2. Freistellungs- bzw. Sabbatjahrmodell für Lehrkräfte

[1]Eine Arbeitszeitflexibilisierung in Form eines Freistellungs- oder Sabbatjahres können alle Lehrkräfte und Förderlehrkräfte sowie Personal für heilpädagogische Unterrichtshilfe nutzen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen; zwingende dienstliche Belange stehen insbesondere dann entgegen, wenn bei der jeweiligen Schulart beziehungsweise in der jeweiligen Fächerverbindung ein Mangel an Bewerbern besteht oder absehbar ist. [2]Eine enge Abstimmung mit der Schule, ggf. dem Staatlichen Schulamt und der zuständigen personalverwaltenden Stelle ist immer notwendig.

2.1 Verbeamtete Lehrkräfte

2.1.1 Dienstrechtliche Voraussetzungen

[1]Das Freistellungsmodell ist für Lehrkräfte und Förderlehrkräfte vorgesehen, die keine Funktion, insbesondere als Schulleiterin oder Schulleiter, Schulleiterstellvertreterin oder Schulleiterstellvertreter, Seminarleiterin oder Seminarleiter, Seminarlehrerin oder Seminarlehrer, ausüben. [2]Soll die Freistellung direkt vor dem gesetzlichen Ruhestand oder dem Antragsruhestand erfolgen, können auch die in Satz 1 genannten Funktionsträgerinnen und Funktionsträger am Freistellungsmodell teilnehmen.

[3]Es können auch zuvor Teilzeitbeschäftigte am Freistellungsmodell teilnehmen. [4]Hier kommt es zu einer Neufestsetzung der maßgeblichen Teilzeitquote.

[5]Die Teilzeitbeschäftigung (einschließlich des Freistellungszeitraums) muss abgeschlossen sein, wenn die Lehrkraft die Altersgrenze gemäß Art. 62 Satz 1 und 2 BayBG in Verbindung mit Art. 143 BayBG erreicht; gleiches gilt für den Antragsruhestand nach Art. 64 BayBG. [6]Die Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht mit einer Altersteilzeit nach Art. 91 BayBG in der jeweils geltenden Fassung überschneiden.

[7]Es gelten folgende Rahmenbedingungen:

2.1.1.1

Für die möglichen Freistellungsmodelle gelten folgende Maßgaben:

– Der Gesamtbewilligungszeitraum kann drei bis zehn Jahre umfassen,

– die Teilzeitquote während des Gesamtbewilligungszeitraums darf die Hälfte der regelmäßigen Unterrichtspflichtzeit/Arbeitszeit nicht unterschreiten, und

– die Freistellungsphase umfasst ein oder zwei Jahre, jeweils beginnend mit dem 1. August eines Jahres; nur wenn die Freistellungsphase unmittelbar dem Ruhestand vorausgeht, kommt auch eine längere Freistellungsphase (bis zu fünf Jahre) in Betracht.

2.1.1.2

Varianten, auch mit weniger als einer Gesamtdauer von drei Jahren oder mit dem Ende der Freistellung zum Schulhalbjahr sowie unmittelbar anschließendem Ruhestand, können im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen nach einer Prüfung im Einzelfall zugelassen werden.

2.1.1.3

Änderungen einer bewilligten Teilzeitbeschäftigung, insbesondere hinsichtlich ihres Umfangs und ihrer Dauer, sind ebenso wie die Rückkehr zur Vollbeschäftigung vor Ablauf des festgesetzten Zeitraums grundsätzlich nicht möglich; Ausnahmen hiervon sind nur nach Maßgabe von Nr. 2.1.4.1 möglich.

2.1.1.4

[1]Sofern die Freistellungsphase nicht unmittelbar dem Ruhestand vorausgeht, kehren die Beschäftigten nach Ablauf der Freistellungsphase soweit möglich an die bisherige Schule zurück. [2]Wurde eine längere

Freistellungsphase als ein Jahr vereinbart, muss damit gerechnet werden, dass dies ggf. zu einer Versetzung an eine andere Schule führt.

[3]Bei notwendigen Personalveränderungen werden die zuvor freigestellten Beschäftigten wie alle anderen Beschäftigten in die Auswahlüberlegungen einbezogen.

[4]Soweit für die Zeit nach dem Ende des Freistellungsmodells eine weitere Teilzeitbeschäftigung beantragt wird, ist hierüber neu zu entscheiden.

