbeitgeber können profitieren, wenn sie Mitarbeitenden eine längere Freistellung ermöglichen.**

Der Kölner Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Leiter des Fachausschusses „Betriebsverfassungsrecht und Mitbestimmung“ des VDAA - Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. mit Sitz in Stuttgart erklärt worauf es ankommt.

**Öffentlicher Dienst: Anspruch ja – aber nicht immer**

Im öffentlichen Dienst gibt es grundsätzlich die Möglichkeit für Beamte und Angestellte, ein Sabbatical zu nehmen. Allerdings kann der Antrag abgelehnt werden – etwa wenn personelle Engpässe bestehen.

**Privatwirtschaft: Kein gesetzlicher Anspruch – trotzdem im Trend**

In der Privatwirtschaft gibt es keinen gesetzlichen Anspruch auf ein Sabbatjahr. Dennoch setzen immer mehr Unternehmen auf dieses Modell – ob für Weiterbildung, Pflege von Angehörigen oder den großen Reisetraum.

**Wichtig:** Während eines Sabbaticals besteht kein Anspruch auf regulären Erholungsurlaub. Arbeitgeber dürfen diesen sogar anteilig kürzen, wie das LAG Berlin entschieden hat.

**Was ist ein Sabbatical überhaupt?**

Ein Sabbatical ist eine längere, meist mehrere Monate dauernde Unterbrechung des Arbeitslebens.

* Das Gehalt wird häufig aus zuvor angesparten Arbeitsstunden gezahlt.
* Diese Arbeitszeit wird auf einem Langzeitkonto gesammelt.
* Später wird das Guthaben für die bezahlte Freistellung genutzt.

**Vorteile auch für Arbeitgeber**

Ein Sabbatical ist nicht nur ein Gewinn für Mitarbeitende – auch Arbeitgeber profitieren:

* Entlastung in Zeiten geringer Auftragslage.
* Bindung qualifizierter Fachkräfte trotz vorübergehender Freistellung.
* Mehr Motivation und frische Ideen nach der Rückkehr.
* Stärkung der Arbeitgebermarke durch eine bessere Work-Life-Balance.

**Vertragliche Regelungen sind Pflicht**

Wer ein Sabbatical ermöglichen möchte, sollte klare Vereinbarungen treffen:

* Dauer und Ablauf der Arbeitszeitansparung.
* Höhe der Vergütung.
* Regelungen zu Versicherungen, betrieblicher Altersversorgung und Sonderleistungen.
* Zusicherung der Position nach der Rückkehr.
* Vorgehen bei einer vorzeitigen Rückkehr.

Gerichte haben bereits entschieden: Zwei Lehrer aus Köln hatten keinen Anspruch, ihr Sabbatical vorzeitig zu beenden, nachdem ihre Weltreise scheiterte (OVG NRW).

**Sabbatical auch per Betriebsvereinbarung möglich**

Neben Einzelverträgen können auch Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge den Anspruch auf ein Sabbatical regeln und so allen Beschäftigten im Unternehmen den Zugang ermöglichen.

**Die drei gängigsten Sabbatical-Modelle**

**1.Langzeitkonto:** Ansparen von Arbeitszeit für eine bezahlte und sozialversicherte Auszeit.

**2.Teilzeitmodell:** Vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit mit späterer Freistellung.

**3.Unbezahlter Urlaub:** Komplette Freistellung ohne Gehalt – aber mit rechtlichen Besonderheiten.

Ein Sabbatical kann für beide Seiten ein Gewinn sein, wenn es gut geplant und rechtlich sauber geregelt ist.

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](file:///C:\Users\Märkle\Documents\Unternehmensdepesche\Depeschen%20bearbeitet\09-2025\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)