

WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Nummer 170, Januar 2020

Auszeiten – Rauszeiten

Erfahrungen mit (Kurzzeit-)Sabbaticals und
Vorschläge für ihre zukünftige Gestaltung

Svenja Pfahl, Stefan Reuyß und
Esther Mader



Im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung
Forschungsstelle „Arbeit der Zukunft“
Reinhardtstr. 38
10117 Berlin
Berlin, im November 2019

© 2020 by Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
www.boeckler.de



„Auszeiten – Rauszeiten“ von Svenja Pfahl, Stefan Reuyß und Esther Mader ist lizenziert unter

Creative Commons Attribution 4.0 (BY).

Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell. (Lizenztext: www.creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode)

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z. B. von Schaubildern, Abbildungen, Fotos und Textauszügen erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

ISSN 2509-2359

Inhalt

Zusammenfassung.....	4
1. Problemaufriss, Vorgehen und Gliederung der Expertise	7
2. Warum ein (Kurzzeit-)Sabbatical nehmen?	13
3. Funktionsweise von (Kurzzeit-)Sabbaticals	17
3.1 Dauer und Anlass	17
3.2 Finanzierung.....	23
3.3 Anspruchsberechtigte	29
3.4 Voraussetzungen für die Inanspruchnahme.....	34
4. Erkenntnisse und Gestaltungshinweise	38
4.1 Nutzungsdauer	38
4.2 Finanzierung/Ansparen fürs Sabbatical.....	39
4.3 Anspruchsberechtigte/Nicht-Diskriminierung.....	41
4.4 Voraussetzungen für arbeitsmarktpolitische Integrationseffekte	42
4.5 Abgrenzung der Regulierungsebenen: Gesetz – Tarif – Betrieb.....	43
4.6 Tatsächliches Nutzungsverhalten/Nutzerprofile	44
4.7 Die Effekte von Sabbaticals auf Arbeitszeit und Entgelt	48
4.8 (Kurzzeit-)Sabbaticals als kulturelle Normalität in der alltäglichen Arbeitswelt	49
4.9 Die Einbettung von (Kurzzeit-) Sabbaticals in die Betriebsstrukturen.....	51
5. Eckpunkte für zukünftige Sabbatical-Regelungen in Deutschland	54
Literatur.....	60
Anhang: 15 (Kurzzeit-)Sabbatical-Regelungen.....	68
Autorinnen und Autoren	105

Zusammenfassung

Die wachsende Pluralität der Arbeits-, Lebens- und Beschäftigungsverhältnisse macht eine Flexibilisierung von Arbeitszeiten im Sinne der Beschäftigten nicht nur in Bezug auf Dauer und Lage notwendig. Auch die Verteilung der Arbeitszeit im Jahresverlauf gerät immer mehr in den Fokus einer entsprechenden Flexibilisierungsdebatte. Ein besonders lohnenswertes und zugleich äußerst alltagspraktisches Instrument für Beschäftigte zur flexiblen Verteilung von Arbeitszeit sind (Kurzzeit-)Sabbaticals, also Auszeiten zwischen 4 Wochen und 12 Monaten. Sie ermöglichen den Beschäftigten gelegentliche Auszeiten mitten im Lebensverlauf und verschaffen ihnen damit mehr Freiraum für besondere Lebensereignisse und -phasen, für die die bisherigen betrieblichen, tariflichen oder gesetzlichen Arbeitszeitinstrumente bisher nicht ausreichen.

Die vorliegende Expertise zeigt auf, welche Modelle und Anlässe bereits zur Anwendung kommen und unter welchen Bedingungen sie in Anspruch genommen werden können. Dabei werden auch die Rahmenbedingungen und Funktionsweisen bestehender Regelungen sowie ihre Gelingensbedingungen beleuchtet. Und wir fragen danach, wie Rahmenbedingungen für eine Gestaltung von (Kurzzeit-)Sabbaticals auf betrieblicher, tariflicher und gesetzlicher Ebene aussehen können.

Im ersten Schritt wurde dazu der bisherige Erkenntnisstand über bereits realisierte Modelle und Regelungen im deutschsprachigen Raum sowie in ausgewählten europäischen Ländern zusammengetragen. Ausgangspunkt hierfür waren Literaturrecherchen wissenschaftlicher Arbeiten und Studien sowie eine freie Online-Schlagwortsuche auf unterschiedlichen Portalen und Gewerkschaftsseiten. Als besonders hilfreich für Österreich hat sich u. a. die Kollektivvertrag-Plattform „Kollektivvertrag.at“ des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB) erwiesen, die eine freie Schlagwortsuche über Kollektivverträge aus allen Branchen hinweg erlaubt. Daran schloss sich im zweiten Schritt eine Dokumentenanalyse von ausgewählten Materialien mit konkreten Praxisbeispielen wie Gesetzestexten und entsprechender Broschüren, gewerkschaftlichen Tarif-/Kollektivverträgen sowie betrieblichen Vereinbarungen und Beschlüssen an. Im dritten Schritt wurden sieben Interviews mit betrieblichen Expert*innen oder Tarifexpert*innen geführt – davon drei in Deutschland und vier in EU-Ländern (drei in Österreich, eins in Südtirol). Die Interviews dienten nicht nur der Schließung von Wissenslücken und einem vertieften Einblick in die konkreten Ausformulierungen der Regelungen. Vor allem dienten sie dazu, Erkenntnisse über konkrete Umsetzung und Praxiserfahrung zu sammeln.

Wie sich zeigte, lassen sich *fünf Motivlagen* für die Nutzung von (Kurzzeit-)Sabbaticals unterscheiden:

1. *Sorgearbeit*: Der Wunsch nach besserer Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit ist eine häufige und starke Motivation, sei es im Sinne von child-care oder elder-care.
2. *Gesundheitsprävention*: Des Weiteren kann das Ziel die persönliche Gesunderhaltung sein oder die Wiederherstellung von Gesundheit.
3. *Weiterbildung*: Ein weiterer Anlass ist das wachsende Interesse an einer Teilnahme an Fort-/Weiterbildungen.
4. *Begründungsfreie (Kurzzeit-)Sabbaticals*: Das sind solche, die ohne individuelle Erklärung von allen Beschäftigten in Anspruch genommen werden können.
5. *Arbeitsmarktpolitisches Instrument*: (Kurzzeit-)Sabbaticals können für eine verbesserten Arbeitsmarktintegration von arbeitslosen Personen eingesetzt werden.

(Kurzzeit-)Sabbaticals können auf *drei Regulierungsebenen* verankert werden. Auf *betrieblicher Ebene*, im Kontext von *Tarifverträgen* und auf *gesetzlicher Ebene*. Meist fällt die Dauer der betrieblich geregelten (Kurzzeit-)Sabbaticals kürzer aus, als die von tariflich oder gesetzlich geregelten Auszeiten. In der Mehrzahl der analysierten (Kurzzeit-)Sabbatical-Regelungen erfolgt die *Finanzierung* der Auszeit ausschließlich durch die Beschäftigten selbst. Dabei werden meist entsprechende *Zeit- und/oder Geldbestandteile* im Vorfeld angespart. In einigen europäischen Nachbarländern existieren tarifliche u./o. gesetzliche Regelungen bei denen der Arbeitgeber oder der Staat das (Kurzzeit-)Sabbatical (teil-)subventioniert – insbesondere dann, wenn damit Weiterbildung oder Gesunderhaltung von Beschäftigten unterstützt wird, oder arbeitsmarktpolitische Ziele erreicht werden. Da (Kurzzeit-)Sabbaticals in der Regel von den Beschäftigten selbst finanziert werden, finden sich unter den *Nutzer*innen* mehr Beschäftigte mit höheren Einkommen. Zudem nutzen Eltern (Kurzzeit-)Sabbaticals häufiger als Personen ohne Kinder und sie werden häufiger von Frauen als von Männern genutzt. Die Regelungen aus europäischen Nachbarstaaten stellen z. T. explizit auf besonders belastete Beschäftigtengruppen, aus Gesundheits- oder Erziehungsberufen, ab.

Mit Blick auf Handlungsempfehlungen für zukünftige Sabbatical-Regelungen legen die Forschungsergebnisse nahe, unterschiedliche Regelungen zu verwirklichen, die auf verschiedenartige Bedarfe reagieren, d. h. sich also in Bezug auf Anlässe, Laufzeiten, Finanzierung, und Anspruchsberechtigte unterscheiden. Sie sollten zudem auf unterschiedlichen Ebenen verankert sein. Für die zukünftige Gestaltung schlagen

wir daher vier sich ergänzende Grundmodelle vor, die den dargestellten Vorgaben entsprechen. Sie können ergänzend umgesetzt werden und sind nicht als Entweder-oder zu begreifen:

Grundmodell I: Freie-Tage-Wahlmodell – auf betrieblicher Ebene

Den Nutzer*innen stehen begründungsfrei 10 bis 20 zusätzliche freie Tage im Jahr zur Verfügung, die ähnlich wie Urlaubstage – aber geblockt auch am Stück – genutzt werden können. Finanziert durch Entgeltreduzierung bei den Beschäftigten.

Grundmodell II: Kurzzeit-Sabbaticals – auf betrieblicher Ebene

Kleine, pragmatische Lösung für besondere begründungsfreie oder zu definierende Anlässe. Auf Basis einer Betriebsvereinbarung kann eine Auszeit von 1 bis 6 Monaten in Anspruch genommen werden. Finanziert durch Entgeltreduzierung bei den Beschäftigten. Wünschenswert: Teil-Subventionierung durch Arbeitgeber, je nach Anlass.

Grundmodell III: Anlassbezogene (Kurzzeit-)Sabbaticals – geregelt in Tarifverträgen

Vor allem dann sinnvoll, wenn es um Fragen der Gesunderhaltung und um die Teilnahme an Weiterbildungen geht. Dauer entweder 4 bis 8 Wochen bei regelmäßiger Inanspruchnahme alle 2 bis 5 Jahre (z. B. für Gesunderhaltung) oder 1 bis 12 Monate bei einmaliger Nutzung (z. B. für Weiterbildung). Langfristig geplante, automatische Einzahlungen von Beschäftigten und Arbeitgebern in der Ansparphase; Beschäftigte verzichten hierfür auf einen begrenzten Anteil des Entgelts.

Grundmodell IV: Begründungsfreie Sabbaticals – gesetzlich verankert

Für eine längere Auszeit im Lebensverlauf (z. B. Neuorientierung, soziales Engagement, Weltreise, Weiterbildung) ist eine gesetzliche Verankerung sinnvoll, da auf Grund der offenen Verwendung der Handlungs- und Geltungsbereich der Arbeitgeber überschritten wird. Die Dauer beträgt 6 bis 12 Monate. Freistellung ohne Entgeltanspruch, daher kein Ansparen nötig. Begleitend: Staatliche Teil-Subventionierung oder Transferzahlung, sofern durch das (Kurzzeit-)Sabbatical arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen erreicht werden (z. B. Einstellung Ersatzkraft, Übernahme Azubi).

1. Problemaufriss, Vorgehen und Gliederung der Expertise

Problemaufriss

Die wachsende Pluralität der Arbeits-, Lebens- und Beschäftigungsverhältnisse macht eine Flexibilisierung von Arbeitszeiten im Sinne der Beschäftigten nicht nur in Bezug auf Dauer und Lage notwendig. Auch die Verteilung der Arbeitszeit über den Jahresverlauf gerät dabei immer stärker in den Blick. Ein lohnenswertes und zugleich alltagspraktisches Instrument für Beschäftigte zur lebensphasenbezogenen und bedarfsorientierten Verteilung von Arbeitszeiten stellen Sabbaticals bzw. Kurzzeit-Sabbaticals dar, d. h. Sabbatical-Varianten mit kürzerer oder mittlerer Laufzeit. Waren es vor einigen Jahren noch fast ausschließlich Lehrer*innen oder Hochschulprofessor*innen, die von der Möglichkeit beruflicher Auszeiten – im Rahmen eines Schuljahrs oder Semesters – Gebrauch machen konnten, steigt das Interesse von vielen Beschäftigten an gelegentlichen Auszeiten mitten im Lebensverlauf, die ihnen mehr Freiraum verschaffen sollen als lediglich ein paar freie Tage oder Wochen am Stück (vgl. Klenner u. a. 2003). Da gibt es den Vater, der die Eingewöhnungsphase seines Kindes in der KiTa begleiten will oder die Beschäftigte, deren Eltern pflegebedürftig geworden sind und für die die gesetzliche (unbezahlte) Pflegezeit nicht ausreicht. Daneben kennen unzählige Eltern das Problem, der – im Vergleich zu den eigenen Urlaubsansprüchen – viel zu langen Schulferienzeiten, die irgendwie aufgefangen werden müssen. Aber auch der Wunsch nach einer längeren Weiterbildung oder eines längeren Auslandsaufenthalts lassen immer mehr Beschäftigte den Bedarf nach einem temporären Ausstieg aus dem Berufsleben formulieren. Hier könnten Sabbaticals tatsächlich helfen, Vereinbarkeitsprobleme zu lösen und Zeitengpässe abzumildern. Doch was genau meint Sabbatical und wer kann ein solches nutzen?

In Deutschland besteht bisher kein grundsätzlicher gesetzlicher Anspruch für abhängig Beschäftigte auf eine berufliche Auszeit im Sinne einer Freistellung von der Arbeitsleistung über mehrere Monate hinweg (vgl. Wotschack 2018). Ausnahmen bilden lediglich einige wenige gesetzlich geregelte Anspruchsgründe für Auszeiten zu Gunsten von Care-Aufgaben, wie etwa für Kinderbetreuung im Rahmen der Elternzeit (BEEG) oder für Pflege von Angehörigen im Rahmen von Pflegezeitgesetz (PflegeZG) bzw. Familienpflegezeitgesetz (FPfZG).¹ Abhängig Be-

1 Diese gesetzlichen Regelungen (Elternzeit, Pflegezeit, Familienpflegezeit) sollen in der vorliegenden Studie nicht noch einmal dargestellt werden.

schäftigte in Deutschland sind daher für berufliche Auszeiten bislang auf tarifliche oder betriebliche Regelungen angewiesen oder auf individuelle Absprachen mit dem Arbeitgeber. Gesetzliche Sabbatical-Regelungen finden sich bisher in Deutschland nicht, allerdings bestehen oder bestanden solche gesetzlichen Regelungen in einigen europäischen Nachbarstaaten.

Organisiert werden (Kurzzeit-)Sabbaticals in Deutschland stattdessen vornehmlich im Rahmen individueller Anspar- und Finanzierungsmodelle, die dann auf betrieblicher Ebene geregelt sind (vgl. Wotschack 2018). Hierbei sparen die Beschäftigten zunächst Zeit- oder Geldguthaben an, um sich daraus dann selbst die gewünschte Auszeit zu finanzieren. Zusätzlich gibt es einige wenige tarifliche Regelungen in Deutschland, die – z. T. aber auch nur als Sonderfall der eigentlichen Nutzung – ebenfalls Auszeiten mitten im Lebensverlauf ermöglichen, wie etwa der 2015 getroffene Bildungs-/Qualifizierungs-Tarifvertrag in der Metall- und Elektroindustrie (IG Metall), der Tarifvertrag „Zeitwertkonto“ für die Deutsche Post AG von ver.di aus dem Jahr 2011, der Tarifvertrag zu „Langzeitkonten“ der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) (in Verbindung mit dem Demographie-Tarifvertrag seit 2012) sowie der Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“, der erstmals 2008 von der IG BCE abgeschlossen wurde.

Daher wundert es nicht, dass solche (wiederholten) Auszeiten im Lebensverlauf in Deutschland bisher noch äußerst selten sind und nur einen sehr kleinen Kreis von Betrieben und Beschäftigten betreffen. Dementsprechend schlecht ist auch die Datenlage, wo und wie häufig welche Arten von (Kurzzeit-)Sabbaticals bisher schon praktiziert werden. Hilfsweise können hierzu die Auswertungen von Wotschack (2018) auf Basis des IAB-Betriebspanels herangezogen werden. Sie zeigen, dass überhaupt nur in 1,6 Prozent aller Betriebe Auszeiten zu Gunsten des Anlasses „Weiterbildung“ im Jahr 2014 in Anspruch genommen werden konnten, die dann über Arbeitszeitkonten geregelt wurden. Für andere mögliche Nutzungsanlässe, jenseits von Weiterbildung, gibt es derzeit keinen Gesamtüberblick, in welchem Umfang dafür in Betrieben Auszeiten ermöglicht werden. Insgesamt ist die empirische Datenlage also mehr als unzureichend und es bleibt zumindest in quantitativer Hinsicht unklar, welche Rolle berufliche Auszeiten, die über die Länge eines üblichen Jahresurlaubs hinausgehen, in der heutigen Arbeitswelt spielen. Die vorliegende Expertise soll daher zusätzliche, v. a. qualitative Informationen dazu bereitstellen, wie und wofür sich bestehende Sabbatical-Regelungen bewähren und wie die jeweiligen (Kurzzeit-)Sabbaticals organisiert werden. Die Studie vergleicht verschiedene Regelungen mit Fokus auf den Bedarf und die Perspektive der Beschäftigten, um daran an-

schließlich Empfehlungen für zukünftige Regelungen in Deutschland zu entwickeln. Die Erkenntnisse sollen betriebliche, gewerkschaftliche und politische Akteur*innen bei der Ausgestaltung solcher Regelungen unterstützen.

Vorgehen

Nach Sichtung einer Vielzahl unterschiedlicher Regelungen zu (Kurzzeit-)Sabbaticals haben wir insgesamt 15 Regelungen ausgewählt und tiefgehend analysiert, die für das formulierte Vorhaben, Umsetzungsempfehlungen zu erarbeiten, besonders gewinnbringend sind. Es handelt sich um ausgewählte Einzelbeispiele, z. T. aus Deutschland, z. T. aus europäischen Nachbarländern, die folgende Kriterien erfüllen sollen:

- Eine individuelle Nutzungsdauer zwischen vier Wochen und einem Jahr,
- Innovativität in der Ausgestaltung, d. h. sich von in Deutschland bereits bestehenden Regelungen abheben, wie z. B. den Sabbatical-Möglichkeiten an Schulen und Hochschulen,
- möglichst unkomplizierter und breiter Zugang (also nicht nur für einen kleinen Teil der Belegschaft) und
- möglichst bereits ein mehrjähriges Bestehen, damit bereits ausreichend Umsetzungserfahrungen vorliegen.
- Es sollte zudem eine ausgewogene Vielfalt der rechtlichen Verankerungsebenen abgebildet (Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsebene) und auch Beispiele aus anderen Ländern berücksichtigt werden. Dies erlaubt den Vergleich zwischen verschiedenen Regelungen innerhalb von betrieblicher, tariflicher oder gesetzlicher Ebene.
- Das Sample sollte zudem eine hohe Variation hinsichtlich der konkreten Ausgestaltung sowie der politischen Zielsetzung der Regelung bieten.

Alle 15 Beispiele werden einzeln und ausführlich im Anhang vorgestellt (vgl. Abb. A.1 bis A.15).

Der Schwerpunkt der vorliegenden Analyse wird gezielt auf Regelungen mit einer Nutzungsdauer von weniger als einem Jahr gelegt, die also auch kleinteiliger von Beschäftigten in Anspruch genommen werden können als ein klassisches „Sabbatjahr“. Unsere Ausgangsüberlegung war, dass der Bedarf der Beschäftigten an solchen „kleineren“ Nutzungsformen besonders groß sein dürfte. Diese Annahme wurde im Rahmen der durchgeführten Expert*innengespräche bestätigt. In der vorliegenden Expertise unterscheiden wir daher bewusst zwischen:

- „*Kurzzeit-Sabbaticals*“, d. h. Regelungen mit Auszeiten zwischen 4 Wochen und 3 Monaten Dauer, sowie
- „*Sabbaticals*“, d. h. Regelungen mit Auszeiten zwischen 3 und 12 Monaten Dauer.

Der Terminus „*(Kurzzeit-)Sabbatical*“ soll hier als Oberbegriff verstanden werden, er umfasst letztlich alle Auszeiten zwischen einem und 12 Monaten Nutzungsdauer.

Nicht betrachtet werden hier hingegen kurze, lediglich mehrere Tage oder wenige Wochen am Stück umfassende Auszeiten (sog. „Blockfreizeiten“), wie sie sich bereits aus der Kombination von Jahresurlaub und geblockt entnommenen Überstunden/Zeitguthaben vom Arbeitszeitkonto ergeben. Genauso wenig sind hier Freistellungsformen gemeint, die mehrere Jahre andauern („Familienphasen“, „vorzeitiger Ruhestand“ o. ä.), wie sie sich etwa im Rahmen von tariflich oder betrieblich geregelten Langzeitkonten, Lebensarbeitszeitkonten bzw. Zeitwertkonten ergeben können.

Die Leitfragen der vorliegenden Expertise beziehen sich einerseits darauf, welche Modelle und Anlässe bereits zur Anwendung kommen und unter welchen Bedingungen sie in Anspruch genommen werden können. Wir fragen folglich nach den Rahmenbedingungen und Funktionsweisen bestehender Regelungen: Wie funktionieren diese Modelle und auf welcher Basis erfolgt ihre Regulierung? Andererseits fragen wir auch nach den Gelingensbedingungen: Was ist wichtig, damit solche Modelle tatsächlich in Anspruch genommen werden und funktionieren? Und nicht zuletzt: Wie können Rahmenbedingungen für eine Gestaltung von (Kurzzeit-)Sabbaticals auf betrieblicher, tariflicher und gesetzlicher Ebene aussehen?

