

S - wie Sabbatjahr

In Deutschland ist Bildung Ländersache und somit gibt es in den Bundesländern teilweise unterschiedliche Ausprägungen und Varianten des Sabbatjahres für Lehrer. Grundsätzlich ist ein Sabbatjahr ein Jahr ohne die Verpflichtung, Unterricht zu erteilen. Lehrer können durch den Verzicht auf einen bestimmten Teil ihrer Besoldung ein Sabbatjahr „zusammensparen“. Üblich sind Modelle mit einem fest definierten Zeitraum zwischen zwei und sieben Jahren, wovon eines das Sabbatjahr ist.



Mögliche Gründe für ein Sabbatjahr

Die Gründe ein Sabbatjahr einzulegen sind vielfältig. Ein Sabbatjahr kann ...

- ... helfen ein aufkommendes Burn-Out-Syndrom zu vermeiden,
- ... Reisen ermöglichen, um andere Länder und Kulturen kennenzulernen, eine oder mehrere Sprachen zu lernen beziehungsweise bereits vorhandene Sprachkenntnisse zu perfektionieren,
- ... Weiterbildung ohne Zeitdruck ermöglichen und die Kenntnisse und Fähigkeiten in ganz unterschiedlichen Bereichen erweitern (Stichpunkt „Lebenslanges Lernen“)
- ... eine berufliche Veränderung mit sich bringen (z.B. Aufbaustudium, Betriebs- oder Auslandspraktikum),
- ... für soziales Engagement für benachteiligte Menschen, Kinder, Tiere oder die Umwelt verwendet werden,
- ... den Übergang in den Ruhestand bei älteren Lehrern anbahnen. Diese können in ihrem letzten offiziellen Jahr ein Sabbatjahr einlegen und so früher den Ruhestand genießen.
- ... private Projekte (z.B. Hausbau, Weltreise, ...) zeitlich ermöglichen.

Vorbereitung

Interessenten müssen sich vorab gründlich überlegen

- welches Modell gewählt wird,
- wie lange es dauern soll und
- wie die Finanzierung funktioniert (unterschiedliche Modelle, differiert in den Bundesländer).

In den meisten Modellen geht es um einen Zeitraum zwischen zwei und sieben Jahren. In dieser Zeit wird auf einen Teil der Bezüge verzichtet. Im Freistellungsjahr (Sabbatjahr) erhält man dann den angesparten Teil des Gehaltes weiterbezahlt, ohne zu arbeiten.

Formalia

Generell sollten einige formelle Dinge vorab geklärt werden:

- Absprache mit Familie oder nahe stehenden Personen
- Information an den Dienstvorgesetzten über das Vorhaben
- Klärung der Modalitäten bzw. Auswahl des Modells
- Informationen in Bezug auf Versicherungen bzw. Beihilfe einholen (Vertragsänderungen)
- Gesundheitsvorsorge
- Rückkehr in den Beruf bzw. Ausstieg aus dem Beruf planen

Beamter oder Angestellter?

Für Beamtinnen und Beamte gelten landesweit einheitliche Regeln. Sie müssen ein Sabbatjahr zwei bis sechs Jahre im Voraus planen. Während dieser Zeit erhalten sie zwei Drittel bis sechs Siebtel ihres normalen Gehaltes. Ist die Zeit vorüber, können sie bei gleichen Bezügen ein Jahr Auszeit nehmen.

Tarifbeschäftigte Lehrer/-innen müssen sich mit ihrem Arbeitgeber individuell absprechen, da verschiedene Modelle existieren: Sie können einerseits ein Modell vereinbaren, wie es für verbeamtete Lehrkräfte zur Verfügung steht. Sie können sich - wenn zugelassen - auch dazu bereiterklären Überstunden zu machen und diese anzuhäufen, damit sie anschließend während des Sabbatjahrs Geld ausgezahlt bekommen. Gerade für Lehrkräfte sind Überstunden jedoch schwer realisierbar: Deswegen sollten sie sich für ein ähnliches Modell entscheiden, wie es für Beamte vorgesehen ist. Grundsätzlich gilt für Beamt/-innen und Tarifbeschäftigte: bei der vertraglichen Gestaltung genau hinsehen und auf korrekt Vereinbarungen achten. Dazu zählen der genaue Zeitraum der sogenannten Anspar- und Freistellungsphase, die eventuelle Befristung einer Arbeitszeitreduzierung sowie Regelungen, die u.a. die Rückkehr in den Beruf, den Urlaubsanspruch, mögliche Krankheitsfälle oder die Kündigungsregelungen betreffen.

