



Verschnaufpause gefährlich?

Worauf es beim Sabbatical ankommt

Bevor ein Sabbatical angetreten werden kann, gilt es wichtige Rahmenbedingungen zu klären. Dabei muss in Absprache mit dem Arbeitgeber unter anderen ein Finanzierungs- beziehungsweise Realisierungsmodell geklärt werden. Ein gesetzlicher Anspruch besteht aktuell nicht, weshalb eine solche Auszeit vom Wohlwollen des Arbeitgebers abhängt.

Paul-Benjamin Gashon

Ausgebrannt? Akku leer? Oder einfach nur das Verlangen nach einer besonders langen Reise? Da die meisten Arbeitnehmer den Großteil ihrer Urlaubstage bereits am Anfang des Jahres verplanen, bleibt in der Regel kein Raum für außerordentliche Auszeiten. Ein Sabbatical ermöglicht ebenjene berufliche Pause, nach der sich immer mehr Beschäftigte sehnen. „Grundsätzlich wird unter einem Sabbatical ein unbezahlter Sonderurlaub verstanden, der in den meisten Fällen zwischen einem Monat und einem Jahr dauert“, erzählt Paul-Benjamin Gashon, Rechtsanwalt mit dem Schwerpunkt Arbeitsrecht bei der Korten Rechtsanwälte AG.

Ein gesetzlicher Anspruch besteht aktuell nicht, weshalb eine solche Auszeit vom Wohlwollen des Arbeitgebers abhängt. Schließlich muss eine gleichwertige Vertretung gefunden oder unter Um-

ständen neu eingelernt werden. „Anders sieht es bei Beamten aus, die ein gesetzlich verankertes Anrecht auf bis zu einem Jahr Pause haben“, weiß der Jurist.

Vielfältige Möglichkeiten

Bevor ein Sabbatical angetreten werden kann, gilt es alle wichtigen Rahmenbedingungen zu klären. Dabei muss in Absprache mit dem Arbeitgeber unter anderen ein Finanzierungs- beziehungsweise Realisierungsmodell geklärt werden. Hierbei kommt entweder die Ansporation von Überstunden auf Arbeitszeitkonten oder die Vereinbarung von Sonderurlaub in Betracht.

„Bei einem unbezahlten Sonderurlaub ruhen die Pflichten beider Parteien. Der Arbeitsvertrag wird für eine bestimmte Dauer

stillgelegt. In dieser Zeit erhalten Angestellte zum einen keine Vergütung und zum anderen müssen sie regelmäßig ihre kompletten Sozialversicherungsbeiträge selbst tragen. Darüber hinaus verzichten sie im Krankheitsfall auf eine Entgeltfortzahlung“, erwähnt Paul-Benjamin Gashon. Verfügen Mitarbeiter hingegen über Überstunden und ungenutzte Urlaubstage, so können sie diese auf ihr Sabbatjahr anrechnen lassen, sodass das Arbeitsverhältnis aktiv bleibt, sie jedoch von der Arbeitserbringung freigestellt sind.

Wer auf sein Gehalt und alle weiteren Sozialleistungen nicht verzichten möchte, vereinbart mit dem eigenen Unternehmen einen Lohnverzicht im Teilzeitmodell, wie es auch im öffentlichen Dienst vorgesehen ist. Hierzu wird über einen längeren Zeitraum hinweg die geleistete Wochenarbeitszeit nur teilweise vergütet und der Rest der Bezahlung angespart. In der Regel kann auf diese Art und Weise innerhalb von mehreren Jahren, abhängig von der zurückgelegten Summe, eine zwölfmonatige Auszeit finanziert werden.

Der Teufel steckt im Detail

Wie bei allen anderen außerordentlichen Änderungen des Arbeitsverhältnisses bedarf es für beidseitige Planungssicherheit vertraglicher Vereinbarungen. Wie lange soll das Sabbatical dauern? Welches Finanzierungsmodell wird gewählt? Wie hoch fällt beim Teilzeitmodell der monatliche Lohnverzicht aus und wann soll dieser begonnen werden? Wie gestaltet sich die Rückkehr in den Job? Und wie sieht es mit dem Gehalt aus? „Bei der Ausarbeitung des Vertrages gilt es grundsätzlich alle möglichen Szenarien so vorausschauend wie möglich zu definieren“, schildert Paul-Benjamin Gashon. Darunter fällt beispielsweise eine Verschiebung der Auszeit aufgrund von Arbeitsunfähigkeit und den daraus folgenden Sparlücken oder auch die Möglichkeit und Voraussetzung der Kündigung während der Verschnaufpause. Findet früh genug eine ausreichende Planung und Vorbereitung statt, steht einem erfolgreichen Sabbatical nichts mehr im Weg. ■

INFORMATION & SERVICE

AUTOR

Paul-Benjamin Gashon ist Rechtsanwalt mit dem Schwerpunkt Arbeitsrecht bei der Korten Rechtsanwälte AG.

INFORMATION

K+ Korten Rechtsanwälte ist eine 2003 gegründete Wirtschaftskanzlei mit Standorten in Hamburg, München und Göttingen. Sie bietet vor allem mittelständischen Unternehmen Unterstützung, Beratung und Expertise bei zivil- und wirtschaftsrechtlichen Fragen. Um passende Lösungen für ihre Mandanten zu finden, kann das Team aus insgesamt 12 Anwälten und einem Steuerberater/Wirtschaftsprüfer auf juristisches Fachwissen aus verschiedensten Rechtsgebieten zurückgreifen.

KONTAKT

K+ Korten Rechtsanwälte
T +49 40 8221–822
www.korten-ag.de/

Zeitgleich mit
wire und Tube



WIE...
MESSE

22. Internationale Messe für Technologien
der Metallbearbeitung

Alle Innovationen und Trends der Branche endlich wieder live und im persönlichen Austausch. Zusätzlich ergänzen digitale Angebote das Messeerlebnis mit direktem Zugriff auf Anwendungsbeispiele der Aussteller: POWER YOUR BUSINESS.



METAV.DE



SUPPORTED BY

**METAV/
DIGITAL/**

Eine Messe des
A Fair by **VDW**

M
Messe
Düsseldorf