Das methodische Vorgehen umfasste im ersten Schritt die Recherche bereits bestehender Modelle und Regelungen im deutschsprachigen Raum sowie in ausgewählten europäischen Ländern. Es wurden solche europäischen Länder in die Analyse eingeschlossen, für die in der Recherchephase innovative, erfolgreiche und/oder politisch interessante Sabbatical-Regelungen aufgefunden wurden und zu denen Darstellungen/Auswertungen in deutscher und/oder englischer Sprache vorlagen. Ausgangspunkt waren Literaturrecherchen wissenschaftlicher Arbeiten und Studien zum Forschungsgegenstand sowie die freie Online-Schlagnwortsuche. Als besonders hilfreich für Österreich hat sich hier etwa die Kollektivvertrag-Plattform „Kollektivvertrag.at“ des Österreichischen Ge-

werkschaftsbundes (ÖGB) erwiesen, die eine Schlagwortsuche über den Gesamttext der Kollektivverträge aus allen Branchen hinweg erlaubt.²

Daran schloss sich im zweiten Schritt eine Dokumentenanalyse an. Berücksichtigt wurden dabei: ausgewählte Materialien mit konkreten Praxisbeispielen, Gesetzestexte, entsprechende Broschüren und zusammenfassende Webseiten; Texte der vorliegenden Tarif-/Kollektivverträge³ sowie Texte von betrieblichen Vereinbarungen; betriebliche Informationsmaterialien und betriebliche Nutzungsanleitungen für Beschäftigte.

Im dritten Schritt wurden sieben Expert*innentelefoninterviews mit betrieblichen Expert*innen oder Tarifexpert*innen geführt – davon drei in Deutschland und vier in EU-Ländern (drei in Österreich, eins in Südtirol). Die Interviews dienten nicht nur der Schließung von Wissenslücken und einem vertieften Einblick in die konkreten Ausformulierungen der Regelungen. Vor allem dienten sie dazu, Erkenntnisse über konkrete Umsetzung und Praxiserfahrung zu sammeln. Die Ergebnisse aller drei Schritte sind in der hier vorliegenden Expertise zusammengeführt und aufgearbeitet.

Gliederung der Expertise

Die Inanspruchnahmen von (Kurzzeit-)Sabbaticals können auch als Ausdruck von Wünschen und Bedarfen von Beschäftigten verstanden werden, die sich im Rahmen ihrer regulären täglichen, wöchentlichen oder jährlichen Arbeitszeitgestaltung sonst nicht erfüllen lassen. Der Wunsch nach (Kurzzeit-)Sabbaticals erweist sich damit auch als Indikator für bisher unerfüllte Bedarfe von Beschäftigten nach flexibleren Möglichkeiten der Arbeitszeitverteilung – gerade im Zusammenhang mit besonderen Lebensereignissen oder Lebensphasen. Gesellschaftliche Veränderungen wie die Digitalisierung, die Erosion des Familienernährer-Modells oder die alternde Gesellschaft können Leerstellen und neue

2 Ein qualitativ vergleichbares Portal für Deutschland besteht leider nicht, wäre aus unserer Sicht aber höchst wünschenswert. Erste Ansätze dafür finden sich z. B. im Tarifregister NRW (http://www.tarifregister.nrw.de/tarifregister_nrw/aufgaben/index.php). Im Gemeinsamen Tarifregister Berlin und Brandenburg kann beispielsweise kein Online-Einblick in die Texte genommen werden, es können lediglich Anfragen zu den gesammelten Tarifverträgen per Email oder Telefonanfrage an das Register gesendet werden (www.berlin.de/sen/arbeit/beschaeftigung/tarifregister/tarifinformationen/). Nicht einmal das Verzeichnis der in Deutschland für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge war zwischen April und August 2019 auf den Webseiten des BMAS zugänglich (wegen einer laufenden Aktualisierung).

3 Der deutsche Begriff „Tarifvertrag“ sowie der österreichische Begriff „Kollektivvertrag“ werden hier weitgehend gleichgesetzt verwendet, ungeachtet möglicherweise bestehender rechtlicher Unterschiedlichkeiten im Detail.

Bedarfe für Beschäftigte (z. B. im familiären Zeitmanagement, höhere gesundheitliche Anforderungen, zunehmende Pflegeverantwortung) schaffen. Mit der Einführung spezifischer Sabbatical-Regelungen könnte folglich eine Leerstelle geschlossen werden, die sich (bisher noch) zwischen vorhandenen Zeitbedarfen von Beschäftigten und bisher angebotenen Arbeitszeitinstrumenten ergibt. Dass es sich hierbei nicht um vereinzelte, individuelle Problemlagen handelt, sondern um gesellschaftliche Bedarfe, belegt die – wie die Expertise zeigen kann – intensive Inanspruchnahme gut gemachter, handhabbarer (Kurzzeit-)Sabbatical-Regelungen in Betrieben, Tarifgebieten oder Ländern durch betroffene Beschäftigte. Aus welchen Lebensbereichen bzw. Lebensereignissen sich diese Bedarfe der Beschäftigten ursächlich ergeben, wird im folgenden Kapitel kurz skizziert (vgl. Kapitel 2).

(Kurzzeit-)Sabbaticals lassen sich hinsichtlich verschiedener Kriterien unterscheiden, wie etwa nach Nutzungsdauer, Finanzierung, nach den jeweils Anspruchsberechtigten und den konkreten Nutzungsvoraussetzungen, ihrer Regulierungsebene (betrieblich, tariflich, gesetzlich) oder nach ihrem Nutzungsanlass. In Kapitel 3 erfolgt daher eine zusammenfassende Analyse der 15 Beispielregelungen in Hinblick auf die vier zentralen Funktionsweisen (Dauer, Finanzierung, Anspruchsberechtigte, Voraussetzungen für Nutzung). Auf Basis der herausgearbeiteten Unterschiede und Funktionsweisen, der in diesen Beispielen gemachten Erfahrungen und Erkenntnisse aus anderen Studien werden anschließend Hinweise für die Gestaltung sinnvoller Sabbatical-Regelungen zusammengestellt (vgl. Kapitel 4). Abschließend werden anhand von vier Grundmodellen konkrete Eckpunkte für die zukünftige Gestaltung von Sabbatical-Regelungen formuliert, je nachdem ob sie auf betrieblicher, tariflicher oder gesetzlicher Ebene realisiert werden sollen (vgl. Kapitel 5).

2. Warum ein (Kurzzeit-)Sabbatical nehmen?

Für einige wenige besondere Lebensphasen existieren in Deutschland bereits gesetzliche Ansprüche auf bezahlte oder unbezahlte Auszeiten, beispielsweise im Rahmen von Elternzeit oder der Übernahme von familialer Pflegeverantwortung (vgl. BEEG, PflegeZG, FPfZG).

Ein Blick in die Praxis zeigt aber, dass es darüber hinaus im Lebensverlauf von Beschäftigten eine Vielzahl weiterer Bedarfe gibt, für die – zumindest in Deutschland – bislang keine adäquaten Freistellungen existieren oder für die die gesetzlichen Regelungen nicht ausreichen. Alle kennen das Problem junger Eltern mit schulpflichtigen Kindern: Jahr für Jahr müssen 75 Tage Schulferien abgedeckt werden und im Durchschnitt stehen ihnen dafür lediglich 28 Urlaubstage zur Verfügung. Solche besonderen Lebensphasen, mit einmaligem oder regelmäßig wiederkehrendem erhöhten Bedarf nach freien Tagen gibt es viele, zumal wenn beide Elternteile erwerbstätig sind.

Der Wunsch nach mehr Freistellungsmöglichkeiten besteht aber auch bei Beschäftigten ohne Kind(er). Auslöser können sein: Umzüge/Wohnortveränderungen, Fortbildungen, Phasen intensiver ehrenamtlicher Tätigkeit, persönliche Erhol- und Rekreatiionszeiten, der Wunsch nach persönlicher Horizont-Erweiterung oder eine berufliche Neu-/Umorientierung (evtl. mit einem „Ausprobieren“ von neuen beruflichen Tätigkeiten).

Aus der begrenzten Anzahl bestehenden Regelungen auf betrieblicher, tariflicher und politischer Ebene in Deutschland lassen sich drei verschiedene Motivlagen auf Seiten der Beschäftigten herauslesen: Der Wunsch nach einem (Kurzzeit-)Sabbatical aufgrund von (1) Care-Arbeit, (2) Gesunderhaltung oder (3) Weiterbildung. Vereinzelt finden sich (4) auch solche Freistellungsmöglichkeiten, deren Inanspruchnahme nicht weiter begründungspflichtig ist und die damit auch für alle anderen Ereignisse, Anlässe und Phasen in Anspruch genommen werden. (Kurzzeit-)Sabbaticals werden in manchen Ländern schließlich auch als (5) arbeitsmarktpolitisches Instrument verstanden, mit dem Ziel einer verbesserten Arbeitsmarktintegration von arbeitslosen Personen, indem die Rotation zwischen Arbeitsplatzinhaber*innen (die ins Sabbatical gehen) und Arbeitslosen (die als Sabbatical-Vertretung tätig werden) staatlich gefördert wird.

Auf den folgenden Seiten werden diese fünf Motivlagen weiter ausgeleuchtet, die den Anstoß für die Inanspruchnahme eines (Kurzzeit-)Sabbaticals geben können. Jede von ihnen unterstreicht den vorhandenen gesellschaftlichen Bedarf nach dem, in Deutschland bisher noch unterentwickelten, Arbeitszeitinstrument (Kurzzeit-)Sabbatical.

Sorgearbeit

Einer der zentralen Auslöser für die Inanspruchnahme von (Kurzzeit-)Sabbaticals stellt die Übernahme von Sorgeverantwortung dar, die sich nicht immer im Rahmen der wöchentlichen Arbeitszeit erfüllen lässt. (Kurzzeit-)Sabbaticals unterstützen dann, wenn entweder mehr „*Zeit am Stück*“ für die *Kinderbetreuung* benötigt wird (z. B. im Anschluss an die Elternzeit, während der Einschulungszeit oder in den Ferien) oder im Falle von *elder care*, wenn beispielsweise Angehörige pflegebedürftig werden oder eine akute Krankheitssituation bei einem Familienmitglied eintritt. In diesem Fall sind (Kurzzeit-)Sabbaticals dann notwendige, z. T. auch „kleinteiligere“ Ergänzungen zu bestehenden gesetzlichen Freistellungsmöglichkeiten der Pflege- und Elternzeit.

Der Bedarf nach ergänzenden, evtl. kleinteiligeren Regelungen – über die gesetzlichen Angebote hinaus – bestätigt sich auch dadurch, dass in den letzten Jahren in Deutschland deutlich mehr betriebliche Regelungen gerade zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf abgeschlossen wurden als in den Jahrzehnten davor (vgl. Reuyß 2017).

Gesunderhaltung

Auslöser für ein (Kurzzeit-)Sabbatical kann auch sein, die eigene Gesunderhaltung fördern oder wiederherstellen zu wollen. Dies gilt insbesondere für Beschäftigte aus besonders belasteten Berufen. Sabbaticals können als Prävention gegen Überbelastung, Erkrankung und/oder Burn-Outs genutzt werden – oder im Anschluss an eine (berufliche) Phase mit besonderen Gesundheitsbelastungen der Regeneration und Wiederherstellung dienen.

Neben der Gesunderhaltung dienen (Kurzzeit-)Sabbaticals insgesamt der Verbesserung der Arbeits- und Lebenszufriedenheit. Hieran besteht oftmals auch ein großes Interesse seitens der Arbeitgeber, da (Kurzzeit-)Sabbaticals zu mehr Arbeitsqualität, einer Steigerung der betrieblichen Produktivität sowie einer Verringerung des Krankenstands beitragen können.

Weiterbildung

Spätestens im Kontext von Arbeit 4.0 wird die Erkenntnis, dass es sinnvoll ist, sich ein Leben lang weiterzubilden, generell geteilt. Viele Weiterbildungsmaßnahmen, die der Verbesserung, Auffrischung und Erweite-

rung von Sprach- oder IT-Kenntnissen, von sozialen/kommunikativen Kompetenzen oder dem Erwerb von fachlichen Zusatzqualifikationen dienen, benötigen Zeit; mehr Zeit als den Beschäftigten im Rahmen ihres Jahresurlaubs oder innerhalb der gesetzlich garantierten fünf Tage Bildungsurlaub⁴ pro Jahr (bzw. zehn Tage in zwei Jahren) zur Verfügung steht. Diese zeitliche Lücke kann durch das Angebot beruflicher Auszeiten geschlossen werden.

(Kurzzeit-)Sabbaticals zur Weiterbildung ermöglichen es, häufiger an *Weiter- oder Fortbildungen* teilzunehmen bzw. längere Maßnahmen zu absolvieren, ohne dafür den regulären Urlaub verbrauchen, den eigenen Arbeitsplatz aufgeben oder die Arbeitszeitdauer grundsätzlich reduzieren zu müssen. Sie tragen wesentlich dazu bei, dass Lernprozesse tatsächlich „lebenslang“ und „berufsbegleitend“ stattfinden können. Zudem sind die Beschäftigten während eines bildungsbezogenen (Kurzzeit-)Sabbaticals weiterhin als sozialversicherungspflichtige Beschäftigte voll abgesichert.

Begründungsfreie (Kurzzeit-)Sabbaticals

Neben den oben genannten Auslösern für einen Wunsch nach (Kurzzeit-)Sabbaticals gibt es eine Vielzahl sehr individueller Bedarfe nach mehr Flexibilität und Selbstbestimmung in der eigenen Arbeitszeitverteilung. Hierfür, und um allen Beschäftigtengruppen solche Auszeiten zu ermöglichen, finden sich in der betrieblichen Praxis (Kurzzeit-)Sabbatical-Regelungen, die gegenüber dem Arbeitgeber *ohne jede Begründung* beantragt werden können.

Solche (Kurzzeit-)Sabbaticals dienen den Beschäftigten als Baustein, um besondere Lebensphasen, Ereignisse oder Wünsche besser auffangen zu können. Manche Beschäftigte nutzen dementsprechende Regelungen sogar in regelmäßigem Abstand immer wieder, um beispielsweise die Kinderbetreuung während der 6–7-wöchigen Sommerferien jährlich aufs Neue abzusichern. Das Beschäftigungsverhältnis sowie die Sozialversicherungsansprüche bleiben währenddessen weiter bestehen und die Beschäftigten kehren i. d. R. nach dem (Kurzzeit-)Sabbatical an ihren alten Arbeitsplatz zurück.

Gerade weil unterschiedliche, ganz individuelle Nutzungen möglich sind und keine Rechenschaft über die Verwendung abgelegt werden

4 Der Anspruch von abhängig Beschäftigten auf Bildungsurlaub ist in den einzelnen Bundesländern gesetzlich geregelt. Ausnahme bilden Bayern und Sachsen. In diesen beiden Bundesländern existieren keine Landesbildungsgesetze und damit auch kein gesetzlicher Anspruch auf Bildungsurlaub.

muss, ist ihre Attraktivität als hoch einzustufen. Weiterer Vorteil ist, dass durch den Verzicht auf Begründung auch keine Basis für eine Diskriminierung solcher Beschäftigtengruppen, die (Kurzzeit-)Sabbaticals nutzen, geschaffen wird. Da die Motive für das (Kurzzeit-)Sabbatical als „privat“ deklariert werden, müssen sich Nutzer*innen nicht als Betroffene der einen oder anderen Belastung outen. Damit treten sie im Betrieb nicht als „Bedürftige“ in Erscheinung, auf die besondere Rücksicht genommen werden müsste. Die Begründungsfreiheit gewährt insofern eine gewisse Anonymität hinsichtlich der Nutzungsinteressen. Auch für die Betriebe kann dies eine Entlastung darstellen, da sie keine Nutzungsinteressen ihrer antragstellenden Beschäftigten überprüfen und/oder bewerten müssen.

(Kurzzeit-)Sabbaticals als arbeitsmarktpolitisches Instrument

(Kurzzeit-)Sabbaticals können auch als gesellschaftliches, arbeitsmarktpolitisches Instrument verstanden werden. Die Grundidee von (Kurzzeit-)Sabbaticals ist die Re-Integration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt. Die temporär freigewordenen Stellen werden durch Arbeitslose besetzt. Das primäre politische Ziel ist daher nicht die Auszeit derjenigen Beschäftigten, die das (Kurzzeit-)Sabbatical nutzen, sondern die Wiedereingliederungschancen, die sich für erwerbslose Person bieten. Das (Kurzzeit-)Sabbatical stellt damit „nur“ das Instrument dar, mit dem der benötigte Platz (im Betrieb) für die temporäre Wiedereingliederung geschaffen wird.

Dieses Instrument funktioniert in der Praxis nicht zwingend über den direkten personenbezogenen Tausch, sondern vielmehr über ein sog. *Job-Rotationssystem*: die Sabbatical-Nutzer*innen werden auch durch bereits im Betrieb vorhandene Mitarbeiter*innen – im Sinne einer Qualifizierungsstelle – vertreten und erst deren freigewordene Stelle wird durch eine von außen kommende, erwerbsuchende Person besetzt.

3. Funktionsweise von (Kurzzeit-)Sabbaticals

Die Funktionsweise von (Kurzzeit-)Sabbaticals lässt sich in verschiedene Aspekte untergliedern. Vier Aspekte sind dabei besonders zentral und sind in allen hier ausgewerteten Sabbatical-Regelungen detailliert definiert: Dauer und Anlass, Finanzierung, Anspruchsberechtigte sowie Nutzungsvoraussetzungen.

- Der Aspekt *Dauer und Anlass* umfasst den zeitlichen Umfang der jeweiligen Auszeit, also die Zeitspanne, in der die Nutzer*innen von der Arbeitstätigkeit freigestellt sind. Dabei zeigt sich, dass die vorgesehene Nutzungsdauer stark mit dem jeweiligen Anlass in Zusammenhang steht.
- Ob die Auszeit staatlich oder betrieblich (teil-)subventioniert wird, oder ob die Beschäftigten diese durch Ansparen oder Entgeltverzicht alleine finanzieren müssen, erfasst der Aspekt *Finanzierung*.
- Der Aspekt *Anspruchsberechtigte* regelt den Kreis der potenziellen Nutzer*innen einer Sabbatical-Regelung. Hier geht es auch um mögliche Ein- oder Ausschlüsse spezifischer Teilgruppen.
- Schließlich beschreibt der Aspekt *Nutzungsvoraussetzungen* welche individuellen, in der eigenen Person liegenden Voraussetzungen Beschäftigte erfüllen müssen, um von der jeweiligen Sabbatical-Regelung Gebrauch machen zu können.

Im Folgenden erfolgt eine detaillierte Analyse der 15 unterschiedlichen Sabbatical-Beispiele in Hinblick auf diese vier Aspekte.

3.1 Dauer und Anlass

Die Dauer derjenigen (Kurzzeit-)Sabbaticals, die in die Untersuchung eingegangen sind, variiert deutlich: zwischen 4 Wochen (BMW, vgl. Abb. A.2) und 3,5 Jahren (TV Weiterbildung der IG Metall, vgl. Abb. A.6). In der großen Mehrheit der Beispiele werden (Kurzzeit-)Sabbaticals jedoch mit einer Dauer zwischen 4 Wochen und 1 Jahr angeboten. Diese Länge entspricht aber auch dem Ausgangspunkt dieser Untersuchung, explizit auch nach Beispielen für kürzere Sabbaticals bzw. nach solchen mit mittlerer Dauer Ausschau zu halten (sog. Kurzzeit-Sabbaticals).

Auffallend ist, dass es einen deutlichen Zusammenhang zwischen Dauer einerseits und dem Anlass sowie der Regulierungsebene andererseits zu geben scheint.

- So fällt die Dauer der betrieblich geregelten (Kurzzeit-)Sabbaticals eher kürzer aus, als die von tariflich oder gesetzlich geregelten.
- Zugleich werden auf betrieblicher Ebene verstärkt begründungsfreie (Kurzzeit-)Sabbaticals vereinbart, auf tariflicher und gesetzlicher Ebene hingegen auch anlassbezogene (Kurzzeit-)Sabbaticals.

Somit finden sich in unserem Sample im Endergebnis auf der *betrieblichen* Ebene häufiger kürzere, begründungsfreie (Kurzzeit-)Sabbaticals – während auf *tariflicher* und *gesetzlicher* Ebene stärker anlassbezogene, längere Sabbaticals geregelt werden.

3.1.1. Betriebliche Ebene (Deutschland)

Das klassische Kurzzeit-Sabbatical, welches diesen Namen trägt und *ohne konkreten Anlass*, d. h. begründungsfrei, von Beschäftigten genutzt werden kann, fällt in unserem Sample eher kürzer aus: nämlich zwischen 1 und 3 Monaten (Kurzzeit-Sabbatical der Deutschen Rentenversicherung (DRV), vgl. Abb. A.3, oder „Flexi-Time-Basic“ der ING DiBa, vgl. Abb. A.4) oder zwischen 1 und 6 Monaten (Sabbatical-Modell der BMW AG, vgl. Abb. A.1). Die Nutzung des jeweiligen (Kurzzeit-)Sabbaticals liegt dann in den Händen der einzelnen Beschäftigten und wird je nach individueller Lebensphase bzw. persönlichen Lebensereignissen eher für familiäre Zwecke (Care-Arbeit, Hausbau), zur persönlichen Horizont-Erweiterung (Reisen, Rekreation, Bildung), zur ehrenamtlichen Betätigung, zur Förderung bzw. zum Erhalt der eigenen Gesundheit, oder etwa auch zur beruflichen Umorientierung eingesetzt.