Ansparphasen

Lehrkräfte verzichten über einen fest definierten Zeitraum auf einen Teil des Lohnes oder Gehaltes und sparen ein Gehaltsguthaben an. Dies wird in der Freistellungsphase ausbezahlt.

In den verschiedenen Bundesländern gelten drei- bis siebenjährige Lohnverzichtsmodelle. Das Sabbatjahr liegt meistens am Ende des vorab definierten Zeitraumes.

Folgende Arbeitszeitmodelle sind ebenfalls möglich:

- zwei Jahre Teilzeitbeschäftigung mit der halben regelmäßigen Arbeitszeit und entsprechend halbem Gehalt. Der/die Beamt/-in arbeitet im ersten Jahr Vollzeit und im zweiten Jahr ist er/sie freigestellt.
- drei Jahre mit zweidrittel Arbeitszeit,
- vier Jahre mit dreiviertel Arbeitszeit,
- fünf Jahre mit vierfünftel Arbeitszeit,
- sechs Jahre mit fünfsechstel Arbeitszeit und
- sieben Jahre Teilzeitbeschäftigung mit sechs Siebtel der regelmäßigen Arbeitszeit.

Der/die Beamt/-in muss in der Ansparphase nicht unbedingt Vollzeit arbeiten. Auch bei Teilzeitkräften sind die Varianten des Sabbatjahres möglich.

Wenn sich Lehrkräfte für ein Sabbatjahr entscheiden, sollten sie bereits von Beginn an auch die Rückkehr in den Beruf planen - es sei denn, dem Sabbatjahr folgt direkt der (vorgezogene) Ruhestand.

Sabbatjahr für Teilzeitbeschäftigte

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) enthält die allgemeinen gesetzlichen Vorschriften über die Förderung von Teilzeitarbeit, den Abschluss und die Beendigung befristeter Arbeitsverträge und den Schutz Teilzeitbeschäftigter und befristeter Beschäftigter vor ungerechtfertigter Benachteiligung. Es setzt die EG-Richtlinien über Teilzeitarbeit (97/81/EG) und über befristete Arbeitsverträge (1990/70/EG) in nationales Recht um.

Im öffentlichen Dienst ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten zunehmend gestiegen. Mitte 2010 waren 1,47 Millionen Personen in einem Teilzeitverhältnis beschäftigt, dies entsprach einem Anteil von 32 Prozent. 1991 waren es noch 16 Prozent. Eine wichtige Rolle spielt in diesem Zusammenhang die Inanspruchnahme der Altersteilzeit und der langfristig gestiegene Frauenanteil.

Unter den weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zu ihren Kollegen bedeutend höher. Parallel zum Anteil der Frauen ist auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Beschäftigten im öffentlichen Dienst gestiegen.

Für Männer gilt die Lösung "Teilzeit" immer noch als ungewöhnlich, während sie bei Frauen von allen akzeptiert wird. Dabei haben Männer die gleichen Rechte und Möglichkeiten, mit Teilzeitarbeit die Belastung, die sich aus der doppelten Verantwortung für Familie und Job ergibt, zu stemmen. Trotzdem bedeutet Teilzeit vor allem für Männer oft ein Abenteuer, das am Anfang ziemlich viel Nerven kosten kann. Vor allem dann, wenn man seine Entscheidung ständig verteidigen muss. Da braucht man gute Argumente! Denn wenn man seine Pläne erklärt, findet man plötzlich Verständnis und Unterstützung.

Quelle: VBE Bund www.vbe.de