2.1.2 Besoldungs- und versorgungsrechtliche Auswirkungen

[1]Die Teilnehmer am Freistellungsmodell sind während dessen gesamter Laufzeit Teilzeitbeschäftigte. [2]Ihre besoldungs- und versorgungsrechtlichen Ansprüche richten sich daher nach den für Teilzeitbeschäftige geltenden Bestimmungen. [3]Das führt im Einzelnen zu folgenden Konsequenzen:

2.1.2.1

Die Bezüge werden während des gesamten Zeitraumes der Teilzeitbeschäftigung entsprechend der neu festgesetzten Teilzeitquote anteilig verringert.

2.1.2.2

Die Berechnung der vermögenswirksamen Leistungen erfolgt nach den für teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte geltenden Bestimmungen.

2.1.2.3

Der Beihilfeanspruch bleibt für Beamtinnen und Beamte in vollem Umfang während der gesamten Zeit der Teilzeitbeschäftigung (auch während des Freistellungszeitraums) bestehen.

2.1.2.4

Die Zeit der Teilzeitbeschäftigung ist für Beamtinnen und Beamte nur zu dem Teil ruhegehaltfähig, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht (Art. 24 Abs. 1 Bayerisches Beamtenversorgungsgesetz).

2.1.3 Sonstige Auswirkungen

2.1.3.1

[1]Vorbehaltlich der in Nrn. 2.1.3.2 und 2.1.3.3 dargestellten Fälle wird die Teilzeitbeschäftigung durch Mutterschutz und Dienstunfähigkeit nicht verändert. [2]Dadurch bedingte Abwesenheiten führen weder zur Verlängerung des Zeitraums der Arbeitsphase noch zu einer Verkürzung beziehungsweise Verlängerung der Freistellungsphase.

2.1.3.2

[1]Eine ausgleichspflichtige Arbeitszeit kann in den Fällen des § 8b Abs. 1 Satz 1 Arbeitszeitverordnung (AzV) nicht angespart werden. [2]Die Arbeitsphase verlängert sich entsprechend, soweit sie nicht aus zwingenden dienstlichen Gründen oder auf Antrag der Beamtin oder des Beamten vorzeitig beendet wird; für diesen Fall sind die Regelungen in Ziff. 2.1.4 maßgebend.

2.1.3.3

[1]Tritt einer der in § 8b Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 bis 4 AzV genannten Fälle während der Freistellungsphase ein, verlängert sich diese um den entsprechenden Zeitraum. [2]Die Regelungen in Nr. 2.1.4 bleiben unberührt.

2.1.4 **Vorzeitige Beendigung/Widerruf der Teilzeitbeschäftigung**

2.1.4.1

[1]Ein Widerruf der gewährten Arbeitszeitreduzierung kann während der Laufzeit des Freistellungsmodells nur bei Beendigung des Beamtenverhältnisses, bei Dienstherrnwechsel, bei Gewährung von Urlaub nach

Art. 90 Abs. 1 Nr. 2 BayBG oder in Härtefällen erfolgen, in denen die Fortsetzung der Teilzeitbeschäftigung der Beamtin oder dem Beamten nicht mehr zumutbar ist. [2]In diesen genannten Fällen, welche die vorgesehene Abwicklung des Freistellungsmodells ganz oder teilweise unmöglich machen, hat der Widerruf zwingend zu erfolgen. [3]Die gewährte Arbeitszeitreduzierung ist für die gesamte Laufzeit in demjenigen Umfang zu widerrufen, dass die Beamtin oder der Beamte so gestellt wird, als ob sie oder er die im Verlauf der Ansparphase eingebrachte Arbeitszeit gleichmäßig verteilt über den Bewilligungszeitraum bis zum Störfall erbracht hätte.

Beispiel: [4]Ein Beamter wählt ein Freistellungsmodell mit einer Laufzeit von 4 Jahren und einer Teilzeitquote von ¾. [5]Nach 3½ Jahren (3 Jahre Vollbeschäftigung, ½ Jahr Freistellung) erfolgt der Widerruf. [6]Die vom Beamten erbrachte Arbeitsleistung von 3 Jahren (entsprechend 300 %) ist auf die bisherige Laufzeit von 3½ Jahren zu verteilen. [7]Das ergibt eine durchschnittliche Arbeitsleistung von 85,714 %. [8]Das entspricht der Teilzeitquote, auf die der Beamte durch den Widerruf gesetzt werden soll, für die ihm die Leistungen des Dienstherrn gewährt werden sollen. [9]Die bisher gewährte Arbeitszeitreduzierung von 25 % ist daher im Umfang von 10,714 % zu widerrufen.