Auch wenn das auf betrieblicher Ebene geregelte (Kurzzeit-)Sabbatical auf *einen konkreten Anlass* wie Sorgearbeit oder Weiterbildung abzielt, fällt die Dauer des (Kurzzeit-)Sabbaticals mit 3 bis 6 Monaten eher mittellang aus. Beispiel hierfür sind die Sondermodelle „Flexi Time Extra“ bzw. „Flexi Time Extra Plus“ der ING DiBa (vgl. Abb. A.4). Für Beschäftigte, die auf Grund von Pflegeverpflichtungen oder Weiterbildungsinteressen ein (vom Arbeitgeber finanziell bezuschusstes) (Kurzzeit-)Sabbatical nutzen wollen, werden (Kurzzeit-)Sabbaticals bei der ING DiBa bis zu 3 Monaten ermöglicht, in besonderen Fällen werden auch bis zu 6 Monate genehmigt.

Neben den echten Kurzzeit-Sabbaticals finden sich zusätzlich auch Varianten, die im Betrieb nicht den Namen „Sabbatical“ tragen, aber

ebenfalls auf zusätzliche Auszeiten für Beschäftigte abzielen: entweder als *erhöhte Anzahl an jährlichen Urlaubstagen*, die als einzelne freie Tage oder als geblockte Auszeit genutzt werden können, oder auch als Wahloption *zwischen verlängerten Jahresurlaub oder zusätzlichem Kurzzeit-Sabbatical* (teilweise auf Zweijahres-Basis). Diese Regelungen wirken faktisch ähnlich wie Kurzzeit-Sabbaticals, da sie – zumindest in den hier berücksichtigten Beispielen – ebenfalls geblockte Auszeiten von mindestens 4 Wochen ermöglichen, die in Kombination mit den regulären Urlaubstagen sogar zu Auszeiten von mehreren Wochen führen können.

- Ein Beispiel hierfür auf betrieblicher Regulierungsebene stellt das „Vollzeit-Select“-Modell bei BMW dar (vgl. Abb. A.2), bei der die Beschäftigten über Entgeltreduzierungen (laufendes Gehalt oder Sonderzahlungen) bis zu 20 zusätzliche Tage zur freien Verfügung pro Kalenderjahr erhalten können. Dieses Zeitkontingent kann als 4-wöchiges Kurzzeit-Sabbatical genutzt werden, oder aber in Form einzelner freier Tage im Jahresverlauf.
- Auf tariflicher Regulierungsebene findet sich diese Herangehensweise ebenfalls, vergleiche hierzu das Beispiel des Kollektivvertrags für das Sozial-/Gesundheitswesen in Vorarlberg (Kapitel 3.1.b).

3.1.2. Tarifliche Ebene (Deutschland)

Auch die tariflich geregelten (Kurzzeit-)Sabbaticals in unserem Sample unterscheiden sich in ihrer Dauer danach, für welchen Anlass sie gedacht sind.

Begründungsfreie Sabbaticals

Begründungsfreie Sabbaticals, die von den Beschäftigten aus jedem beliebigen Anlass in Anspruch genommen werden können, und keiner weiteren anlassbezogenen Überprüfung durch den Arbeitgeber bedürfen, weisen auf tariflicher Regulierungsebene bereits eine etwas längere Dauer von 6 bis 12 Monaten auf (TV Zeitwertkonto bei der Deutschen Post AG (ver.di), vgl. Abb. A.5) bzw. von 3 bis 9 Monaten (TV Wintershall u. a. (IG BCE), vgl. Abb. A.7). Diese Regelungen beziehen sich jeweils auf tarifliche Rahmenregelungen, wie etwa einem Zeitwertkonto (ver.di) oder einem Demographie-Fonds (IG BCE), die bereits die Grundlagen für ein Ansparen von Zeit über den Lebensverlauf schaffen. Quasi als eine Art Sonderfall wird dann jeweils die Nutzungsvariante „Sabbatical“ für Bedarfe mitten im Lebensverlauf ergänzend festgelegt. Vor diesem Hintergrund fallen daher die begründungsfreien, tariflich geregelten (Kurzzeit-)Sabbaticals eher etwas größer aus.

Anlassbezogene (Kurzzeit-)Sabbaticals

Bei *anlassbezogenen (Kurzzeit-)Sabbaticals*, die zu Gunsten von *Sorgearbeit* in Anspruch genommen werden können, senkt sich die Mindestnutzungsdauer bei den tariflichen Beispielen unsers Samples auf 1 Monat ab, während die Maximalnutzungsdauer in der Regel bei 6 Monaten liegt (Pflege; durch Einzelvereinbarung verlängerbar) bzw. zeitlich unbestimmt bleibt und nur durch die Höhe des angesammelten Zeitgut-habens gedeckelt wird (TV Zeitwertkonto bei der Deutschen Post (ver.di), vgl. Abb. A.5). Hier sollen also auch kürzere Inanspruchnahmen ermöglicht werden, ohne mittlere oder sogar längere Bedarfe im Einzelfall auszuschließen.

Anlassbezogene Sabbaticals zur Weiterbildung

Bei *anlassbezogenen Sabbaticals* zu Gunsten von *Weiterbildung* erweitert sich die Dauer hingegen in einem Beispiel auf bis zu 3,5 Jahre (TV Weiterbildung (IG Metall)). Da für das Nachholen von Berufsabschlüssen, das Absolvieren eines Studiums oder eines Zusatzabschlusses mehr Zeit veranschlagt wird, gewährt der Arbeitgeber hier im Rahmen einer individuellen Vereinbarung mit dem*der einzelnen Beschäftigten auf Wunsch auch längere geblockte Auszeiten.

3.1.3. Tarifliche Ebene (andere europäische Länder)

Bei den insgesamt vier durch Kollektivvertrag geregelten (Kurzzeit-)Sabbaticals aus Österreich bzw. der autonomen Region Südtirol (Italien) handelt es sich ausschließlich um *begründungsfreie (Kurzzeit-)Sabbaticals*, d. h. für deren Inanspruchnahme die einzelnen Nutzer*innen keine individuelle Begründung anführen müssen. Dennoch wird in allen vier Regelungen mehr oder weniger direkt das Ziel bzw. die Hoffnung angesprochen, das (Kurzzeit-)Sabbatical solle der *Gesunderhaltung* der Betroffenen dienen, eine „Burn-Out-Prophylaxe“ gewährleisten oder der *Erholung* der Beschäftigten dienen (vgl. Abb. A.8, A.9, A.10, A.11).

Dies dürfte damit zusammenhängen, dass die vier hier betrachteten Kollektivverträge jeweils für Beschäftigte aus dem Sozial-, Erziehungs- und/oder Gesundheitswesen gelten, die z. T. in den genannten Kollektivverträgen als „*besonders belastete Beschäftigtengruppen*“ bezeichnet werden. Hinsichtlich der Dauer lassen sich bei den angebotenen (Kurzzeit-)Sabbaticals zwei Gruppen unterscheiden:

Eher einmalige Sabbaticals mit mittlerer bzw. längerer Dauer

Das Sabbatjahr für Lehrpersonal und gleichgestelltes Personal aus Berufs-/Fach- und Musikschulen bzw. Kindergärten in Südtirol dauert stets ein Schuljahr (vgl. Abb. A.11).

Auch das Sabbatical für Beschäftigte der Sozialwirtschaft in Österreich ist für eine mittlere Dauer von 6 bis 12 Monaten ausgelegt – kann aber zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten auch kürzer vereinbart werden, was in der Praxis auch häufiger der Fall ist: De facto liegt die in Anspruch genommene Dauer meist zwischen mehreren Wochen und 6 Monaten. In der Regelung selbst ist keine Wiederholung des Sabbaticals innerhalb eines regelmäßigen Rhythmus angelegt (vgl. Abb. A.9).

Regelmäßig wiederkehrende Kurzzeit-Sabbaticals

Das Kurzzeit-Sabbatical, das den Beschäftigten des Sozial- und Gesundheitswesens in Vorarlberg ermöglicht wird, kann eine Dauer zwischen 5 und 10 Wochen aufweisen (in der Praxis meist zwischen 5 und 7 Wochen), da quasi automatisch über einen Zeitraum von 5 bis 10 Jahren jährlich Zeit im Umfang einer Arbeitswoche angespart wird. Das so angesammelte Zeitguthaben kann mit dem Urlaub des laufenden Jahres sowie mit einem Überstundenguthaben kombiniert werden, so dass sich in der Praxis häufig eine faktische Abwesenheit vom Arbeitsplatz zwischen 10 und 14 Wochen ergibt. Eine solche Kombination aus Kurzzeit-Sabbatical, Urlaub und Überstundenabbau wird von den Arbeitgebern noch unterstützt, indem sie ab einer Gesamtabwesenheit von 3 Monaten zusätzlich noch ein einmaliges „Zeitgeschenk“ in Höhe von 1 Arbeitswoche machen. Das Kurzzeit-Sabbatical kann frühestens alle 5 Jahre wiederholt werden, spätestens alle 10 Jahre (in der Praxis meist alle 5 bis 7 Jahre). Eine regelmäßige Wiederholung ist damit bereits in der Regelung angelegt (vgl. Abb. A.8).

Noch etwas kürzer – dafür aber häufiger – fallen die Kurzzeit-Sabbaticals für das Pflegepersonal in öffentlichen und privaten Alten- und Pflegeheimen sowie Tagespflegeeinrichtungen in Südtirol aus. Je nach Anzahl der Dienstjahre wird den dort Beschäftigten zwischen 1 und 20 zusätzlichen freien Tagen „Erholungsurlaub“ pro Jahr gewährt. Die freien Tage können aus zwei Jahren zusammengefasst werden und in geblockter Form in Anspruch genommen werden. Das so entstehende Kurzzeit-Sabbatical kann damit zwischen 4 und 8 Wochen dauern. Durch das automatische Gewähren der zusätzlichen freien Tage in jedem Jahr ist eine wiederholte Inanspruchnahme von Kurzzeit-Sabbaticals vorprogrammiert (vgl. Abb. A.10).

3.1.4. Gesetzliche Ebene (andere europäische Länder)

Die Beispiele für gesetzlich verankerte (Kurzzeit-)Sabbaticals, die aktuell in europäischen Nachbarländern gelten (Belgien, Österreich) bzw. früher dort gegolten haben (Dänemark) lassen sich unterteilen in *längere begründungsfreie Sabbaticals* (zwischen 3 bis 12 Monaten) sowie *längere anlassbezogene Sabbaticals*, mit einer Mindestdauer von 1 bis 3 Monaten und einer Maximaldauer von 1 bis 4 Jahren.

Besonders hervorzuheben ist, dass all diese Beispiele gesetzlich verankerter Sabbaticals staatlich subventioniert werden – auch die *begründungsfreien*.

Längere begründungsfreie Sabbaticals

Aktuell gilt für alle nicht-begründungspflichtigen Sabbaticals in Belgien eine Dauer zwischen 3 und 12 Monaten. (Allerdings haben seit 2017 nur noch die Beschäftigten des öffentlichen Sektors einen Rechtsanspruch auf begründungsfreie Sabbaticals, während dieser Anspruch zuvor in den Jahren 2002 bis 2017 für alle Beschäftigten in Belgien bestand, vgl. Abb. A.12).

Das begründungsfreie Sabbatical in Österreich, welches alle Beschäftigten individuell mit ihrem Arbeitgeber vereinbaren können, kann eine Dauer von 6 bis 12 Monaten haben. Für dieses Sabbatical kann eine staatliche Subventionierung bezogen werden, vorausgesetzt, der Arbeitgeber stellt eine Ersatzkraft in der gleichen Betriebsstätte ein, die vorher Arbeitslosengeld bezogen hat (vgl. Abb. A.15)

Die begründungsfreien Sabbaticals in Dänemark, die alle Beschäftigte 1994 bis 1999 mit ihrem Arbeitgeber vereinbaren konnten, hatten ab 1995 eine Mindestdauer von 3 und eine Maximaldauer von 12 Monaten (vgl. Abb. A.13).

In allen drei Ländern werden/wurden die begründungsfreien Sabbaticals staatlich subventioniert (vgl. hierzu Kapitel 3.2).

Längere anlassbezogene Sabbaticals

Das Sabbatical, welches Beschäftigte in Österreich zu Gunsten von Aus-/Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch nehmen können („Bildungskarenz“), hat eine Dauer zwischen 2 und 12 Monaten und kann ggf. in mehrere Teilabschnitte innerhalb eines Vierjahreszeitraums aufgeteilt werden. Dabei wird ein weites Verständnis von Aus-/Weiterbildung zu Grunde gelegt, solange die Maßnahme einen beruflichen Bezug aufweist oder dem Erwerb eines Schul- bzw. Studienabschlusses dient. Seit 2008 können Beschäftigte jeden Alters eine staatliche Teil-Subventionierung für dieses Sabbatical erhalten (vgl. Abb. A.14).

Die anlassbezogenen Sabbaticals in Belgien weisen eine Mindestdauer von 1 Monat (Pflege) bzw. von 3 Monaten (Kindererziehung, Pflege behindertes Kind, Aus-/Weiterbildung) auf sowie eine Maximaldauer von maximal 3 Jahren über den gesamten Berufsverlauf (Anlass: Aus-/Weiterbildung) bzw. gut 4 Jahren über den gesamten Berufsverlauf (Anlass: Erziehungs-/Pflegeaufgaben). Hier wird die maximale Dauer also nicht für das einzelne Sabbatical definiert, sondern immer als aufsummierter Höchstwert für alle Sabbaticals zum gleichen Anlass über die gesamte Erwerbsphase hinweg. Auch für die begründungsfreien Sabbaticals erfolgt eine staatliche Teil-Subventionierung (vgl. Abb. A.12).

3.2 Finanzierung

In der Mehrzahl der hier analysierten (Kurzzeit-)Sabbatical-Regelungen erfolgt die Finanzierung der Auszeit ausschließlich durch die Beschäftigten selbst. Dies gilt bis auf wenige Ausnahmen (ING DiBa, DRV) insbesondere für die Beispiele aus Deutschland.

Bei dieser Eigenfinanzierung des (Kurzzeit-)Sabbaticals durch die Beschäftigten selbst wird in der Regel das laufende Entgelt über eine längere vereinbarte Phase hinweg gekürzt, bei gleichzeitig unveränderter Arbeitszeitdauer. Auf diese Weise wird für die Abwesenheitsphase ein Guthaben vorgearbeitet und auf einem Konto angesammelt, welches dann während des eigentlichen (Kurzzeit-)Sabbaticals als fortgesetzte Entgeltzahlung zur Auszahlung kommt. Die Entgeltkürzung über den Gesamtzeitraum hinweg (d. h. Ansparphase plus eigentliches (Kurzzeit-)Sabbatical) finanziert die Abwesenheit. Wie lang die Ansparphase bzw. der Gesamtzeitraum mit Entgeltkürzung ist, hängt vor allem von der Dauer des angestrebten (Kurzzeit-)Sabbaticals ab sowie vom gewünschten Entgeltniveau, das pro Monat weiterhin ausgezahlt werden soll. Aber auch davon, ob weitere Guthaben in den Ansparprozess eingebracht werden können, wie z. B. gekürzte Sonderleistungen (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Prämien) oder angesammelte Überstundenguthaben.

Daneben gibt es in unserem Sample eine Reihe von Beispielen, *gerade aus den europäischen Nachbarländern*, wo auf tariflicher oder gesetzlicher Ebene geregelt wird, dass sich die Arbeitgeber oder der Staat an der Finanzierung des (Kurzzeit-)Sabbaticals beteiligen oder dieses ganz subventionieren.

- Auffallend dabei ist, dass eine hohe Subventionierung vor allem dann erfolgt, wenn es sich um tariflich geregelte, *anlassbezogene (Kurz-*

zeit-)Sabbaticals zu Gunsten von *Weiterbildung oder Gesunderhaltung* handelt.

- In Belgien und in Österreich finden sich ebenfalls Beispiele für teil-subventionierte, *anlassbezogene (Kurzzeit-)Sabbaticals* zu Gunsten von *Aus- und Weiterbildung, Erziehungs- oder Pflegeaufgaben*.
- Die Beispiele aus europäischen Nachbarländern zeigen darüber hinaus aber auch, dass dort sogar *begründungsfreie (Kurzzeit-)Sabbaticals* vom Staat zumindest teil-subventioniert werden, so etwa in Belgien, Österreich und vormals auch in Dänemark (1994–1999). Dies vor allem dann, wenn sich der Staat davon eine Re-Integration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt verspricht (Dänemark, Österreich), teils aber auch, um die Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen (Belgien).

3.2.1. Betriebliche Ebene (Deutschland)

In zwei der vier hier berücksichtigten betrieblichen Sabbatical-Regelungen erfolgt die Finanzierung der *begründungsfreien (Kurzzeit-)Sabbaticals* ausschließlich durch die Beschäftigten selbst (BMW, vgl. Abb. A.1 und A.2). In zwei Betrieben ist eine Teil-Subventionierung von (Kurzzeit-)Sabbaticals durch den Arbeitgeber hingegen vorgesehen bzw. zumindest möglich:

ING DiBa

So bezuschusst die ING DiBa ihre anlassbezogenen (Kurzzeit-)Sabbaticals zu Gunsten von *elder care* oder *Weiterbildung* mit einem 20-prozentigen-Gehaltszuschuss (höchstens jedoch in Höhe von 100 Prozent des vorherigen monatlichen Bruttogrundgehaltes) (vgl. Abb. A.4).

Deutsche Rentenversicherung (DRV)

Bei der Deutschen Rentenversicherung (DRV) können Nutzer*innen eine Teil-Subventionierung erhalten, sofern die dem Kurzzeit-Sabbatical zu Grunde liegende Arbeitszeitverkürzung einvernehmlich mit dem Arbeitgeber vereinbart wurde. Die Subventionierung erfolgt in Geld („Teillohnausgleich“) oder Zeit („Freizeitausgleich“) und gewährt – je nach Entgeltgruppe und Umfang der Arbeitszeitverkürzung – einen 30- bis 40-prozentigen Zuschuss durch den Arbeitgeber (vgl. Abb. A.3). Wird der „Freizeitausgleich“ gewählt, so erhalten die Nutzer*innen pro Stunde reduzierter Wochenarbeitszeit zwei zusätzliche freie Tage im entsprechenden Jahr gewährt. Maximal wird eine Verkürzung des Vollzeitniveaus um 19,5 Wochenstunden subventioniert (d. h. eine Reduzierung

um 50 Prozent), für die die Nutzer*innen dann bis zu 39 freie Tage im Jahr zusätzlich erhalten (vgl. Abb. A.3).

Bei allen durch die Beschäftigten (*mit-)finanzierten (Kurzzeit-)Sabbaticals* kommen für das Ansparen folgende, unterschiedliche Bestandteile in Betracht:

- In allen Varianten werden stets und vor allem *Teile des regelmäßigen Entgelts* angespart, durch Kürzung des Monats- oder Jahresentgelts. Diese klassische Lösung zur Finanzierung eines (Kurzzeit-)Sabbaticals kommt etwa beim Modell „Vollzeit-Select“ (BMW) oder „Flexi-Time Basic“ (ING DiBa) zur Anwendung (vgl. Abb. A.2 und Abb. A.4), genauso wie bei den Kurzzeit-Sabbaticals der DRV (vgl. Abb. A.3).
- Mitunter können zusätzlich auch Teile der *jährlich ausgezahlten Sonderleistungen* eingebracht werden, so etwa auch im „Sabbatical-Modell“ von BMW. Hier können angespart werden: Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld und/oder Erfolgsbeteiligungen (vgl. Abb. A.1).
- Zum Teil können zusätzlich – in begrenztem Umfang – auch Teile der *angesammelten Mehrarbeit* eingebracht werden, so etwa beim „Sabbatical-Modell“ von BMW: Die gewerblich Beschäftigten können hier wöchentlich 1 Mehrarbeitsstunde einbringen, da anstatt der vertraglichen 35 Wochenstunden im regulären Arbeitszeitgrundmodell von allen Beschäftigten tatsächlichen 36 Wochenstunden gearbeitet werden. Diese ergänzende Möglichkeit wird insbesondere von geringer- verdienenden Beschäftigten geschätzt (vgl. Abb. A.1).

3.2.2. Tarifliche Ebene (Deutschland)

Ähnlich wie auf betrieblicher Ebene, regeln auch die analysierten Tarifverträge aus Deutschland den Ansparprozess für (Kurzzeit-)Sabbaticals durch die Beschäftigten mittels mehrerer Bausteine: Zunächst einmal wird in allen Tarifverträgen im Wesentlichen von einer *Absenkung des Monatsentgelts über* die Ansparphase und das eigentliche (Kurzzeit-)Sabbatical hinweg ausgegangen. Dies ist zentraler Bestandteil des Ansparplans sowohl im TV Wintershall u. a. (IG BCE), im TV Zeitwertkonto bei der Deutschen Post (ver.di) als auch dem TV Weiterbildung/Qualifizierung (IG Metall).

Beispiel TV Wintershall u. a. (IG BCE)

Hier wird eine besondere Herangehensweise bei der Planung des Sabbaticals verfolgt. Ziel ist, dass im Rahmen eines gesicherten Entgelt-niveaus stets 60 Prozent des bisherigen Entgelts an den*die Beschäftigte*n ausgezahlt wird, d. h. über Ansparphase und Sabbatical hinweg. Ausgehend von diesem Entgelt-niveau wird dann die Dauer der im Vo-

raus zu leistenden Ansparphase kalkuliert, in der tatsächlich in Vollzeit weitergearbeitet wird: Die Ansparphase fällt stets 1,5 mal so lang aus, wie die Dauer des gewünschten (Kurzzeit-)Sabbaticals. Das heißt für ein Kurzzeit-Sabbatical von 3 Monaten beträgt die Ansparphase 4,5 Monate, für ein Sabbatical von 9 Monaten beträgt die Ansparphase 13,5 Monate (vgl. Abb. A.7). Durch dieses recht deutliche Absenken des Entgeltsniveaus auf 60 Prozent, lässt sich die Ansparphase auf einen übersichtlichen Zeitabschnitt (in Relation zur Dauer des eigentlichen Sabbaticals) begrenzen.

Beispiele TV Zeitwertkonto bei der Deutschen Post (ver.di) und TV Weiterbildung/Qualifizierung (IG Metall)

In den Tarifverträgen der Deutschen Post (ver.di) und IG Metall können von den Beschäftigten zusätzlich *Sonderleistungen* in den Ansparprozess eingebracht werden. Solche weiteren Bausteine sind etwa im TV Zeitwertkonto bei der Deutschen Post (ver.di) zwischen 50 und 100 Prozent des sog. „13ten-Monatsentgelts“ und/oder des sog. „variablen Gehalts“ sowie das vollständige Urlaubsgeld (vgl. Abb. A.5 und A.6).

Darüber hinaus können gemäß der regionalen Tarifverträge zur Weiterbildung/Qualifizierung (IG Metall) zusätzlich auch noch *angesammelte Mehrarbeit* aus dem Langzeitkonto eingebracht werden. In den drei Tarifregionen in Deutschland wo eine entsprechende Vereinbarung über Langzeitkonten besteht, dürfen die Beschäftigten bis zu 152 Stunden Mehrarbeit aus ihrem Langzeitkonto in das Ansparen des anlassbezogenen Weiterbildungs-Sabbaticals überführen (vgl. Abb. A.6).

Zudem eröffnet der Tarifvertrag Weiterbildung/Qualifizierung (IG Metall) zumindest den Spielraum dafür, dass auf betrieblicher Ebene (durch Betriebsvereinbarung) *finanzielle Zuschüsse seitens des Arbeitgebers* zur Finanzierung der Weiterbildungs-Sabbaticals vereinbart werden können. In einem für die Auswertung herangezogenen anonymen Betriebsbeispiel aus dem Tarifbereich Bayern gewährt der Arbeitgeber einen Zuschuss zum Weiterbildungs-Sabbatical in Höhe von 2.500 Euro pro Beschäftigtem und Weiterbildungsjahr, über maximal vier Jahre hinweg (vgl. Abb. A.6).

3.2.3. Tarifliche Ebene (andere europäische Länder)

Die hier analysierten Tarif-/Kollektivverträge der europäischen Nachbarn setzen teilweise auf eine Selbstfinanzierung der Auszeit durch die Beschäftigten selbst, z. T. aber auch auf *vom Arbeitgeber finanzierte Zeitgutschriften bzw. Sonderurlaubstage*, die dann den Grundstock für das jeweilige (Kurzzeit-)Sabbatical darstellen.

Ein durch *Entgeltverzicht* von Beschäftigten finanziertes Sabbatical findet sich im Kollektivvertrag für das Lehrpersonal von Berufs-/Fach- und Musikschulen sowie Kindergärten in Südtirol, genauso wie auch im Kollektivvertrag für die Sozialwirtschaft in Österreich:

- In der Regelung in Südtirol beziehen die Nutzer*innen über fünf Jahre hinweg nur 80 Prozent des bisherigen Entgelts – arbeiten aber vier Jahre lang in Vollzeit, bevor sie dann in das einjährige Sabbatical gehen (vgl. Abb. A.11).
- In der Regelung in Österreich beziehen die Nutzer*innen über 5 Jahre hinweg 80 bzw. 90 Prozent ihres bisherigen Entgelts (bei gleichzeitiger Vollzeittätigkeit), bevor sie 6 bzw. 12 Monate ins Sabbatical gehen. Oder sie entscheiden sich für die Variante mit 75 Prozent des bisherigen Gehalts über 4 bzw. 2 Jahre hinweg (bei gleichzeitiger Vollzeittätigkeit) bevor sie 6 bzw. 12 Monate ins Sabbatical gehen (vgl. Abb. A.9).

(Kurzzeit-)Sabbaticals, die vollständig durch den Arbeitgeber finanziert werden – und höchstens noch ergänzt werden durch Zeitannteile, die von den Beschäftigten beigesteuert werden, finden sich dagegen in den beiden anderen Kollektivverträgen aus Österreich und Südtirol aus unserem Sample: dem Kollektivvertrag für das Vorarlberger Sozial- und Gesundheitswesen (Österreich) (vgl. Abb. A.8) bzw. dem Kollektivvertrag für Pflegepersonal in öffentlichen und privaten Alten- und Pflegeheimen (Südtirol) (vgl. Abb. A.10).⁵ Vergleichbare Regelungen in Tarifverträgen aus Deutschland konnten bei der Recherche nicht gefunden werden.

Die Bereitschaft der Arbeitgeber(verbände) aus Österreich und Südtirol, die Finanzierung dieser Kurzzeit-Sabbaticals allein zu übernehmen, dürfte eng mit der expliziten Zielrichtung dieser Regelungen zusammenhängen, nämlich für den *Gesundheitserhalt* einen zeitlichen Ausgleich für die „besonders belasteten Beschäftigtengruppen“ aus dem Sozial-, Erziehungs- und/oder Gesundheitswesen zu schaffen.

Kurzzeit-Sabbatical über vom Arbeitgeber gewährte Zeitgutschriften

Das Kurzzeit-Sabbatical für die Beschäftigten des Sozial- und Gesundheitswesens in Vorarlberg speist sich durch *vom Arbeitgeber gewährte Zeitgutschriften*. Pro Kalenderjahr erhalten die Beschäftigten hier

5 Der Psychophysische Sonderurlaub in Südtirol wird für den öffentlichen und privaten Sektor in zwei verschiedenen Kollektivverträgen geregelt: durch den Einheitstext der Abkommen für die Bediensteten der Gemeinden, der Bezirksgemeinschaften und der ÖFWE, Anlage 4 sowie den Kollektivvertrag für privat geführte Alten- und Pflegeheime. Beide werden hier aufgrund ihrer Ähnlichkeit als ein Kollektivvertrag zusammengefasst.

eine Zeitgutschrift vom Arbeitgeber in Höhe einer Arbeitswoche. Alle 5 bis 10 Jahre sollen diese angesammelten Zeitgutschriften dann als geblocktes Kurzzeit-Sabbatical mit einer Dauer zwischen 5 und 10 Wochen in Anspruch genommen werden (in der Praxis meist alle 5–7 Jahre). Diese Auszeit kann noch durch von den Beschäftigten beigesteuerten Zeitanteilen verlängert werden (etwa durch Urlaub, angesammelte Überstunden).

Kurzzeit-Sabbaticals über bezahlte Sonderurlaubstage für „Erholungsurlaub“

Die Kurzzeit-Sabbaticals für das Pflegepersonal in öffentlichen und privaten Alten- und Pflegeheimen in Südtirol werden über vom Arbeitgeber gewährte, bezahlte Sonderurlaubstage für „Erholungsurlaub“ finanziert. Beschäftigte erhalten je nach Anzahl der Dienstjahre zwischen 1 und 20 zusätzliche freie Tage pro Jahr – über ihren regulären Jahresurlaub hinaus. Diese freien Tage können sie (als Urlaubstage frei einsetzen oder) innerhalb eines Zweijahreszeitraums zusammenfassen und als geblockte, bezahlte Auszeit von 4 bis 8 Wochen in Anspruch nehmen. Dieser Anspruch entsteht in allen Zweijahreszeiträumen aufs Neue.

3.2.4. Gesetzliche Ebene (andere europäische Länder)

Alle hier analysierten gesetzlich verankerten (Kurzzeit-)Sabbaticals aus anderen europäischen Ländern *werden durch die öffentliche Hand teilsubventioniert*. Sie werden also anteilig durch Staat und Nutzer*innen finanziert. Die staatliche Bereitschaft (Kurzzeit-)Sabbaticals zu subventionieren scheint höher zu sein, wenn es sich um *anlassbezogene* (Kurzzeit-)Sabbaticals zu Gunsten von Aus-/Weiterbildung, Erziehungs- oder Pflegeaufgaben handelt, oder wenn sich der Staat davon eine *Re-Integration von Arbeitslosen* in den Arbeitsmarkt verspricht.

Begründungsfreie Sabbaticals

Die Nutzer*innen von nicht-begründungspflichtigen Sabbaticals in Belgien, die aktuell ausschließlich Beschäftigten aus dem öffentlichen Sektor gewährt werden, erhalten nach aktueller Regelung 427 Euro/Monat (brutto). Ab dem 2. Kind erhalten die Nutzer*innen 467 Euro/Monat (brutto), ab dem 3. Kind 508 Euro/Monat. Auch während des Sabbaticals besteht die Krankenversicherung weiter und es werden weiter die gewohnten Rentenansprüche erworben (vgl. Abb. A.12).

Im teil-subventionierten, *begründungsfreien* Sabbatical in Österreich („Freistellung gegen Entfall der Bezüge“) erhalten die Nutzer*innen ein sog. Weiterbildungsgeld über die gesamte Dauer des Sabbaticals in Hö-

he des Arbeitslosengeldes (d. h. 55 Prozent vom Nettoeinkommen aus dem vorvorigen Jahr). Zudem verbleiben sie weiterhin in der gesetzlichen Rentenversicherung sowie der Kranken- und Unfallversicherung. Der Bezug dieser Teil-Subventionierung ist allerdings daran gebunden, dass der Arbeitgeber stattdessen eine Ersatzkraft für diese Betriebsstätte einstellt, die zuvor Arbeitslosengeld bezogen hat. Die Ersatzkraft muss oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze beschäftigt werden (vgl. Abb. A.15).

In Dänemark wurden begründungsfreie Sabbaticals zwischen 1994 und 1999 (für alle Beschäftigten) besonders stark subventioniert. Es wurden Entgeltersatzleistungen von anfangs 80 Prozent, dann 70 Prozent und schließlich in Höhe von 60 Prozent des bisherigen Entgelts ausgezahlt (vgl. Abb. A.13). Dabei war es in Dänemark zwingende Voraussetzung für die Nutzung eines subventionierten, begründungsfreien Sabbaticals, dass die dadurch freiwerdende Stelle mit einem*einer Arbeitslosen besetzt wird (1995–1999: musste der*diejenige sogar mindestens 52 Wochen arbeitslos gewesen sein).

Anlassbezogene (Kurzzeit-)Sabbaticals

Nutzer*innen von anlassbezogenen Sabbaticals zu Gunsten von Kindererziehung, Pflege oder Aus-/Weiterbildung in Belgien erhalten eine staatliche Subventionsleistung in Form einer Pauschale von rund 750 Euro/Monat (Alleinerziehende erhalten einen erhöhten Satz von 1.035 Euro/Monat) (vgl. Abb. A.12).

Nach dem Österreichischen Gesetz zur Bildungskarenz können die Nutzer*innen von Weiterbildungs-Sabbaticals ein entsprechendes Weiterbildungsgeld beantragen, das in etwa der Höhe des Arbeitslosengeldes entspricht (d. h. 55 % des Nettoeinkommens des vorvorigen Jahres) (vgl. Abb. A.14). Dabei gelten folgende Details: Voraussetzung für den Bezug des Weiterbildungsgeldes ist eine arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung von 52 Wochen in den letzten 24 Monaten. Zudem muss die Weiterbildungsmaßnahme mindestens 20 Wochenstunden umfassen bzw. mindestens 16 Wochenstunden, sofern Betreuungspflichten für Kinder bis unter 7 Jahren bestehen. Die Nutzer*innen dürfen zum Weiterbildungsgeld noch geringfügig dazuverdienen (rund 450 Euro/Monat).

3.3 Anspruchsberechtigte

In der Regel gelten die Sabbatical-Regelungen für einen weiten Personenkreis, d. h. alle Beschäftigten eines Betriebes (betriebliche Ebene), alle Gewerkschaftsmitglieder aus tariflich geregelten Betrieben (tarifliche Ebene) oder alle Beschäftigten eines Landes (gesetzliche Ebene). Abweichungen hiervon finden sich vor allem in den Regelungen aus anderen europäischen Ländern (tarifliche Ebene, gesetzliche Ebene), in denen stärker differenziert wird entlang des Beschäftigtenstatus, d. h. nach Vollzeit/Teilzeit, Befristung, geringfügiger Beschäftigung oder Dienstalter, nach Arbeitsgebiet der Beschäftigten oder nach Mitwirkungsgrad des Arbeitgebers.

3.3.1. Betriebliche Ebene (Deutschland)

Die *begründungsfreien* wie *anlassbezogenen (Kurzzeit-)Sabbaticals* auf betrieblicher Ebene gelten in der Regel für alle (ungekündigten) Beschäftigten in den jeweiligen Betrieben, ohne Unterscheidung nach gewerblichen oder administrativ Beschäftigten. Auch Teilzeitbeschäftigte und Führungskräfte (z. T. aber nur bis zu einer gewissen Entgeltstufe) werden in die Sabbatical-Regelungen eingeschlossen.

3.3.2. Tarifliche Ebene (Deutschland)

Gemäß den hier analysierten Tarifverträgen gelten die geregelten *anlassbezogenen* sowie *begründungsfreien Sabbaticals* jeweils für alle Gewerkschaftsmitglieder aus den Betrieben, in denen der jeweilige Tarifvertrag gilt. In zwei der drei Beispiele wird dies auf die tariflich entlohnten Beschäftigten begrenzt (TV Wintershall u. a. (IG BCE), TV Deutsche Post (ver.di), vgl. Abb. A.7 und A.5).

Beim Tarifvertrag Weiterbildung/Qualifizierung der IG Metall hat immer nur ein mengenmäßig gedeckelter Anteil der Belegschaft Anspruch darauf, die angebotene Teilzeit zu Gunsten von Weiterbildung in der Form eines Sabbaticals zu nutzen (vgl. Abb. A.6). So ist dies im Tarifgebiet Baden-Württemberg auf maximal 1 Prozent der Belegschaft beschränkt, die gleichzeitig auf ein *anlassbezogenes Sabbatical* als Nutzungsvariante Anspruch haben (in anderen Regionen: hiervon abweichende Obergrenzen). Allerdings hat diese Obergrenze – nach Aussagen der befragten Expert*innen – bisher in der Praxis noch nicht zu Einschränkungen bei der gewünschten Inanspruchnahme geführt.

3.3.3. Tarifliche Ebene (andere europäische Länder)

Hier zeichnet sich ein heterogenes Bild ab. Die kollektivvertraglichen Regelungen aus anderen europäischen Ländern erfassen zunächst alle Beschäftigten im Geltungsbereich des jeweiligen Tarifvertrages. Allerdings werden hier z. T. gewisse Einschränkungen des Berechtigtenkreises vorgenommen zu Gunsten der Stammbesellschaft, so dass befristet Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte oder Beschäftigte mit weniger Dienstjahren in einzelnen Beispielen von der Sabbaticalnutzung ausgeschlossen bleiben.

Auf der anderen Seite fokussieren zwei der vier kollektivvertraglichen Regelungen explizit auf besonders belastete Beschäftigtengruppen – wobei neben den Pflegekräften bzw. Lehrkräften dann auch Gruppen wie das „gleichgestellte Personal“ in Bildungseinrichtungen oder die Beschäftigten aus den Kindergärten mit in den Kreis der Anspruchsberechtigten einbezogen werden. Darüber hinaus findet sich in unserem Sample auch ein Beispiel aus Österreich, bei dem der Kollektivvertrag (KV) mit der Sabbatical-Regelung für allgemeinverbindlich für die gesamte Branche erklärt wurde.

Im Einzelnen gelten folgende Begrenzungen oder Erweiterungen:

- Ausschluss der *Auszubildenden* (KV Vorarlberger Sozial-/Gesundheitswesen, Österreich) (vgl. Abb. A.8).
- Ausschluss von *Teilzeitkräften* in privat geführten Pflege-/Altenheimen, die *weniger als 26 Wochenstunden* arbeiten (KV Pflegepersonal in öffentlichen und privaten Alten- und Pflegeheimen in Südtirol/Italien) (vgl. Abb. A.10).
- Ausschluss von *befristet Beschäftigten* sowie von Beschäftigten mit *weniger als 10 Dienstjahren im Landesverwaltungsdienst* bzw. *mit weniger als 4 Dienstjahren im aktuellen Betrieb* (KV Sabbatjahr für Lehrpersonal von Berufs-/Fach- und Musikschulen sowie Kindergärten, Südtirol/Italien) (vgl. Abb. A.11).
- Begrenzung auf Pflegekräfte in öffentlichen und privaten Einrichtungen, die *„im direktem Kontakt zu den Betreuten arbeiten“*, wie beispielsweise Sozialhilfekräfte, Pflegehelfer*innen, Sozial- und Behindertenbetreuer*innen, Altenpfleger*innen, Werkerzieher*innen, Berufskrankenpfleger*innen (KV Pflegepersonal in öffentlichen und privaten Alten- und Pflegeheimen in Südtirol/Italien) (vgl. Abb. A.10).
- *Mengenmäßige Begrenzung* der Anspruchsberechtigten auf 5 Prozent des Lehrpersonals (in Vollzeit), die in einem Bildungsbereich maximal gleichzeitig ins Sabbatical gehen dürfen. Im Konkurrenzfall werden Beschäftigte mit höherem Dienstalter bevorzugt be-

rücksichtigt (KV Sabbatjahr für Lehrpersonal von Berufs-/Fach- und Musikschulen sowie Kindergärten, Südtirol/Italien) (vgl. Abb. A.11).

- Einbeziehung des „gleichgestellten Personals“ in Schulen/Kindergärten (neben dem Lehrpersonal) sowie der Beschäftigten in *Kindergärten* (d. h. Kindergärtner*innen, pädagogische Mitarbeiter*innen) (KV Sabbatjahr für Lehrpersonal von Berufs-/Fach- und Musikschulen sowie Kindergärten, Südtirol/Italien) (vgl. Abb. A.11).
- Ausweitung des Anspruchs auf *alle Beschäftigten in der Sozialwirtschaft* in Österreich, d. h. „von Anbietern sozialer oder gesundheitlicher Dienste präventiver, betreuender oder rehabilitativer Art im Sektor Gesundheit, Soziales, Behindertenarbeit, Kinder- und Jugendwohlfahrt und arbeitsmarktpolitische Dienstleistungen in Österreich“ auf Grund der sog. *Satzung des Tarifvertrages* seit 2006. Dies entspricht in etwa der in Deutschland geltenden Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines Tarifvertrages (KV für die Sozialwirtschaft, Österreich, vgl. Abb. A.9). Dieser Kollektivvertrag gilt damit für rund 100.000 Beschäftigte in Österreich.

3.3.4. Gesetzliche Ebene (andere europäische Länder)

Als zentrale Anspruchsbedingung für gesetzliche, *begründungsfreie Sabbaticals* erweist sich die Einstellung einer (arbeitslosen) Ersatzkraft durch den Arbeitgeber. In Dänemark (1994–1999) war die Einstellung einer arbeitslosen Person Voraussetzung für den Anspruch auf ein Sabbatical, in Österreich ist dies zumindest Voraussetzung für den Bezug des begleitenden Weiterbildungsgeldes, d. h. der staatlichen Teil-Subventionierung während des Sabbaticals. Insbesondere in Dänemark musste diese Ersatzperson vorher nicht nur arbeitslos, sondern vielmehr langzeitarbeitslos gewesen sein (d. h. mindestens 52 Wochen).

Österreich

In Österreich können alle abhängig Beschäftigten das gesetzlich geregelte, begründungsfreie Sabbatical nutzen, sofern der Arbeitgeber dem zugestimmt hat. Die Nutzer*innen können darüber hinaus die staatliche Teil-Subventionierung durch das sog. Weiterbildungsgeld in Anspruch nehmen, welches ihnen 55 Prozent des Nettoeinkommens aus dem vorjährigen Jahr zusichert. Voraussetzung für den Bezug des Weiterbildungsgeldes ist jedoch, dass der Arbeitgeber eine Ersatzkraft einstellt, die vorher Arbeitslosengeld bezogen hat (vgl. Abb. A.15)

Dänemark

In Dänemark hatten zwischen 1994 und 1999 alle Beschäftigten ab 25 Jahre einen Anspruch auf ein begründungsfreies Sabbatical – sofern sie mit ihrem Arbeitgeber eine entsprechende Vereinbarung darüber abschließen konnten und der Arbeitgeber stattdessen eine Ersatzkraft einstellt, die zuvor mindestens 52 Wochen arbeitslos gewesen ist. Alle Nutzer*innen hatten mit dem Sabbatical zugleich Anspruch auf staatliche Teil-Subventionierung (vgl. Abb. A.13).

Belgien

In Belgien ist die Re-Integration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt dagegen keine Anspruchsvoraussetzung für die Nutzung des begründungsfreien Sabbaticals.

Bei den *anlassbezogenen (Kurzzeit-)Sabbaticals* muss in erster Linie der jeweilige Anlass erfüllt sein, damit ein Nutzungsanspruch besteht.

Belgien

In Belgien haben alle Beschäftigten Anspruch, die sich entweder um ein Kind bis 8 Jahre kümmern oder private Pflegeverantwortung übernehmen. Dies umfasst die Palliativpflege ebenso wie die Pflege eines schwerkranken Haushaltsmitglieds oder eines Familienangehörigen des 1. oder 2. Grades. Anspruchsberechtigt sind auch Eltern, die ihr unter 21-jähriges behindertes oder schwerkrankes minderjähriges Kind pflegen. Eine weitere Anspruchsberechtigung ergibt sich durch eine anerkannte Aus-/Weiterbildung. Mit dem Anspruch auf das (Kurzzeit-)Sabbatical geht gleichzeitig auch ein Anspruch auf staatliche Teil-Subventionierung durch Bezug einer Pauschale einher (vgl. Abb. A.12).