[10]Im genannten Beispielsfall würde der Beamte daher rückwirkend zu einem zu 85,714 % teilzeitbeschäftigten Beamten. [11]Ziel dieser statusrechtlichen Rückabwicklung ist es, den betroffenen Beamten rückwirkend so zu stellen, wie es der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit entspricht. [12]Die besoldungsrechtliche Folge dieser Maßnahme ist die Nachzahlung der Bezüge für die zusätzliche Dienstleistung.

2.1.4.2

Haushaltsrechtlich ist bei Störfällen die VV Nr. 2 zu Art. 49 BayHO maßgebend.

2.2 Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis

[1]Das Sabbatjahrmodell ist auch für Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis in entsprechender Anwendung des § 10 Abs. 6 TV-L möglich. [2]Dabei gelten die oben genannten Maßgaben für Beamtinnen und Beamte, insbesondere die Nr. 2.1.1.1, grundsätzlich entsprechend. [3] Hierbei sind aus arbeits-, tarif-, sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Gründen allerdings folgende Besonderheiten zu berücksichtigen:

2.2.1 Vereinbarung

2.2.1.1

[1]Die Vereinbarung eines Sabbatjahrmodells soll grundsätzlich nur mit Beschäftigten im Geltungsbereich des TV-L erfolgen, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen. [2]Die Vereinbarung mit befristet Beschäftigten wäre nur möglich, wenn bereits bei Abschluss der Vereinbarung des Sabbatjahrmodells feststeht, dass die Freistellungsphase planmäßig (d.h. innerhalb der vertraglich vereinbarten Befristung) durchgeführt werden kann. [3]Mit Blick auf die übliche Befristungsdauer und üblichen Befristungsgründe (i.d.R. Vertretung) dürfte das in der Regel – bereits aus zwingenden dienstlichen Gründen (vgl. Nr. 2 Satz 1) – ausgeschlossen sein.

2.2.1.2

[1]Das Sabbatjahr stellt sozialversicherungsrechtlich eine Wertguthabenvereinbarung dar; das Wertguthaben wird als Arbeitszeitguthaben geführt. [2]Der Versicherungsschutz in der gesetzlichen Krankenversicherung, in der sozialen Pflegeversicherung, in der gesetzlichen Rentenversicherung und in der Arbeitslosenversicherung bleibt bei einer sozialversicherungsrechtlich gültigen Wertguthabenvereinbarung bestehen.

2.2.2 Arbeits- und tarifrechtliche Auswirkungen

2.2.2.1

[1]Die Beschäftigten sind während der gesamten Laufzeit des Sabbatjahrmodells Teilzeitbeschäftigte. [2]Ihre tarifrechtlichen Ansprüche richten sich daher nach den für Teilzeitbeschäftigte geltenden Bestimmungen.

2.2.2.2

Das Entgelt wird während des gesamten Zeitraums der Teilzeitbeschäftigung anteilig verringert; ausgenommen hiervon sind Entgeltbestandteile, die aufgrund einer Teilzeitbeschäftigung nicht gekürzt werden.

2.2.2.3

[1]Das Arbeitsverhältnis als Teilzeitbeschäftigung wird durch eine vollständige Freistellungsphase nicht unterbrochen. [2]Die Freistellungsphase hat daher keine Auswirkungen auf die Stufenlaufzeit (kein Hinausschieben).

2.2.2.4

[1]Eine Höhergruppierung während der Ansparphase wirkt sich auf die Höhe des Arbeitsentgelts während der Freistellungsphase aus. [2]Beim Eintritt in die Freistellungsphase ergeben sich keine Besonderheiten.

2.2.2.5

[1]Bei der Herabgruppierung während der Ansparphase haben die Beschäftigten in der Freistellungsphase Anspruch auf das Entgelt der höheren Entgeltgruppe für den Teil des Arbeitszeitguthabens, welches in der Zeit der höheren Eingruppierung angespart wurde. [2]Zu den Einzelheiten kann die personalverwaltende Dienststelle nähere Auskünfte geben.

2.2.2.6 Arbeitsunfähigkeit

2.2.2.6.1

Eine Arbeitsunfähigkeit, deren Dauer nicht über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung hinausgeht, hat weder Auswirkungen auf die Anspar- noch auf die Freistellungsphase.