Österreich

In Österreich haben alle Beschäftigten Anspruch auf das Weiterbildungs-Sabbatical, die die Zustimmung des Arbeitgebers eingeholt haben und sich in einer Weiterbildung von mind. 2-monatiger Dauer befinden, die einen beruflichen Bezug hat (oder dem Erwerb eines Schul-/Studienabschlusses dient) und mindestens 20 Wochenstunden umfasst (bei Eltern mit Kindern unter 7 Jahren: mindestens 16 Wochenstunden). Anspruch auf staatliche Teil-Subventionierung, d. h. Bezug des sog. Weiterbildungsgeldes, haben nur diejenigen, die zum Zeitpunkt des (Kurzzeit-)Sabbaticals die Anwartschaft auf Arbeitslosengeld erfüllen (vgl. Abb. A.14). Zudem gilt: Bei befristeten Arbeitsverhältnissen kann die Bildungskarenz nur bis zum Ende der Befristung genutzt werden und geringfügig Beschäftigte können die Bildungskarenz zwar nutzen, können aber kein Weiterbildungsgeld beziehen.

3.4 Voraussetzungen für die Inanspruchnahme

Die Definition der Anspruchsberechtigten erfolgt in den Sabbatical-Regelungen vor allem entlang von gruppenbezogenen Merkmalen. Diese wurden bereits in Kapitel 3.3 diskutiert. Im Folgenden werden hier die Voraussetzungen betrachtet, die im *individuellen (Abstimmungs-)Verhalten* der Beschäftigten und/oder des Arbeitgebers liegen und eine Voraussetzung für die Inanspruchnahme von (Kurzzeit-)Sabbaticals darstellen.

3.4.1. Betriebliche Ebene (Deutschland)

Auf betrieblicher Ebene stellen sich im Wesentlichen drei Dinge als unverzichtbare Voraussetzung für die Nutzung von (Kurzzeit-)Sabbaticals dar:

Einvernehmliche Vereinbarung zwischen dem*der Beschäftigten und dem Arbeitgeber

In allen vier Betrieben des Samples ist in jedem Einzelfall die Zustimmung des*der Vorgesetzten bzw. des Arbeitgebers zur Inanspruchnahme erforderlich. Bei der BMW AG wird als Anforderung dafür explizit auch die Sicherstellung der Arbeitsorganisation während des (Kurzzeit-)Sabbaticals genannt, inklusive der Notwendigkeit einer Vertretungsregelung (vgl. Abb. A.1, A.2). Bei der ING DiBa besteht eine paritätisch besetzte Kommission, die über strittige Fälle entscheidet, in denen zunächst keine Arbeitgeberzustimmung erteilt wurde (vgl. Abb. A.4).

Mindestdauer Betriebszugehörigkeit des*der Beschäftigten

In allen vier Betrieben des Samples wird eine (z. T. ununterbrochene) Mindestbeschäftigungsdauer gefordert, damit die Nutzung des (Kurzzeit-)Sabbaticals gewährt wird. Diese liegt je nach Betrieb zwischen 6 Monaten (DRV), 12 Monaten (BMW) bis hin zu 5 Jahren (ING DiBa) (vgl. Abb. A.3, A.2, A.4)

Frühzeitige Ankündigung/Planung des (Kurzzeit-)Sabbaticals

In den Regelungen der BWM AG wird eine frühzeitige Planung/Abstimmung mit dem*der Vorgesetzten über Dauer und Zeitpunkt der Inanspruchnahme als Voraussetzung für die Nutzung formuliert (für das „Sabbatical-Modell“ als auch für „Vollzeit-Select“, vgl. Abb. A.1 und A.2). Für die Inanspruchnahme von (Kurzzeit-)Sabbaticals wird dafür kein ex-

pliziter Zeithorizont genannt; bei „Vollzeit-Select“ genügt in der Regel ein Vorlauf von 2 Wochen.

3.4.2. Tarifliche Ebene (Deutschland)

Eine zentrale Voraussetzung auf tariflicher Ebene in Deutschland ist in unserem Sample die *Mindestdauer* bei der *Betriebszugehörigkeit* der Beschäftigten: Sowohl im Tarifvertrag Weiterbildung/Qualifizierung der IG Metall als auch im Tarifvertrag für Wintershall u. a. (IG BCE) wird jeweils eine Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren für die Nutzung als Voraussetzung der Inanspruchnahme formuliert (vgl. Abb. A.6, A.7). Ausnahmen davon werden dabei im Tarifvertrag Weiterbildung/Qualifizierung (IG Metall) für Azubis gemacht, die ihre Ausbildung abgeschlossen haben und vom Betrieb übernommen wurden (vgl. Abb. A.6). Zudem kann per entsprechender Betriebsvereinbarung eine Nutzungsbechtigung bereits ab 3 Jahren Betriebszugehörigkeit gewährt werden (vgl. IG Metall-Betriebsbeispiel Nr. 1 aus Baden-Württemberg).

Im Tarifvertrag „Zeitwertkonto“ für die Deutsche Post AG (ver.di) erweist sich die Einrichtung eines Zeitwertkontos nach den Bestimmungen des Tarifvertrages sowie das Ansparen eines entsprechenden Wertguthabens als Voraussetzung für die Nutzung eines (Kurzzeit-)Sabbaticals (vgl. Abb. A.5).

3.4.3. Tarifliche Ebene (andere europäische Länder)

Insbesondere in den beiden Tarifverträgen aus Österreich werden eine Reihe von Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der begründungsfreien (Kurzzeit-)Sabbaticals formuliert:

Einvernehmliche Vereinbarung zwischen Beschäftigten und dem Arbeitgeber

Eine solche Zustimmung des Arbeitgebers ist gemäß dem Tarifvertrag für die Sozialwirtschaft in Österreich Voraussetzung, für eine Nutzung von (Kurzzeit-)Sabbaticals (vgl. Abb. A.9). Im Tarifvertrag für das Sozial-/Gesundheitswesen in Vorarlberg (Österreich) ist hingegen keine solche Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich, lediglich den konkreten Termin des Kurzzeit-Sabbaticals stimmen die Beschäftigten ca. 6 Monate im Voraus mit dem Arbeitgeber ab (vgl. Abb. A.8).

Mindestdauer Betriebszugehörigkeit des*der Beschäftigten

Das Kurzzeit-Sabbatical, welches im TV Sozial-/Gesundheitswesen in Vorarlberg (Österreich) vereinbart ist, kann frühestens nach 5 Jahren Beschäftigung in Anspruch genommen werden (vgl. Abb. A.8)

Frühzeitige Ankündigung/Planung des Kurzzeit-Sabbaticals

Das Kurzzeit-Sabbatical muss ein halbes Jahr vor der Inanspruchnahme vereinbart werden (TV Sozial-/Gesundheitswesen in Vorarlberg, Österreich, vgl. Abb. A.8).

Vorgabe Nutzungszeitpunkt

Im Tarifvertrag Pflegepersonal in Alten- und Pflegeheimen sowie Tagespflegeeinrichtungen in Südtirol (Italien) wird für einen Teil der Nutzer*innen eine Vorgabe zum Nutzungszeitpunkt gemacht. So dürfen Pflegekräfte aus öffentlich geführten Tageseinrichtungen ihr Kurzzeit-Sabbatical in der Regel und zum überwiegenden Teil nur während den Schließzeiten der Einrichtungen nutzen (vgl. Abb. A.10).

3.4.4. Gesetzliche Ebene (andere europäische Länder)

In den hier analysierten gesetzlichen Regelungen besteht ganz überwiegend kein unmittelbarer Rechtsanspruch auf ein *begründungsfreies* (Kurzzeit-)Sabbatical. Voraussetzung ist vielmehr eine einvernehmlich getroffene Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten. Dies gilt für die begründungsfreien Sabbaticals in Österreich und Dänemark (vgl. Abb. A.15 und A.13).

Auch in Belgien gilt ein unmittelbarer Anspruch nur eingeschränkt: Nur ein Teil der Beschäftigten aus dem öffentlichen Sektor braucht keine Zustimmung durch den Arbeitgeber für die Nutzung des begründungsfreien Sabbaticals (diejenigen aus Lokal- und Provinzverwaltungen sowie aus föderalen Einrichtungen) – für den anderen Teil ist der Abschluss einer solchen Vereinbarung jedoch Nutzungsvoraussetzung (vgl. Abb. A.12).

Günstiger für Beschäftigte ist die Situation bei den *anlassbezogenen Sabbaticals*: Hier besteht zumindest teilweise ein unmittelbarer Anspruch für alle Betroffenen. Für die unterschiedlichen anlassbezogenen (Kurzzeit-)Sabbaticals in Belgien (Erziehungs-/Pflegeaufgaben, Weiterbildung) bedarf es keiner Zustimmung durch den Arbeitgeber. Hier muss lediglich ein Antrag mit entsprechender Begründung vorgelegt werden (z. B. eigenes Kind unter 8 Jahren) (vgl. Abb. A.12). Für die Nutzung der „Bildungskarenz“ in Österreich muss hingegen eine einvernehmliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten abgeschlossen

werden. Es besteht hier kein Rechtsanspruch für die Beschäftigten, nur das Recht auf Hinzuziehen eines zuständigen Betriebsrates zu den Verhandlungen (vgl. Abb. A.14).

4. Erkenntnisse und Gestaltungshinweise

Systematische Erkenntnisse darüber, wie Beschäftigte in Deutschland und in anderen europäischen Ländern (Kurzzeit-)Sabbaticals tatsächlich nutzen und wie die konkrete Umsetzung in der Arbeitswelt erfolgt, liegen bislang nicht vor. Dennoch geben die hier zusammengestellten Beispiele und die darin enthaltenen Erfahrungen wichtige Denkanstöße bei der Entwicklung sinnvoller Sabbatical-Regelungen auf betrieblicher, tariflicher und politischer Ebene.

Auf Basis der ausgewerteten Beispiele, der Expert*inneninterviews, sowie weiterer Studien lassen sich Aussagen dazu treffen, welche Inhalte und Funktionsweisen sich bisher schon bewährt haben bzw. welche Effekte und Probleme in Folge ihrer Inanspruchnahme entstehen können. Diese sind im folgenden Kapitel zusammengestellt worden.

4.1 Nutzungsdauer

Die Auswertung der 15 (Kurzzeit-)Sabbatical-Beispiele unseres Samples zeigt, dass sich die Nutzungsdauer sinnvollerweise danach unterscheiden sollte, auf welcher Ebene das jeweilige (Kurzzeit-)Sabbatical geregelt ist und welchem Anlass es dienen soll (vgl. zu den Details der 15 Beispiele auch Kapitel 3.1). Grundsätzlich fallen betriebliche (Kurzzeit-)Sabbaticals in der Praxis kürzer aus als gesetzlich geregelte Sabbaticals, bei tariflichen Regelungen ist die maximale Nutzungsdauer hingegen eng an den jeweiligen Anlass des (Kurzzeit-)Sabbaticals gekoppelt und damit sehr unterschiedlich:

- *Betriebliche* Regelungen fokussieren auf (Kurzzeit-)Sabbaticals mit 1 bis 6 Monaten Dauer und stellen damit auf eine kürzere Nutzungsdauer ab als tariflich geregelte, begründungsfreie (Kurzzeit-)Sabbaticals. Letztere weisen eher eine mittlere Dauer von 6 bis 9 Monaten auf (+/- 3 Monate).
- Bei anlassbezogenen (Kurzzeit-)Sabbaticals, die auf *tariflicher* Ebene verankert sind, hängt die Dauer stark vom konkreten Anlass ab: Solche, die zu Gunsten von Sorgearbeit und eigener (regelmäßiger) Gesunderhaltung genommen werden, fallen eher kürzer aus (1 bis 3 Monate) – solche, die zu Gunsten von Weiterbildung, für längere Phasen von Sorgearbeit oder als einmalige Maßnahme der Gesunderhaltung gedacht sind, fallen eher länger aus (bis 6, bis 12 oder sogar bis 42 Monate).

- Auf *gesetzlicher* Ebene weisen die begründungsfreien als auch die anlassbezogenen Sabbaticals fast immer eine Maximaldauer von 12 Monaten auf. Im Einzelfall ist sogar eine Gesamtdauer von maximal 3 bis 4 Jahren verankert, dann aber als aufaddierte Gesamtdauer aller Sabbaticals über den gesamten Erwerbsverlauf hinweg (vgl. Kapitel 3.1).
- Dass und wie man einen tariflich geregelten, individuellen Nutzungsanspruch auch als sich *wiederholenden Rhythmus* verankern kann, zeigen exemplarisch die tariflichen Erfahrungen aus Österreich: Der Anspruch auf ein sich alle 5 bis 10 Jahre wiederholendes Sabbatical scheint dem Ziel einer Gesunderhaltung über den ganzen Lebensverlauf hinweg besonders gut gerecht zu werden (vgl. Abb. A.8). Ein ähnliches – wenn auch kleineres – Beispiel aus Südtirol verfolgt ebenfalls das Ziel eines sich wiederholenden Rhythmus: jedes Jahr bzw. spätestens in einem Zweijahreszeitraum können die gewährten freien Tage zu einem Kurzzeit-Sabbatical zusammengefasst und mit weiteren Urlaubstagen kombiniert werden (vgl. Abb. A.10).
- So können in regelmäßigen Abständen *wiederkehrende (Kurzzeit-)Sabbaticals* auch der langfristigen Gesunderhaltung über das ganze Erwerbsleben hinweg dienen. Andere Bedarfe, wie Sorgearbeit oder Weiterbildung, erfordern eine andere Nutzungsdauer: sie lassen sich besser mittels einmaliger und/oder längerer Auszeiten auffangen.

4.2 Finanzierung/Ansparen fürs Sabbatical

Als vorteilhaft für Beschäftigte erweisen sich – so auch die Einschätzung der telefonisch kontaktierten Expert*innen – insbesondere solche Regelungen, bei denen sich die Arbeitgeber durch Teil-Subventionierung an der Finanzierung des (Kurzzeit-)Sabbaticals beteiligen (vgl. zu den Details der 15 Beispiele auch Kapitel 3.2). Die Beispiele dafür kommen überwiegend aus den europäischen Nachbarländern.

Gesetzlich verankerte Modelle zur Re-Integration von Arbeitslosen

Meist handelt es sich um *gesetzlich verankerte, anlassbezogene (Kurzzeit-)Sabbaticals* für Weiterbildung oder für Pflege- und Erziehungsaufgaben (Belgien & Österreich, vgl. Abb. A.12 und A.14), oder aber um *gesetzlich verankerte, begründungsfreie Regelungen*, durch die sich das jeweilige Land eine Re-Integration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt erhofft (Belgien, Dänemark & Österreich, vgl. Abb. A.12, A.13 und A.15).

Tariflich geregelte Teil-Subventionierungen

Teil-Subventionierungen finden sich ebenfalls in *tariflich geregelten* Beispielen aus Österreich und Südtirol, die die Gesunderhaltung/Erholung der Beschäftigten unterstützen wollen (vgl. Abb. A.8 und A.10). Das heißt hier haben auch die Arbeitgeber ein so großes Interesse am Gesunderhalt ihrer Beschäftigten, dass sie das Ansparen für diese Art von (Kurzzeit-)Sabbaticals bezuschussen.

Betriebliche Ebene

Auf *betrieblicher Ebene* finden sich auch in Deutschland Beispiele für durch Arbeitgeber bezuschusste, meist anlassbezogene (Kurzzeit-)Sabbaticals, so etwa bei der ING DiBa (vgl. Abb. A.4), der DRV (vgl. Abb. A.4.) und einzelnen Metall- und Elektrobetrieben in Süddeutschland, bei denen sich Arbeitgeber zur Teil-Subventionierung von Weiterbildungs-Sabbaticals (die innerhalb des Wirkungsrahmens des Tarifvertrages Weiterbildung der IG Metall stattfinden, vgl. Abb. A.6) verpflichtet haben.

Nachteile selbstfinanzierter (Kurzzeit-)Sabbaticals

Die *Nachteile* eines *ausschließlich selbstfinanzierten (Kurzzeit-)Sabbaticals* liegen im Gegenzug darin, dass sich ein Teil der Beschäftigten einen längerfristigen, laufenden Entgeltverzicht zum Ansparen gar nicht leisten kann. Dies benachteiligt insbesondere Teilzeitbeschäftigte sowie Bezieher*innen von Niedrigeinkommen bei der Inanspruchnahme von (Kurzzeit-)Sabbaticals.

Alternative Ansparmöglichkeiten

Als partiell günstiger erweist sich dann immerhin, wenn Beschäftigten beim selbstfinanzierten (Kurzzeit-)Sabbatical neben dem Verzicht auf laufendes Monatsentgelt auch *noch andere Ansparmöglichkeiten offenstehen*, wie etwa Umwandlung von Sonder- und Einmalleistungen oder das Einbringen von kontinuierlich anfallenden Mehrarbeitsstunden (im Rahmen eines regelmäßigen Arbeitszeit-/Schichtmodells) oder tariflichen Urlaubsanteilen. Diese ergänzenden Quellen beschleunigen den Ansparprozess und sind darüber hinaus zu begrüßen, weil sie den Beschäftigten weitere Gestaltungsoptionen eröffnen. Mit den erweiterten Optionen steigen aber auch die Gefahren für die Beschäftigten – insbesondere für deren Gesunderhaltung – wenn sie auf zu große Teile ihres Jahresurlaubs verzichten oder zu viel Mehrarbeitsstunden ansammeln wollen, um das Ansparen für das Kurzzeit-Sabbatical zu beschleunigen. Beide Ansparoptionen sollten daher auf einen maximalen Wert begrenzt werden.

Unterschiedliche Präferenzen bei Arbeitgeber und Gesetzgeber

Damit kann festgehalten werden, dass Arbeitgeber – egal ob auf betrieblicher oder tariflicher Ebene – sich eher dann an der Subventionierung beteiligen, wenn *Weiterbildung* oder *Gesunderhaltung* der Beschäftigten Anlass für ein (Kurzzeit-)Sabbatical sind. Seitens des Gesetzgebers erfolgt eher eine finanzielle Beteiligung, wenn die Maßnahme die *Re-Integration von Arbeitslosen* im jeweiligen Land unterstützt. Teilweise erfolgt eine Teil-Subventionierung auch für (Kurzzeit-)Sabbaticals, die auf Grund von *Sorgeverpflichtungen* in Anspruch genommen wird.

4.3 Anspruchsberechtigte/Nicht-Diskriminierung

Wünschenswert ist, dass möglichst viele Beschäftigte eines Betriebes, eines Tarifgebietes bzw. eines Landes in *weiten Kreis von Anspruchsberechtigten* für ein angebotenes (Kurzzeit-)Sabbatical eingeschlossen werden. Die Ausgrenzung von bestimmten Beschäftigtengruppen von der Inanspruchnahme muss, wenn, dann sachlich begründet sein (vgl. zu den Details der 15 Beispiele auch Kapitel 3.3). Diskriminierungen gilt es hier zu vermeiden. Daher ist es begrüßenswert, wenn – wie in den Beispielen aus Deutschland bereits realisiert – jeweils gewerbliche und administrative Beschäftigte, in Vollzeit wie auch in Teilzeit Anspruch auf Nutzung des jeweiligen (Kurzzeit-)Sabbaticals haben.

- Insbesondere die Beispiele aus den europäischen Nachbarländern machen deutlich, welche Merkmale des Beschäftigtenstatus durchaus zu Einschränkungen – und evtl. sogar ungerechtfertigten Diskriminierungen – führen können. Gerade in Hinblick auf befristet Beschäftigte und solchen mit bisher noch kürzeren Dienstzeiten/Betriebszugehörigkeitszeiten gilt es etwa genau zu überlegen, ob man hier tatsächlich unterschiedliche Nutzungsansprüche schaffen will/muss, oder wie stattdessen eine faire Gleichbehandlung aussehen könnte.
- So wurde in einer tariflichen Sabbatical-Regelung in *Südtirol* für *Lehrpersonal aus Berufs-/Fach- und Musikschulen sowie Kindergärten* der Ausschluss von Teilzeitbeschäftigten erst zum Schuljahr 2017/2018 zurückgenommen, während befristet Beschäftigte dort weiterhin von der Inanspruchnahme ausgeschlossen bleiben (vgl. Abb. A.11). Eine andere tarifliche Regelung aus Südtirol schließt Teilzeitkräfte aus privat geführten Einrichtungen, die weniger als 26 Wochenarbeitsstunden arbeiten, vom „*psychophysischen Erholungsurlaub*“ aus (der geblockt als Kurzzeit-Sabbatical genommen werden kann). So wundert es auch nicht, dass bei einer Befragung im Gültigkeitsbereich dieses

Südtiroler Tarifvertrages, insgesamt 22 Prozent der dort befragten Beschäftigten angeben, selbst gar keinen Nutzungsanspruch auf den tariflich verankerten „psychophysischen Erholungsurlaub“ zu haben (vgl. Kuntner 2018: 28). Diese Ungleichbehandlung birgt die Gefahr, Gefühle von Ungleichbehandlung und/oder Benachteiligung in der Belegschaft zu wecken.

- Hier stellt sich also ganz deutlich die Frage, welche sachlich *begründeten Unterschiede* ggf. gerechtfertigt sind, wie beispielsweise die Begrenzung der Nutzer*innen auf besonders belastete Beschäftigtengruppen, die im unmittelbaren Klient*innenkontakt tätig sind (vgl. Abb. A.10) – und welche nicht.

4.4 Voraussetzungen für arbeitsmarktpolitische Integrationseffekte

Ein begründungsfreies Sabbatical, bei dem eine langzeitarbeitslose Ersatzkraft an Stelle des*der Sabbatical-Nutzer*in temporär oder längerfristig eingestellt wird (als Voraussetzung für die Gewährung des Sabbaticals), wurde erstmals in Dänemark zwischen 1994 und 1999 angeboten. Ziel eines solchen (Kurzzeit-)Sabbaticals ist eben nicht (nur) die Erholung oder Weiterbildung derjenigen Beschäftigten, die das (Kurzzeit-)Sabbatical nutzen, sondern vielmehr die *Reduzierung von Arbeitslosigkeit* im jeweiligen Land, durch eine Job-Rotation zwischen Arbeitsplatzinhaber*innen (die ins Sabbatical gehen) und arbeitslosen Personen (die die Sabbatical-Nutzer*innen vertreten).

Gesetz zur Freistellung gegen den Entfall der Bezüge in Österreich

Aktuell kommt ein solches Instrument ebenfalls in *Österreich* zur Anwendung (vgl. Abb. A.15), mit dem Gesetz zur *Freistellung gegen den Entfall der Bezüge*. Dort können Beschäftigte ein 6- bis 12-monatiges Sabbatical in Anspruch nehmen, was dann wie bei der Bildungskarenz mit dem sog. Weiterbildungsgeld staatlich teil-subventioniert wird, sofern die freiwerdende Stelle mit einer zuvor arbeitslosen Person besetzt wird (vgl. zu weiteren Details in Dänemark und Österreich auch Kapitel 3.3, Abschnitt d).

Das begründungsfreie Sabbatical als Teil eines Job-Rotationssystems in Dänemark

Allerdings zeigte sich schon in den 1990er Jahren in *Dänemark*, dass das *begründungsfreie Sabbatical als Teil eines Job-Rotationssystems* faktisch seltener von den Beschäftigten in Anspruch genommen wird als

die parallel dazu angebotenen anlassbezogenen (Kurzzeit-)Sabbaticals für Kinderbetreuung und Weiterbildung (vgl. Abb. A.13 sowie Jensen 2000: 5). Dennoch konnte das arbeitsmarktpolitische Ziel der Re-Integration von Langzeitarbeitslosen mittels des begründungsfreien Sabbaticals in Dänemark anfangs recht erfolgreich verwirklicht werden: bereits im ersten Jahr des begründungsfreien Sabbaticals zur Arbeitsmarktintegration von Arbeitslosen sank die Arbeitslosigkeit in Dänemark um 2 Prozent (vgl. Compston/Madsen 2001: 118, zit. n. Wotschack u. a. 2017: 24). In den Folgejahren mangelte es aber zunehmend an „passenden“ Langzeitarbeitslosen, die auf die durch Sabbatical freiwerdenden Stellen hätten nachrücken können. Aus diesem Grund befanden sich 1999, im letzten Jahr der Regelung, unter den insgesamt 34.201 Nutzer*innen von Sabbaticals in Dänemark nur noch 107 Personen in der Variante des begründungsfreien Sabbaticals mit arbeitsmarktpolitischen Effekten (vgl. Jensen 2006: 5).

Sabbaticals zur Reduktion von Arbeitslosigkeit?

Werden *Sabbaticals als arbeitsmarktpolitisches Instrument* eingesetzt, mit dem Ziel, die Arbeitslosigkeit im jeweiligen Land zu reduzieren, so können wir aus den hier vorgestellten Beispielen lernen, dass a) die Dauer der Sabbaticals lange genug sein muss, damit die Einarbeitungszeit einer Ersatzkraft rentabel wird und sich für die Betriebe lohnt sowie b) die Erwartungen an die Größenordnung der Effekte einer nüchtern-realistischen Einschätzung bedürfen. Insbesondere die tatsächlichen Effekte auf die Sockelarbeitslosigkeit scheinen letztlich eher gering zu sein.

4.5 Abgrenzung der Regulierungsebenen: Gesetz – Tarif – Betrieb

Sollten (Kurzzeit-)Sabbaticals eher auf der tariflichen oder der gesetzlichen Regulierungsebene verankert werden? Oder doch bevorzugt per Betriebs- und Dienstvereinbarungen auf der betrieblichen Ebene? Es gibt gute Beispiele dafür, die berufliche Auszeiten als einen gesetzlichen Anspruch formulieren. Der wesentliche Vorteil hier ist sicherlich, dass Beschäftigte mit einem gesetzlichen Anspruch im Rücken ihre Bedarfe nach einer beruflichen Auszeit gegenüber dem Arbeitgeber leichter durchsetzen können.

Verankerung von Sabbaticals auf tariflicher Ebene

Die von uns befragte Tarifexpertin der IG Metall spricht sich dennoch für eine *Verankerung von Sabbaticals auf tariflicher Ebene* aus. Existiert dort ein Betriebsrat, so ihr Argument, kann dieser die Beschäftigten bei ihren konkreten Verhandlungen über Inanspruchnahme und Nutzungsbedingungen des (Kurzzeit-)Sabbaticals mit dem Arbeitgeber unterstützen und ggf. auch als Schlichtungsstelle fungieren. Diese beratende und unterstützende Funktion ist hingegen nicht gesichert, wenn Sabbatical-Regelungen ausschließlich auf gesetzlicher Ebene verankert werden und keine tarifliche Flankierung erfahren. Reine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen, ohne gesetzliche oder tarifliche Hinterlegung, haben zudem den wesentlichen Nachteil, dass ihre tatsächliche Inanspruchnahme stärker von betrieblichen Rahmenbedingungen als auch vom persönlichen Verhandlungsgeschick der Beschäftigten abhängen.

Sabbaticals auf unterschiedlichen Regulierungsebenen

Da für alle drei Regulierungsebenen Vor- und Nachteile existieren, spricht vieles für ein Sowohl-als-Auch, d. h. die *Verankerung* von unterschiedlichen Arten von (Kurzzeit-)Sabbaticals *auf unterschiedlichen Regulierungsebenen*, differenziert nach den konkreten Zielen und Anlässen, der Nutzungsdauer und der Finanzierungsform der jeweiligen (Kurzzeit-)Sabbaticals (vgl. ausführlicher dazu Kap. 4.2).

4.6 Tatsächliches Nutzungsverhalten/Nutzerprofile

Die Inanspruchnahmen von selbstfinanzierten (Kurzzeit-)Sabbaticals ist stark einkommensabhängig

Die meisten beruflichen Auszeiten in unserem Sample müssen von den Beschäftigten selber finanziert werden (vgl. Kapitel 3.2). In der Folge weisen Besserverdienende höhere Nutzungsraten gegenüber Beschäftigten mit geringerem Einkommen auf (vgl. Román 2006: 57; Klenner u. a. 2002: 196 ff.). Auch im Expert*inneninterview über den Kollektivvertrag für das Vorarlberger Sozial- und Gesundheitswesen wird darauf hingewiesen, dass insbesondere Teilzeitkräfte und Beschäftigte mit einem niedrigeren Einkommen dadurch de facto von der Inanspruchnahme ausgeschlossen werden (vgl. Abb. A.8). Dies verweist auf die Notwendigkeit einer (Teil-)Subventionierung, insbesondere dann, wenn es sich um Sabbaticals mit längeren Freistellungsphasen handelt (vgl. Abb. A.12). An dieser Stelle sollte über eine neue sozialpolitische Leistung nachgedacht werden, die Beschäftigten ein bestimmtes Zeitkontingent

mit Einkommensersatzleistung auch ohne eigenen Einkommensverzicht für ihre Auszeit zur Verfügung stellt.

(Kurzzeit-)Sabbaticals sind insbesondere für Beschäftigte mit Kindern von Interesse

Eltern nutzen entsprechende berufliche Auszeiten häufiger als Personen aus Paarhaushalten ohne Kinder (vgl. Wotschack u. a. 2017: 29). Insbesondere wenn beide Partner*innen gut verdienen, steigt die Nutzungswahrscheinlichkeit. In Dänemark und Belgien zeigte sich zudem, dass auch begründungsfreie Sabbaticals (gerade von Frauen) gezielt zur Erleichterung der Vereinbarkeitssituation von Familie und Beruf genutzt wurden (vgl. Frans 2011: 17, vgl. Jensen 2000: 8, vgl. Abb. A.12 und A.13). Andere Studien zeigen ebenfalls, dass Sabbaticals die Vereinbarkeit in besonderen Lebenslagen unterstützen können, auch wenn sie nicht das bevorzugte Instrument für eine tägliche und auf Dauer angelegte Vereinbarkeitspolitik sind. Dies gilt insbesondere dort, wo Überlastungssituationen nicht nur die Ausnahme sind und die zeitlichen Herausforderungen (gerade in den Ansparphasen) gemeinsame Familienzeiten stark einschränken, das Alltagsmanagement infolge wechselnder Zeiten komplizierter wird und so zu einer Überforderung der Beschäftigten führt. Dies gilt insbesondere dann, wenn beide Elternteile Vollzeit arbeiten sowie bei Alleinerziehenden (vgl. Klenner u. a. 2002: 256).

(Kurzzeit-)Sabbaticals werden insgesamt häufiger von Frauen genutzt

Zwischen 2007 und 2014 waren lediglich ein Viertel aller Sabbaticalnutzer*innen in Belgien männlich und auch in Dänemark waren rund zwei Drittel der Nutzer*innen von Sabbaticals Frauen (vgl. Wotschack u. a. 2017: 28; vgl. Jensen 2000: 7).

(Kurzzeit-)Sabbaticals können zu einer Re-Traditionalisierung der Geschlechterrollen beitragen

Die in Dänemark angebotenen Sabbaticals förderten die traditionelle Arbeitsteilung innerhalb vieler Familien, da verstärkt Frauen aus dem Arbeitsmarkt austraten und insbesondere alleinerziehende Frauen das Sabbatical zu Gunsten von Kinderbetreuungsaufgaben nutzten (vgl. Jensen 2000: 7; vgl. Wotschack u. a. 2017: 23). Hier wird deutlich, dass (Kurzzeit-)Sabbaticals kein Ersatz für adäquate Kinderbetreuungsangebote darstellen dürfen. Es muss vermieden werden, dass es zu einer Entweder-oder-Situation für die Beschäftigte mit Sorgearbeit kommt. Dies kann nur sichergestellt werden, wenn zu Gunsten der alltäglichen

Vereinbarkeit andere betriebliche Instrumente sowie hinreichende Kinderbetreuungsangebote zur Verfügung stehen.

(Kurzzeit-)Sabbaticals stellen eine Form der Teilzeitarbeit dar, die auch für männliche sowie höherqualifizierte Beschäftigte von Interesse ist

Neben der Gefahr einer Re-Traditionalisierung bergen berufliche Auszeiten zugleich aber auch Chancen für eine stärkere Beteiligung von Männern an familialer Sorgearbeit. So gibt es für Deutschland Hinweise darauf, dass (Kurzzeit-)Sabbaticals für männliche Beschäftigte eine attraktive Form der vollzeitnahen Teilzeitarbeit darstellen. Insbesondere dann, wenn ein gesetzlicher Anspruch besteht oder (Kurzzeit-)Sabbaticals als ein fester Bestandteil der betrieblichen Arbeitszeitpolitik verankert sind, zeigen sich männliche Beschäftigte durchaus interessiert (vgl. Klenner u. a. 2002). Und: Mit (Kurzzeit-)Sabbaticals entstehen Angebote für verkürzte Arbeitszeiten, die auch höher qualifizierte Beschäftigte ansprechen. Denn Führungsfunktion und eine regelmäßige Verkürzung der Wochenarbeitszeit gelten oftmals noch als ein sich ausschließendes Gegensatzpaar – während ein (Kurzzeit-)Sabbatical im Rahmen einer Führungsfunktion betrieblich eher toleriert wird.

Das Interesse an begründungsfreien (Kurzzeit-)Sabbaticals ist größer

Gerade in Dänemark wurden die begründungsfreien Sabbaticals insgesamt häufiger genutzt als die anlassbezogenen Sabbaticals (vgl. Bogedan 2005: 20). Dies liegt sicherlich an den meist flexibleren Nutzungsmustern, gleichzeitig lässt sich daraus aber auch ein grundsätzlicher Bedarf nach freier Gestaltung und dem Wegfall eines Begründungszwangs für Sabbaticals ablesen.

(Kurzzeit-)Sabbaticals zum Zwecke der Weiterbildung gewinnen an Bedeutung

Die Expert*innen verweisen in den Telefoninterviews darauf, dass sie insbesondere für die anlassbezogenen Weiterbildungs-Sabbaticals davon ausgehen, dass deren Inanspruchnahme in den nächsten Jahren weiter zunehmen wird. Hintergrund sind die steigenden Weiterbildungsbedarfe im Erwerbsleben, der Fachkräftemangel und die Digitalisierungsprozesse in der Arbeitswelt. Dafür sprechen auch die in den letzten Jahren gestiegenen Nutzer*innen-Zahlen der Bildungskarenz in Österreich: Nutzten nach Einführung der staatlichen Teil-Subventionierung (sog. „Weiterbildungsgeld“) im Jahr 2008 zunächst nur rund 1.000 Personen pro Jahr das Angebot, beläuft sich die Zahl im Jahr 2016 bereits auf etwas mehr als 9.000 Nutzer*innen pro Jahr, die Bildungskarenz

plus Weiterbildungsgeld in Anspruch nehmen (vgl. BMASKG 2018: 201). Auch die IG Metall geht davon aus, dass die Zahl an beruflichen Auszeiten zu Gunsten von Weiterbildung mittels des seit 2015 geltenden Bildungs- und Qualifizierungstarifvertrages in den nächsten Jahren weiter steigen wird.

Gerade (junge) Frauen profitieren von (Kurzzeit-)Sabbaticals zum Zwecke der Weiterbildung

Die Nutzungszahlen der Bildungskarenz in Österreich zeigen, dass verstärkt junge Frauen die Bildungskarenz in Anspruch nehmen (und in diesem Sabbatical tatsächlich Weiterbildungsangebote wahrnehmen): Knapp 60 Prozent der Bezieher*innen des Weiterbildungsgeldes sind Frauen und knapp zwei Drittel der Personen sind unter 35 Jahre alt (vgl. Austria Presse Agentur 2017; Die Presse 2017). Zum Vergleich: Im Jahr 2016 hat mehr als die Hälfte der erwerbstätigen Frauen und Männer im Alter zwischen 18 und 64 Jahren an einer Weiterbildung teilgenommen, aber gerade an „betrieblichen Weiterbildungen“ nehmen Frauen seltener teil als Männer bzw. werden seltener dafür ausgewählt (46 Prozent gegenüber 48 Prozent) (vgl. Hobler u. a. 2018, BMBF 2017). Weiterbildungsbezogene Sabbaticals mit staatlicher Teil-Subventionierung – wie in der Österreichischen Bildungskarenz – könnten hier ein Gegengewicht schaffen.

(Kurzzeit-)Sabbaticals zum Zwecke der Weiterbildung nutzen höherqualifizierte Beschäftigte überdurchschnittlich häufig

Die Einbeziehung von Geringqualifizierten (d. h. nur Pflichtschulabschluss bzw. kein Schulabschluss) in die österreichische Bildungskarenz hat im Laufe der Zeit leicht zugenommen, dennoch bleibt diese Gruppe deutlich unterrepräsentiert. Im Jahr 2015 stellten die Höherqualifizierten (d. h. Akademiker*innen und Personen mit einem höheren Schulabschluss) rund 45 Prozent der Nutzer*innen der Bildungskarenz. Damit wird die Bildungskarenz vor allem von denjenigen in Anspruch genommen, die ohnehin bereits gut in den Arbeitsmarkt integriert und unterdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit bedroht sind (vgl. Austria Presse Agentur 2017; Die Presse 2017).

4.7 Die Effekte von Sabbaticals auf Arbeitszeit und Entgelt

Verringerung der individuellen Arbeitszeitdauer

Bei älteren Männern sowie bei jüngeren Frauen kommt es im Anschluss an (Kurzzeit-)Sabbaticals verstärkt zu einer Verringerung der individuellen Arbeitszeitdauer: Die Mehrheit der Sabbatical-Nutzer*innen in Belgien hat vor der Auszeit in Vollzeit gearbeitet (80 Prozent), von ihnen wechselt die Hälfte nach dem Sabbatical in Teilzeit:

„Nur jede(r) fünfte Nutzer(in) möchte nach einem Sabbatical in Vollzeit weiterarbeiten, ein weiteres Fünftel wünscht sich eine Verlängerung der Auszeit und 16 % können sich einen vollständigen Austritt aus dem Arbeitsmarkt vorstellen.“ (Wotschack u. a. 2017: 29)

Hintergrund hierfür ist, dass Männer eine solche Auszeit eher zum Laufbahnende – also kurz vor dem Übergang in die Rente – in Anspruch nehmen und Frauen ein Sabbatical zwar eher bereits in früheren Lebensphasen nutzen, dann aber häufiger zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Beide Gruppen haben gute Gründe dafür anschließend mit kürzeren Arbeitszeiten an den Arbeitsplatz zurückzukehren. Zusätzlich zeigt sich, dass die Dauer der Auszeit bei Männern kaum einen Effekt auf die anschließende Arbeitszeitdauer hat, während sich für die Frauen ein solcher Zusammenhang durchaus feststellen lässt: Je länger ihr (Kurzzeit-)Sabbatical war, umso kürzer fallen hinterher ihre Arbeitszeiten anschließend aus (vgl. Román 2006: 162). Letztlich ist dies aber noch kein Beleg dafür, dass (Kurzzeit-)Sabbaticals in der Folge einen Wunsch nach einer individuellen Arbeitszeitverkürzung stiften, sondern erst einmal nur, dass der Anlass für das (Kurzzeit-)Sabbatical – z. B. Verantwortung für Sorgearbeit – auch nach dem Ende desselben noch fortbesteht und Auslöser für eine anschließende Arbeitszeitverringerung sein kann.

Effekte auf die Lohnentwicklung

Begründungsfreie Sabbaticals wirken sich für Männer negativ auf die Lohnentwicklung aus: Für Männer, die begründungsfreie Sabbaticals nutzen, lässt sich ein (temporär) negativer Einfluss auf die anschließende Lohnentwicklung feststellen. Diese negativen Effekte sind umso stärker, je länger das jeweilige (Kurzzeit-)Sabbatical gedauert hat. Für Männer mit kürzeren, anlassbezogenen Sabbaticals zeigt sich hingegen kein Unterschied in der Lohnentwicklung. Allerdings gleichen sich die temporären Entgeltverluste im Anschluss an das in Anspruch genommene

(Kurzzeit-)Sabbatical über längere Zeit hinweg wieder aus (Wotschack u. a. 2017: 29).

Bei Frauen kommt es hingegen durch die Sabbatical-Nutzung gar nicht erst zu solch negativen Lohneffekten – zumindest dann nicht, wenn ihr Sabbatical maximal 1 Jahr gedauert hat (Wotschack u. a. 2017: 29). Die negativen Lohneffekte eines Sabbaticals bei Männern dürften damit zusammenhängen, dass (längere) berufliche Auszeiten bei Männern im Betrieb grundsätzlich stärker sanktioniert und stigmatisiert werden als bei Frauen. Insbesondere den Männern wird dann vorgeworfen, ihrem Beruf nicht die höchste Priorität einzuräumen, was zu Benachteiligungen bei Beförderungen und Lohnerhöhungen führt (Wotschack u. a. 2017: 30; vgl. Frans 2011: 31 f.). Bei Frauen wird das gleiche Verhalten hingegen weniger sanktioniert. Zudem fallen die Löhne der Frauen auch bereits vor dem (Kurzzeit-)Sabbatical schon geringer aus als die der Männer (vgl. Frans 2011: 31).

4.8 (Kurzzeit-)Sabbaticals als kulturelle Normalität in der alltäglichen Arbeitswelt

Wechselwirkung zwischen der Inanspruchnahme von (Kurzzeit-)Sabbaticals und kultureller Akzeptanz im Betrieb

Auch aus anderen Studien wissen wir bereits, dass Auszeiten, die gegen die auf betrieblicher Ebene vorherrschenden Geschlechterrollenbilder verstoßen, zum einen negative Konsequenzen in Bezug auf Einkommen und Karriereentwicklung zur Folge haben und zum anderen niedrige Nutzungsraten mit sich bringen. Dies gilt insbesondere für Männer, deren Wünsche nach Elternzeit oder anderen familienbedingten Auszeiten dann häufig stigmatisiert und als Desinteresse an der beruflichen Arbeit abgewertet werden (vgl. Klenner/Lott 2016: 9 ff.; Pfahl u. a. 2014: 57 ff.). In der Folge bleiben dann auch die Nutzungsraten (hier: von Männern) relativ niedrig. Ganz anders das Bild, wenn entsprechende berufliche Auszeiten wie Elternzeit oder (Kurzzeit-)Sabbaticals als betriebliche Normalität gelten und im Betrieb positiv konnotiert werden. Dann steigt die Inanspruchnahme gerade bei Männern deutlich an (ebd. 235 ff.).