2.2.2.6.2

Dauert eine Erkrankung länger als der Zeitraum der Entgeltfortzahlung, gilt:

– [1]Während der Ansparphase kann ein sozialversicherungsrechtliches Wertguthaben nicht wie vorgesehen aufgebaut werden. [2]Ein angemessener Ausgleich hat unter Berücksichtigung dienstlicher Möglichkeiten zu erfolgen.

– [1]Während der Freistellungsphase gilt: [2]Bei einer Freistellungsphase mit vollständiger Freistellung kommt es bei entsprechender Krankheitsdauer zu keiner Verlängerung der Freistellungsphase. [3]Bei einer Freistellungsphase mit teilweiser Freistellung wird das Ende der Freistellungsphase bei entsprechender Krankheitsdauer um den Zeitraum der Erkrankung ohne Entgeltfortzahlung nach hinten verschoben. [4]Geht das Freistellungsmodell unmittelbar dem Bezugspunkt einer Rente wegen Alters voraus, kann das angesparte Arbeitszeitguthaben nicht mehr planmäßig verwendet werden; es entsteht ein Störfall (vgl. dazu Nr. 2.2.4)

2.2.2.7 Mutterschutz und sonstige Freistellungen

[1]Während

– der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,

– der Freistellungen wegen Elternzeit nach BEEG,

– kurzzeitigen Arbeitsverhinderungen und Pflegezeit nach den Vorschriften des PflegeZG,

– Familienpflegezeit nach den Vorschriften des FPfZG und

– bei Erkrankung eines Kindes

erfolgt keine Anrechnung auf die Anspar- und die Freistellungsphase des Sabbatjahrmodells. [2]Auch Sonderurlaub gem. § 28 TV-L ist möglich.

[3]In diesen Fällen wird das Sabbatjahrmodell für die Dauer der Freistellung unterbrochen; je nachdem, in welche Phase des Sabbatjahrmodells die Unterbrechung fällt, schiebt sie die Beendigung der Anspar- oder Freistellungsphase hinaus.

2.2.3 Sozialversicherung, Zusatzversorgung, Entgeltumwandlung

2.2.3.1

[1]Bei einer sozialversicherungsrechtlich wirksamen Wertguthabenvereinbarung besteht grundsätzlich während des Gesamtbewilligungszeitraums Sozialversicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung, der sozialen Pflegeversicherung, der gesetzlichen Rentenversicherung und der Arbeitslosenversicherung. [2]Die entsprechenden versicherungsrechtlichen Regelungen finden auch für Beschäftigte im Sabbatjahrmodell uneingeschränkt Anwendung. [3]In Störfällen (vgl. Nr. 2.2.4) gilt ein besonderes Verfahren für die Berechnung und Zuordnung der Sozialversicherungsbeiträge.

2.2.3.2

Bei der Zusatzversorgung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) führt das geringere Arbeitsentgelt auch zu geringeren Betriebsrentenanwartschaften.

2.2.3.3

Entgeltumwandlung ist weiterhin möglich; von einer Entgeltumwandlung, die erst in der vollständigen Freistellungsphase beginnen soll, ist allerdings abzusehen.

2.2.4 Störfälle

[1]Wird das Sabbatjahrmodell vorzeitig vor Ablauf der vertraglich vereinbarten Laufzeit beendet und damit das angesparte Arbeitszeitguthaben nicht, wie vereinbart, für die Zeit der Freistellung verwendet, tritt ein sog. Störfall ein. [2]Folgende Störfälle sind insbesondere denkbar:

– Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch Tod,

– Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch Kündigung,

– Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nach § 33 Abs. 2 TV-L wegen Zuerkennung einer Rente wegen Erwerbsminderung auf Dauer,

– vollständige oder teilweise nicht vereinbarungsgemäße Auszahlung des Arbeitszeitguthabens,

– Wegfall der Beschäftigungsfiktion bei Nichteinhalten der Angemessenheitsgrenzen des § 7 Abs. 1a Satz 1 Nr. 2 SGB IV,

– Übertragung des Arbeitszeitguthabens auf Dritte, außer in Fällen des § 7f Abs. 1 Satz 1 SGB IV.

[3]Tritt ein Störfall ein, ist das bis zum Eintritt des Störfalls angesparte Arbeitsguthaben, welches nicht vereinbarungsgemäß verwendet wird, der Höhe nach festzustellen und in Geld umzurechnen. [4]Es ist nach gesetzlichen Abzügen auszuzahlen.

[5]Eine enge Abstimmung mit der personalverwaltenden Dienststelle wird dringend angeraten.