Dieses Phänomen lässt sich auch für die Inanspruchnahme von Sabbaticals beobachten: Im öffentlichen Dienst von Nordrhein-Westfalen und Berlin beispielsweise besteht seit mehreren Jahrzehnten ein gesetzlicher Anspruch auf Sabbaticals, es wurde umfassend für die entsprechenden Regelungen geworben. Der Männeranteil bei den Sabbatical-Nutzer*innen lag bereits Ende der 1990er Jahre in beiden Bundeslän-

dern bei 50 Prozent (vgl. Miethe 2000: 20, zitiert nach Klenner u. a. 2002: 188). Ein ähnliches Bild zeigte sich auch in Dänemark: Die Mitte der 1990er Jahre eingeführten Sabbaticals wurden von einem größeren gesellschaftlichen Diskurs begleitet, der sicherstellen sollte, dass die Inanspruchnahme nicht mit Karriereeinbußen oder Gehaltsverlusten einhergeht. Am Ende waren die beruflichen Auszeiten bei Männern (wie Frauen) so beliebt, dass sie schon zu Mangelwirkungen in bestimmten Berufsgruppen, etwa bei Krankenpfleger*innen und Lehrkräften, führte (vgl. Frans 2011; vgl. Jensen 2000: 8).

Kultureller Wandel als Voraussetzung zur Normalisierung von (Kurzzeit-)Sabbaticals

Diese Erfahrungen zeigen die Notwendigkeit eines kulturellen Wandels, der mit der Einführung von (Kurzzeit-)Sabbaticals auf betrieblicher wie gesellschaftspolitischer Ebene einhergehen muss. Erst wenn es gelingt, eine Normalität zu schaffen, in der die Inanspruchnahmen von entsprechenden Auszeit-Regelungen ähnlich selbstverständlich wahrgenommen und gehandhabt wird wie die Inanspruchnahme von Urlaub, werden (Kurzzeit-)Sabbaticals ihr ganzes gleichstellungsorientiertes Potential ausschöpfen können. Was ist mit einer solchen Normalität, einem solchen kulturellen Wandel gemeint? Etwa Folgendes: Wenn beispielsweise Männer ohne Risiko mehr als die sog. zwei Partnermonate beim Elterngeld in Anspruch nehmen, wenn Väter familienbedingt immer wieder mal Kurzzeit-Sabbaticals nutzen, wenn Führung in Teilzeit für Männer (und Frauen) angeboten und gefördert wird. Wenn traditionell männlich konnotierte, lineare Karriereverläufe Platz machen für diskontinuierliche, lebensphasenorientierte Berufsbiografien, in denen Fort-/Weiterbildung in unterschiedlichen Lebensabschnitten Platz finden und in denen Familienkompetenzen als Zusatzqualifikation bzw. als Nachweis für Soziale Kompetenzen bewertet werden.

Grundlegendes Umdenken und zielgerichtete Maßnahmen

Um dies zu erreichen ist ein *grundlegendes Umdenken* notwendig, gepaart mit vielen kleinen und großen, sehr konkreten Maßnahmen. Wie ein kleiner Schritt dafür in der Praxis aussehen kann, zeigt ein Beispiel aus Südtirol: Seit dem Schuljahr 2011/12 müssen jährlich *mindestens* zehn Sabbatical-Stellen gleichzeitig für das Lehrpersonal in ganz Südtirol ermöglicht werden. Damit wurden nicht nur Obergrenzen für die gleichzeitige Inanspruchnahme von (Kurzzeit-)Sabbaticals formuliert, sondern zugleich auch Mindestmengen – als Selbstverpflichtung – garantiert. Auf diese formale Festschreibung können sich Interessierte berufen, wenn sie bei ihrem Arbeitgeber eine berufliche Auszeit beantragen wollen. Noch viel wichtiger aber vielleicht: Dies schafft eine gewisse

kulturelle Normalität. Gleichzeitig bedeutet dies auch, dass Sabbatical-Nutzer*innen nicht mehr (voll) auf den Stellenplan angerechnet werden, sondern eine Mindest-Abwesenheit von 10 Lehrkräften pro Schuljahr fest einkalkuliert werden muss und damit eine Vertretung für die Sabbatical-Nutzer*innen vorhanden ist (vgl. Südtiroler Landesverwaltung 2019 und 2013).

Eine größere Maßnahme im Kontext dieses Wandels stellt die systematische Berücksichtigung von (Kurzzeit-)Sabbaticals in den betrieblichen Strukturen dar. Diese Erkenntnisse werden im folgenden Unterabschnitt behandelt.

4.9 Die Einbettung von (Kurzzeit-)Sabbaticals in die Betriebsstrukturen

Die Inanspruchnahme von (Kurzzeit-)Sabbaticals ist abhängig von der Regelung der Vertretung

Ähnlich wie bei anderen Freistellungsregelungen hängt die Inanspruchnahme stark von der Existenz einer verlässlichen Vertretungsregelung ab. Durch Studien zum Thema Eltern(geld)zeit und Pflegefreistellungen ist bekannt: Steht den Kolleg*innen keine Vertretungskraft zur Verfügung, verkürzen die Nutzer*innen tendenziell die Dauer ihrer beruflichen Auszeit oder verzichten gleich vollständig auf ihren Anspruch, aus Rücksicht auf die Belastungen, die sie durch ihre Inanspruchnahme den Kolleg*innen zumuten (vgl. Pfahl u. a. 2014; Reuyß u. a. 2014).

Hier eine gute und in der Praxis tragfähige Lösung zu finden ist nicht einfach, dies zeigt das Beispiel des Kollektivvertrages das für Pflegepersonal in privat und öffentlich geführten Alten- und Pflegeheimen in Südtirol: Hier sind die Arbeitgeber verpflichtet, eine Vertretung für die durch die Kurzzeit-Sabbaticals freierwerdenden Stellen zu sichern (vgl. Abb. A.10). Doch auch hier können nicht immer alle Berechtigten ihre Freistellungswünsche vollumfänglich realisieren (vgl. Kuntner 2018: 28), was z. T. auf eine zu geringe Personalstärke zurückgeht, trotz der bestehenden tariflichen Verpflichtung zur Vertretungssicherung. In größeren Einrichtungen wird noch eher zusätzliches Personal zur Abdeckung von Personalabwesenheiten auf Grund von (Kurzzeit-)Sabbaticals eingestellt als in kleineren (vgl. Telefoninterview vom 08.04.2019).

Das Beispiel macht deutlich: allein eine gesetzliche oder tarifliche Regelung reicht nicht aus. Es braucht ein tatsächlich verlässliches System der Neubesetzung/Vertretung auf betrieblicher Ebene, da es sonst zu einer Spirale des Personalmangels und der zusätzlichen Belastung in der Belegschaft kommt. Das Vorhandensein eines guten Vertretungs-

managements entlastet die Kolleg*innen und ermöglicht den Sabbatical-Nutzer*innen die Inanspruchnahme von Auszeiten ohne schlechtes Gewissen.

(Kurzzeit-)Sabbaticals erhöhen den Bedarf nach einem smarten Vertretungs- und Kompetenzmanagement

Das Beispiel aus Südtirol zeigt zudem, dass die Organisation der regelmäßig wiederkehrenden Abwesenheit von Beschäftigten auch noch aus einem anderen Grund schwierig ist: wenn die eingespielte Arbeitskraft fehlt und eine Vertretungskraft erst noch eingearbeitet werden muss, bindet dies erneut personelle Ressourcen, die gerade in kleineren Teams häufig nicht zur Verfügung stehen. Insofern ist das Vorhandensein einer Vertretungskraft zunächst nur eine notwendige, jedoch noch keine hinreichende Gelingensbedingung. Es braucht letztlich ein smartes Vertretungs- und Kompetenzmanagement, das in der Lage ist, Arbeitsaufgaben und Arbeitsinhalte zeitlich, sachlich, räumlich und sozial so zuzuordnen, dass sie jederzeit von mindestens einer weiteren Person innerhalb des Teams übernommen werden kann. Gegenseitige Vertretungsfähigkeit muss – als arbeitsorganisatorische Daueraufgabe – über einen längeren Zeitraum aktiv aufgebaut werden, um sich dann im Ernstfall beweisen zu können.

Ein smartes Vertretungs- und Kompetenzmanagement stellt den zentralen Ermöglichungsfaktor für (Kurzzeit-)Sabbaticals dar

Ein effizientes, eingeübtes und vorausschauendes Vertretungs- und Kompetenzmanagement scheint in der betrieblichen Praxis bisher noch eher Ausnahme als Regel zu sein. Gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und einer damit einhergehenden Zunahme der Sorgeverantwortung fast aller Beschäftigten bedarf es jedoch dringend eines Paradigmenwechsels bei der Personalplanung: Zum einen braucht es eine Abkehr vom Präsenzparadigma und den geltenden Vollzeitnormen, zum anderen braucht es vielerorts eine Überprüfung der Personalbedarfsbemessung, die neben anderen Auszeiten (Urlaub, Krankheit, Weiterbildung etc.) auch die Inanspruchnahme von (Kurzzeit-)Sabbaticals stärker berücksichtigt und entsprechende finanzielle wie personelle Ressourcen für qualifizierte Vertretungskräfte zur Verfügung stellen muss.

Die Unterstützung und Zustimmung des Arbeitgebers beeinflusst die Inanspruchnahme von (Kurzzeit-)Sabbaticals

Verfügen die Beschäftigten nicht über ein unmittelbar geltendes Nutzungsrecht, sondern müssen sie erst eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über Nutzung und Konditionen individuell aushandeln, wirkt sich

dies dämpfend auf die Nutzung von (Kurzzeit-)Sabbaticals aus. Ein ähnliches Phänomen ist in Deutschland bereits im Zusammenhang mit der Elternzeit bekannt: Nutzten vor der Reform des BEEG 2007 gerade mal rund 3,5 Prozent der Väter die schon damals mögliche Elternzeit, stieg mit der gesetzlichen Festschreibung der sog. Partnermonate die Zahl der Männer in Elternzeit innerhalb von rund 10 Jahren auf ca. 30 Prozent (2018) an. Als ein wesentlicher Grund wurde von den Vätern eben jener individuelle gesetzliche Anspruch genannt, der sie unabhängig von der Zustimmung des Arbeitgebers machte (vgl. Pfahl u. a. 2014: 46 ff.). Hilfreich ist offensichtlich ein gesetzlicher Anspruch oder auch eine verbindliche tarifpolitische Lösung, wie etwa beim Kollektivvertrag für das Vorarlberger Sozial- und Gesundheitswesen (vgl. Abb. A.8.). Dort ist ein individueller Rechtsanspruch auf ein Kurzzeit-Sabbatical alle 5–10 Jahre garantiert, der laut Expert*innen dazu beiträgt, innerbetriebliche Nutzungshindernisse abzubauen und eine Art betriebliche Normalität im Umgang mit beruflichen Auszeiten zu etablieren.

Verbindliche, gesetzlich oder tariflich fixierte Ansprüche

Grundsätzlich sind bei der Ausgestaltung abgestufte Lösungen denkbar: *Ideal sind verbindliche, gesetzlich oder tariflich fixierte Ansprüche*, ähnlich wie beim gesetzlich verankerten Elterngeld. Etwas schwächer wäre es, die Ansprüche auf ein (Kurzzeit-)Sabbatical gesetzlich oder tarifvertraglich so festzuschreiben, dass eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter*in angestrebt werden soll („Vereinbarungslösung“) und der Arbeitgeber die Ansprüche nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen darf. Dringende betriebliche Gründe wären dann etwa: Schließung des Betriebs, Schließung einer Abteilung, Auflösung der Arbeitsgruppe oder Verlagerung der Arbeiten auf Dritte. Die Darlegungs- und Beweislast für die behaupteten dringenden betrieblichen Gründe würden dann in vollem Umfang beim Arbeitgeber liegen.

Wie sollen berufliche Auszeiten gestaltet sein? Unter welchen Umständen soll eine solche Auszeit in Anspruch genommen werden können? Wie muss das Ganze ausgestaltet werden, damit auch gering Verdienende, Teilzeitbeschäftigte, Alleinerziehende oder die zunehmende Zahl der befristet Beschäftigten davon profitieren können? Dies waren die Ausgangsfragen, die zu dieser Expertise geführt haben. Im abschließenden Kapitel werden, auf der Basis der zuvor gewonnenen Erkenntnisse, Antworten darauf gegeben. Diese können als Diskussionsstoff für Gewerkschaften und Politik genutzt werden, um das Instrument der Auszeit verstärkt auf die gewerkschaftliche und politische Agenda zu setzen und um Eckpunkte/Rahmensetzungen für gute Regelungen zu formulieren.

5. Eckpunkte für zukünftige Sabbatical-Regelungen in Deutschland

Wir empfehlen, unterschiedliche Arten von Sabbatical-Regelungen in Deutschland zu verwirklichen, die auf unterschiedliche Ziele und Anlässe abzielen, eine unterschiedliche zeitliche Inanspruchnahme ermöglichen und auf unterschiedlichen Ebenen verankert sein sollten. Daher werden im Folgenden vier Grundmodelle vorgestellt, die sich hinsichtlich Anlass, Dauer und Regulierungsebene unterscheiden. Diese Grundmodelle sind nicht als Entweder-oder zu begreifen, sondern können im Idealfall parallel zueinander verwirklicht werden.

Grundmodell I: Freie-Tage-Wahlmodell – auf betrieblicher Ebene

Als kleine und besonders pragmatische Lösung kann ein Freie-Tage-Wahlmodell dem Bedürfnis der Beschäftigten nach zusätzlichen Zeitblöcken im Jahresverlauf entgegenkommen. Damit können mehrere kleine (oder eine größere), entdichtete, verlangsamte Phase(n) in den sonst hochkomplexen Alltag der Beschäftigten eingeschoben werden. Das Besondere: Die Beschäftigten können bei der Nutzung frei wählen zwischen einzelnen Tagen, mehreren kleinen Blöcken oder einem kleinen Kurzzeit-Sabbatical pro Jahr – ähnlich wie bei der Einteilung ihrer Urlaubstage. Die Nutzungsmöglichkeiten sind vielfältig: Die zusätzliche freie Zeit kann zu Gunsten von Haushalt, Erziehung, Familienzeiten, Pflegeaufgaben, Erholung genutzt werden oder zur Entschleunigung des Alltags, zum Pflegen sozialer Kontakte, oder für einen Kurzurlaub.

Wie sieht so ein Modell konkret aus?

Dauer: 10 bis 20 zusätzliche freie Tage im Jahr (bei 5-Tage-Woche, sonst anteilig).

Anlass: Nutzung ist seitens der Beschäftigten nicht begründungspflichtig.

Regulierungsebene: Auf Basis einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten; diese muss erteilt werden, sofern keine betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Nutzung: Die Tage können geblockt genutzt werden, d. h. maximal als Kurzzeit-Sabbatical von 4 Wochen; die Inanspruchnahme der

freien Tage bzw. der geblockten Auszeiten wird ggf. mit dem*der Vorgesetzten abgesprochen.

Zeitraum: Regelung wird immer für ein Kalenderjahr von Beschäftigten in Anspruch genommen; Inanspruchnahme der freien Tage/geblockten Auszeiten findet innerhalb dieses Jahres statt.

Vertretung: (Selbst-)Verpflichtung des Arbeitgebers auf betrieblicher Ebene für Vertretung und/oder Neueinstellung zur sorgen, in etwa in Größenordnung der mit der Regelung betriebsweit entfallenden Stundenvolumina.

Finanzierung: Durch die Beschäftigten, auf Basis einer kontinuierlichen Entgeltreduzierung über das ganze Kalenderjahr hinweg und/oder: auf Basis einer Reduzierung der jährlichen Sonderleistungen.

Grundmodell II: Kurzzeit-Sabbaticals – auf betrieblicher Ebene

Das Grundmodell für ein Kurzzeit-Sabbatical dient als kleine bis mittlere pragmatische Lösung, die Beschäftigte dann nutzen, wenn sie für einen besonderen Anlass Zeit benötigen (Einschulung des Kindes, Überbrückung von Ferienzeiten, Abwesenheit der Partner*in, Organisation einer Pflegesituation, Sterbebegleitung etc.).

Das Modell ist durch folgende Eckpunkte gekennzeichnet:

Dauer: 1 bis 6 Monate.

Anlass: Begründungsfrei und/oder für besondere, zu definierende Anlässe.

Regulierungsebene: Auf Basis einer individuellen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem*r. Recht der Beschäftigten auf Hinzuziehung des Betriebsrates beim Abschluss dieser Vereinbarung. Einrichtung einer paritätisch besetzten Kommission (Personalabteilung & Betriebs-/Personalrat), die in Konfliktfällen vermittelt und eine Entscheidung trifft.

Ausgestaltung: Niedrigschwellige, leicht verständliche Regelung mit einer überschaubaren Anzahl von verschiedenen Ansparmodellen und gestaffelten Entgeltniveaus während Ansparphase und (Kurzzeit-)Sabbatical. Hierzu wird auf betrieblicher Ebene eine Varianten-Übersicht für die Beschäftigten erstellt, die gängige Kombinationen aus Ansparphase und Sabbatical-Dauer aufzeigt sowie das sich daraus ergebene Entgeltniveau verdeutlicht.

Zeitraum: Regelung wird immer für ein bis maximal fünf Kalenderjahre von Beschäftigten in Anspruch genommen. Dabei kann die Ansparphase 1,5- bis 9-mal so lang sein, wie das eigentliche (Kurzzeit-)Sabbatical, je nach gewünschtem Entgeltniveau während des Gesamtzeitraums.

Vertretung: (Selbst-)Verpflichtung des Arbeitgebers, auf betrieblicher Ebene für Vertretung und/oder Neueinstellung zu sorgen, in etwa in Größenordnung der mit der Regelung betriebsweit entfallenden Stundenvolumina.

Finanzierung: Entgeltreduzierung um ca. 10 bis 50 Prozent über Ansparphase und (Kurzzeit-)Sabbatical hinweg (je nach Wunsch des*der Beschäftigten), ohne dass das Entgelt jedoch unter ein Mindestniveau von 50 Prozent fällt. Nachträgliches Ansparen eines Teils der Zeit ist zu ermöglichen. Wünschenswert wäre eine Teil-Subventionierung durch den Arbeitgeber, zumindest für ausgewählte Anlässe (Weiterbildung, Sorgearbeit, ...).

Mit den beiden o.g. Grundmodellen I und II für kurze Auszeiten käme es zu einer Auflockerung der Arbeitsphasen durch dazwischengeschobene Auszeiten, die jedoch Arbeitszeitmassierungen an anderen Stellen erforderlich machen.

Grundmodell III: Anlassbezogene (Kurzzeit-)Sabbaticals – geregelt in Tarifverträgen

Eine tarifpolitische Regelung von (Kurzzeit-)Sabbaticals macht vor allem dann Sinn, wenn die Anlässe direkt oder indirekt im Zusammenhang mit der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer*innen stehen. Also immer dann, wenn es um Fragen der Gesunderhaltung bzw. um die Wiederherstellung der Arbeitskraft geht, oder um die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen. Hierunter können auch geblockte ehrenamtliche Tätigkeiten fallen, wie beispielsweise ein mehrwöchiger Hilfseinsatz im Ausland. Dies kommt umso mehr in Betracht, wenn durch den ehrenamtlichen Einsatz auch Kompetenzen erworben/ausgebaut werden, die auch beruflich nützlich sind (z. B. Sprache, Kommunikation, Soziales Kompetenzen, IT-Kenntnisse, fachliche Fertigkeiten).

Dauer: Entweder 4 bis 8 Wochen in regelmäßigem Rhythmus (z. B. alle 2 bis 5 Jahre, v. a. zum Zweck der Gesunderhaltung oder Rekonvaleszenz) oder bei einmaliger Nutzung 1 bis 12 Monate (v. a. zum Zweck der Weiterbildung).

Anlässe: Weiterbildung und Gesunderhaltung (jeweils begründungspflichtig) – ggf. auch auf Sorgearbeit oder geblockte ehrenamtliche Einsätze erweiterbar.

Regulierungsebene: Tarifvertrag, ggf. ergänzt durch sozialpartnerschaftliche Umsetzungsvereinbarungen auf Betriebsebene (BV/DV), in der die Details der Durchführung ausgeführt werden.

Vertretung: (Selbst-)Verpflichtung des Arbeitgebers, auf betrieblicher Ebene für Vertretung und/oder Neueinstellung zu sorgen, in Größenordnung der durch die Regelung entfallenden Stundenvolumina. Beziehungsweise bei Auszeiten ab 6 Monaten: Verpflichtung, eine direkte, auf diesen Arbeitsplatz bezogene, qualifizierte Vertretung zu organisieren.

Zeitraum: Größer als in den Grundmodellen I und II. Mehrjähriger Gesamtzeitraum muss möglich sein, um größere Sabbaticals zu ermöglichen.

Finanzierung: Fest vereinbarte, automatische Einzahlungen von Arbeitgeber und Beschäftigten während der Ansparphase. Eine Entgeltreduzierung über den Gesamtzeitraum aus Ansparphase und (Kurzzeit-)Sabbatical hinweg wird vereinbart, dabei wird jedoch ein Entgelt-Mindestniveau von 66 Prozent, 75 Prozent oder 80 Prozent garantiert.

Anspargung: Überstunden (begrenzt), Jahressonderleistungen, Urlaubstage (die über den gesetzl. Mindestanspruch hinausgehen); jährliche Zeitgutschrift des Arbeitgebers (z. B. 1 Woche Zeitgutschrift pro Jahr zum Zwecke der Gesunderhaltung/Rekonvaleszenz) plus (Teil-)Subventionierung bei Inanspruchnahme zu Gunsten von Weiterbildungsvorhaben.

Diese Anlässe liegen im ureigenen Handlungs- und Gestaltungsbereich von Tarifparteien, denn gerade die Betriebe ziehen hier unmittelbaren Nutzen aus den Auszeiten. Ihr finanzieller wie arbeitsorganisatorischer Aufwand bei der Durchführung von (Kurzzeit-)Sabbaticals im eigenen Betrieb rechtfertigt sich durch die zu erwartende soziale und fachliche Dividende, die sich daraus ergibt.

Grundmodell IV: Begründungsfreie Sabbaticals – gesetzlich verankert

Jenseits kurzer Auszeiten für die Wechselfälle des Lebens oder der Auszeiten zu Gunsten einer langfristigen Sicherung von Gesundheit und Wissensstand, bestehen darüber hinaus auch andere größere und zu-

kunftsweisende Bedürfnisse bei Beschäftigten, wie etwa die Verfolgung persönlicher Ideen, die Realisierung eines längerfristigen sozialen Engagements, die berühmte Weltreise, der Wunsch nach zusammenhängender Eigenzeit oder nach Besinnung und Neuorientierung „mitten im Leben“. Für all diese Dinge – und diese Aufzählung ließe sich beliebig fortführen und ist vermutlich so lang, wie die Menschen vielfältig sind – brauchen die Beschäftigten gelegentlich im Lebensverlauf Zeit. Da es sich um längere Auszeiten handelt und diese nicht mit Anlässen verbunden sind, die in den Handlungs-/Gestaltungsbereich der Arbeitgeber fallen (anders als in Grundmodell III), sollten diese größeren Auszeiten besser über einen gesetzlichen Anspruch geregelt werden.

Wie würde ein solcher Gestaltungsrahmen dann aussehen?

Dauer: 6 bis 12 Monate, bei wiederholter Nutzungsmöglichkeit (etwa: 2- bis 3-mal) im Erwerbsleben.

Anlass: Für jeden beliebigen Zweck, daher begründungsfrei.

Regulierungsebene: Gesetz, ergänzt durch sozialpartnerschaftliche Umsetzungsvereinbarungen auf Betriebsebene (BV/DV) und individuelle Absprachen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten.

Anspruchsberechtigung: Alle Beschäftigten sind anspruchsberechtigt (Vollzeit/Teilzeit/geringfügig, unabhängig vom individuellen Dienstal oder Befristung), ggf. nur eine geringe Betriebszugehörigkeitsdauer als Voraussetzung festlegen (z. B. 6 Monate).

Vertretung: Verpflichtung des Arbeitgebers auf betrieblicher Ebene für Vertretung und/oder Neueinstellung zur sorgen, im vergleichbaren Umfang der entfallenden Stellenanteile, wobei es sich (spätestens) bei Freistellungen ab 6 Monaten um eine direkt auf den freiwerdenden Arbeitsplatz bezogene, qualifizierte Vertretung handeln muss.

Zeitraum: 6 bis 12 Monate, da keine Ansparphase durchlaufen wird.

Finanzierung: Freistellung ohne Entgeltanspruch (daher kein vorheriges Ansparen notwendig); jedoch mit staatlicher (Teil-)Subventionierung (mind. 65 % des letzten Netto-Gehalts bzw. 1.100 Euro/Monat). Vorstellbar ist auch eine höhere Transferzahlung, sofern mit der Durchführung des Sabbaticals arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen verwirklicht werden (z. B. bei Einstellung einer Ersatzkraft, Übernahme Azubi/Trainee, Entfristung eines*r Berufsanfänger*in etc.).

Ein solch gesetzlich verbrieftter Anspruch auf erwerbsarbeitsfreie Phasen im Lebensverlauf ist unmittelbar anschlussfähig an die derzeit laufenden

Diskussionen über selbstbestimmte Optionszeiten und ein Carezeit-Budget für Beschäftigte (vgl. Jurczyk u. a., 2016).

Schlussgedanken

Wie gezeigt werden konnte, gibt es viele Gründe für die Inanspruchnahme eines (Kurzzeit-)Sabbaticals. Es dient als Auszeit vom Job, zur Erholung, zur Weiterbildung, zur Gesunderhaltung/Rekonvaleszenz, zum Reisen, zur Betreuung von Angehörigen oder zur Umsetzung von Projekten, die im Arbeitsalltag keinen Platz haben. Aber auch zur Sinn-suche, zur Neuorientierung oder für einen Neubeginn. All diese Gründe sind gerechtfertigt und gehören heute zu einer Arbeitswelt 4.0 ebenso dazu, wie zu den vielfältiger gewordenen Lebensentwürfen und Lebensformen. Wir brauchen solche beruflichen Auszeiten in der Mitte des Lebens, da nur sie die Zeit und Energie für die anderen wichtigen Lebenstätigkeiten jenseits der Erwerbsarbeit geben.

Die Ergebnisse dieser Expertise haben aber auch deutlich gemacht, dass dieser Formenvielfalt von (Kurzzeit-)Sabbaticals nicht durch eine one-fits-all-Lösung begegnet werden kann, vielmehr braucht es einen Grundstock an verschiedenen, ineinandergreifenden und sich ergänzenden Regelungen, die flexibel auf die jeweiligen Bedarfe der Beschäftigten und der Betriebe reagieren können.

Mit den aus den 15 bereits bestehenden Praxisbeispielen aus Deutschland und europäischen Nachbarländern herauskondensierten Hinweisen und den daraus entwickelten vier Grundmodellen möchten wir anregende Impulse für die weitere Gestaltung von (Kurzzeit-)Sabbaticals in Deutschland zu liefern. Jetzt sind die verschiedenen Akteure am Zuge: Beschäftigte, Vorgesetzte, Arbeitgeber, Tarifpartner, Politik und Staat.

Literatur

- Anonymes Betriebsbeispiel 1 (2018): Betriebsvereinbarung zur Bildungsteilzeit (aus Baden-Württemberg).
- Anonymes Betriebsbeispiel 2 (2018): Betriebsvereinbarung zur Bildungsteilzeit (aus Bayern).
- Arbeiterkammer (2019): Bildungskarenz. www.arbeiterkammer.at/beratung/bildung/bildungsfoerderungen/Bildungskarenz.html, letzter Zugriff am 01.04.2019.
- Arbeitsmarktservice Österreich (o. J.): Weiterbildungsgeld bei Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts (Informationsflyer). www.ams.at/docs/001_infoblatt_freistellung_entfall_bezeuge.pdf, letzter Zugriff am 16.05.2019
- Arbeitsmarktservice Österreich (2019): Weiterbildungsgeld. www.ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung/so-foerdern-wir-ihre-aus--und-weiterbildung/-weiterbildungsgeld#wasisteinefreistellunggegenentfallderbezeuge, letzter Zugriff am 16.05.2019.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2017): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Trendbericht (Bericht verfasst von Bilger, F./Strauß, A.), www.bmbf.de/pub/Weiterbildungsverhalten_in_Deutschland_2016.pdf, letzter Zugriff am 19.06.2018.
- Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort Österreich (2019): Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG). www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40094347/NOR40094347.html, letzter Zugriff am 01.04.2019.
- Ausschuss für Arbeit und Soziales (2016): Bericht über den Antrag 1317/A(E) der Abgeordneten Mag. Gerald Loacker, Kolleginnen und Kollegen betreffend Erhöhung der Treffsicherheit der Bildungskarenz. www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/II_01321/index.shtml, letzter Zugriff am 25.04.2019.
- Austria Presse Agentur (APA) (2017): Bildungskarenz ist jung, weiblich und wienerisch. Agenturmeldung vom 23.04.2017.
- Autonome Provinz Bozen-Südtirol, Abteilung Personal (2011a): Erprobung des Sabbatjahres – Mitteilung vom 23. Mai 2011, „Erprobung des Sabbatjahres für das Lehrpersonal und diesem gleichgestellte Personal der Berufs- Fach- und Musikschulen sowie der Kindergärten des Landes“. www.provinz.bz.it/verwaltung/personal/rundschreiben.asp?publ_page=4, letzter Zugriff am 06.05.2019.

- Autonome Provinz Bozen-Südtirol, Abteilung Personal (2011b): Erprobung des Sabbatjahres – Einvernehmen definitive Version, „Einvernehmen über die Erprobung des Sabbatjahres gemäß Artikel 26 des BKV vom 24. November 2009 ab dem Schuljahr 2011/2012“. www.provinz.bz.it/verwaltung/personal/rundschreiben.asp?publ_page=4, letzter Zugriff am 06.05.2019.
- Bispinck, R. (2009): Tarifliche Regelungen zur befristeten Arbeitszeitverkürzung. Eine Untersuchung von Tarifverträgen in 26 Wirtschaftszweigen und Tarifbereichen. In: Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 67. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, WSI-Tarifarchiv, 5–6.
- BMW Group (2016): Sustainable Value Report 2016, 92–93.
- Bogedan, C. (2005). Mit Sicherheit besser? Aktivierung und Flexicurity in Dänemark. (ZeS-Arbeitspapier, 6/2005). Bremen: Universität Bremen, Zentrum für Sozialpolitik. www.nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-109305, letzter Zugriff am 14.05.2019.
- Böker, K./Lindecke, C. (2013): Flexible Arbeitszeit – Langzeitkonten. Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Analyse und Handlungsempfehlungen, 2. Aufl., Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung, Frankfurt am Main: Bund Verlag.
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz Österreich (BMASKG) (2017): Bildungskarenz und Bildungsteilzeit. Ein Leitfaden für die Ausübung der Bildungskarenz und Bildungsteilzeit. Wien: BMASKG. www.broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=43, letzter Zugriff am 14.05.2019.
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz Österreich (BMASKG) (2018): Basisinformationsbericht. Arbeitsmarktpolitik – Institutionen, gesetzlicher Rahmen und Verfahren, Maßnahmen – Berichtsjahr 2016/2017. Wien: BMASKG. www.broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=236, letzter Zugriff am 14.05.2019.
- Debacker, M./De Lathouwer, L./Bogaerts, K. (2004): Time Credit and Leave Schemes in the Belgian Welfare State. Amsterdam: Royal Academy of Science. www.adapt.it/adapt-indice-a-z/m-debacker-l-de-lathouwer-k-bogaerts-time-credit-leave-schemes-belgian-welfare-state-centre-social-policy-university-antwerp-2012/, letzter Zugriff am 05.02.2019.

- Deutsche Rentenversicherung (DRV) (2007): Beschäftigungssicherung bei DRV Bund. www.rvliteratur.driv-bund.de/pdf/sap_info/massn_tv_sap_umsetzung.pdf, letzter Zugriff am 23.04.2019.
- Die Presse (2017): Bildungskarenz ist jung, weiblich und wienerisch. www.diepresse.com/home/bildung/weiterbildung/5205538/Bildungskarenz-ist-jung-weiblich-und-wienerisch, letzter Zugriff am 13.05.2019.
- Flarer, H./Pramstrahler, W. (2015): Atypische Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Dienst Südtirols 2009–2013. Bereich Bildung. Bozen: Arbeitsförderinstitut (AFI).
- Frans, D./Mortelmans, D./Masquillier, C. (2011): Financial consequences of career breaks. A latent growth model on register data. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie. www.steunpuntwerk.be/node/2290, letzter Zugriff am 05.02.2019.
- GPA (2019): Kollektivvertrag des Vorarlberger Sozial- und Gesundheitswesens (VSG-KV). www.behindertenarbeit.at/wp-content/uploads/VSG-KV-2019.pdf, letzter Zugriff am 30.04.2019.
- GPA & vida (2019): Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich (SWÖ-KV). www.behindertenarbeit.at/wp-content/uploads/SWOe-KV-2019.pdf, letzter Zugriff am 30.04.2019.
- Groeninger, M./Lennings, F. (2014): Flexibilisierung der Arbeitszeit bei BMW – Modelle und Bausteine. In: Betriebspraxis & Arbeitsforschung Nr. 219, 18–23.
- Hausmann, P. (2012): Lebensarbeitszeit und Demografie: Tarifpolitik in der chemischen Industrie (Folienpräsentation). www.boeckler.de/pdf/v_2012_09_27_hausmann.pdf, letzter Zugriff am 17.04.2019.
- Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja/Horvath, Sandra (2018): Teilnahme an Weiterbildung nach Art der Weiterbildung 2012, 2014 und 2016. In: WSI GenderDatenPortal. www.boeckler.de/52366.htm, letzter Zugriff am 31.05.2019.
- IG BCE (2008): Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie. www.online-bem.de/doku.php?do=export_pdf&rev=0&id=iii.6.4_tarifvertrag_arbeitgeberverband_chemie_und_ig_bce, letzter Zugriff am 17.04.2019.
- IG BCE (2014): Tarifinformationen. www.igbce.de/tarife/tarifrunden/wintershall-tarifregelung-sabbatical/89208, letzter Zugriff am 17.04.2019.
- IG Metall (2016): Tarifliche Bildungsteilzeit in der Metall- und Elektroindustrie. www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/metall-und-elektro/bildungsvereinbarung-fuer-die-weiterbildung-abschliessen, letzter Zugriff am 02.04.2019.

- IG Metall (o. J.a): Neue Chancen nutzen – Mit Bildungsteilzeit. www.igmetall.de/download/docs_ungelernte_4a83e7f1645eaf60697a00b3fac5d703722e3ded.pdf, letzter Zugriff am 02.04.2019.
- IG Metall (o. J.b): Tarifliche Bildungsteilzeit. www.igmetall.de/download/docs_themenheft_32069-56804_ansicht_ad25f04dd012178efdcf6ffa95b8afeeb171d116.pdf, letzter Zugriff am 02.04.2019.
- IG Metall Bezirk Baden-Württemberg & Südwestmetall (2015): Tarifvertrag zur Qualifizierung für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg. www.agenturg.de/wp-content/uploads/2015_03_05-TV-Quali_NEU.pdf, letzter Zugriff am 02.04.2019.
- Jensen, P. H. (2000): The Danish Leave-of-Absence Schemes. Origins, Functioning and Effects from a Gender Perspective. Aalborg: Aalborg University, Department of Economics, Politics and Public Administration. www.dps.aau.dk/digitalAssets/211/211237_2000-19-theDanishleaveof-perh.pdf, letzter Zugriff am 14.05.2019.
- Jürgens, K./Hoffmann, R./Schildmann, C. (2017): Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission „Arbeit der Zukunft“, Bielefeld: transcript.
- Jurczyk, K./Mückenberger, U. (2016): Arbeit und Sorge vereinbaren: Ein Carezeit-Budget für atmende Lebensläufe. Reihe: Körper Impulse Demografie. Band 5. Hamburg: Körper-Stiftung
- Klenner, C./Pfahl, S./Reuyß, S. (2002): Arbeitszeiten – Kinderzeiten – Familienzeiten: Bessere Vereinbarkeit durch Sabbaticals und Blockfreizeiten, Düsseldorf, www.boeckler.de/pdf/wsi_proj_sabbati2.pdf, letzter Zugriff am 28.05.2019.
- Klenner, C./Pfahl, S./Reuyß, S. (2003): Flexible Arbeitszeiten aus Sicht von Eltern und Kindern. In: Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation (ZSE) 3/2003, 268–285.
- Klenner, C./Lott, Y. (2016), Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf. Bedingungen und Barrieren ihrer Nutzung im Betrieb. Kurzfassung der Ergebnisse aus dem AZOLA-Projekt. WSI-Working Paper 203, Düsseldorf. www.boeckler.de/pdf/p_wsi_wp_203.pdf, letzter Zugriff am 14.05.2019.
- Kuntner, W. (2018): Arbeitsbedingungen in den Seniorenwohnheimen Südtirols. Ergebnisse der Erhebung 2017. Bozen: Arbeitsförderungsinstitut (AFI).
- Kusserow, B. (2013): Zeitwertkonto im Tarifvertrag bei der Deutschen Post AG (Folienpräsentation). www.boeckler.de/pdf/v_2013_09_26_Kusserow.pdf, letzter Zugriff am 17.04.2019.

- Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LFA) (2017a): Der Zeitkredit ohne Begründung – Vor dem 01.04.2017 geltende Vorschriften. Infoblatt E61 zuletzt aktualisiert am 14.05.2013. www.lfa.be/de/dokumentation/infoblatt/e61, letzter Zugriff am 07.05.2019.
- Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LFA) (2017b): Der Zeitkredit mit Begründung – Ab dem 01.04.2017 geltende Vorschriften. www.lfa.be/de/dokumentation/infoblatt/e59-0, letzter Zugriff am 09.05.2019.
- Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LFA) (2017c): Der Zeitkredit mit Begründung – Vor dem 01.04.2017 geltende Vorschriften. www.lfa.be/de/dokumentation/infoblatt/e62, letzter Zugriff am 07.05.2019.
- Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LFA) (2018): „Gewöhnliche“ Laufbahnunterbrechung – Regelung für die Vertrags- und statutarischen Angestellten der Lokal- und Provinzverwaltungen und für die Vertragsangestellten der anderen öffentlichen Verwaltungen. Infoblatt T12 vom 1.11.2018. www.lfa.be/de/dokumentation/infoblatt/t12#h2_0, letzter Zugriff am 07.05.2019.
- Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LFA) (2019a): Beträge – Laufbahnunterbrechung – Zeitkredit. www.lfa.be/de/dokumentation/betr%C3%A4ge/laufbahnunterbrechung-zeitkredit#16240, letzter Zugriff am 09.05.2019.
- Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LFA) (2019b): Ich arbeite im Privatsektor. Was sind die Unterschiede zwischen einem Elternurlaub und einem Zeitkredit mit der Begründung „sich um sein Kind oder seine Kinder kümmern...?“. www.lfa.be/de/ich-arbeite-im-privatsektor-was-sind-die-unterschiede-zwischen-einem-elternurlaub-und-einem-zeitkredit-mit-der-begrue-dung-sich-um-sein-kind-oder-seine-kinder-kuemmern-0, letzter Zugriff am 09.05.2019.
- Merla, L. (2017): 13th International Review of Leave Policies and Related Research 2017. Belgium. In: International Network on Leave Policies and related Research. University of London, Institute of Education, 65–73.
- Perrot, L. (2018): Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bei ING-DiBa (Folienpräsentation). www.deutscher-verein.de/de/uploads/vam/2018/f-2302-18/perrot_beispiel_ing_diba.pdf, letzter Zugriff am 14.05.2019.
- Pfahl, S./Reuyß, S./Hobler, D./Weeber, S. (2014): Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter: Gleichstellungspolitische Auswirkungen der Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten durch erwerbstätige Väter auf betrieblicher und partnerschaftlicher Ebene. Projektbericht. Berlin

- Pfahl, S./Reuyß, S./Hobler, D./Weeber, S. (2014): Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter: Gleichstellungspolitische Auswirkungen der Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten durch erwerbstätige Väter auf betrieblicher und partnerschaftlicher Ebene. Projektbericht. Berlin
- Reuyß, S. (2017): Freistellungen zur Pflege und Betreuung. Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen/Kurzauswertungen, 3. aktualisierte Auflage, Düsseldorf
- Román, A. (2006): Deviating from the standard. Effects on labor continuity and career patterns. Amsterdam: Dutch University Press. www.dspace.library.uu.nl/handle/1874/13475, letzter Zugriff am 14.05.2019.
- Román, A./Heylen, L./Schippers, J. (2006): Career breaks in Belgium: How they affect labor participation and individual careers. Tilburg.
- Schneider, R. (2018): Innovative Arbeitszeitpolitik im Dienstleistungssektor. Antworten der Dienstleistungsgewerkschaften auf arbeitszeitpolitische Herausforderungen. Working Paper No 091. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung.
- Sozialwirtschaft Österreich – Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen (2019): Satzung des SWÖ-KV 2019. Online unter www.bags-kv.at/1001,4040,0,2.html, letzter Zugriff am 23.04.2019.
- Südtiroler Gewerkschaftsbund (2008): Kollektivvertrag für privat geführte Pflege- und Altenheime. www.sgb-cisl.it/tarife-vertraege/gemeinden-bezirksgemeinschaften-und-altersheime/private-altersheime.html, letzter Zugriff am 16.01.2019.
- Südtiroler Gewerkschaftsbund (2017): Vereinbarungsprotokoll vom 31.07.2017 zur Erneuerung des Kollektivvertrages für privat geführte Alten- und Pflegeheime – normativer und wirtschaftlicher Teil. www.sgb-cisl.it/tarife-vertraege/privatsektor-private-gefuehrte-alten-und-pflegeheime-privatkliniken-sozialgenossenschaften-la-strada/privat-gefuehrte-alten-und-pflegeheime.html, letzter Zugriff am 16.01.2019.
- Südtiroler Gewerkschaftsbund – Öffentlicher Dienst (2000): Bereichsabkommen für die Bediensteten der Gemeinden, der Bezirksgemeinschaften und der ÖFWE. www.sgb-cisl.it/tarife-vertraege/gemeinden-bezirksgemeinschaften-und-altersheime/bereichsabkommen-fuer-bedienstete.html, letzter Zugriff am 06.05.2019.

- Südtiroler Gewerkschaftsbund – Öffentlicher Dienst (2015): Einheitstext der Abkommen für die Bediensteten der Gemeinden, der Bezirksgemeinschaften und der ÖFWE (mit Anlage 4). www.sgb-cisl.it/tarife-vertraege/gemeinden-bezirksgemeinschaften-und-altersheime/bereichsabkommen-fuer-bedienstete.html, letzter Zugriff am 06.05.2019.
- Südtiroler Landesregierung (2013): Bereichsabkommen für das Lehrpersonal der Berufsschulen des Landes, der Fachschulen für land-, forst- und hauswirtschaftliche Berufsbildung sowie der Musikschulen. www.lexbrowser.provinz.bz.it/doc/de/197504/bereichsabkommen_vom_27_juni_2013.aspx?view=1, letzter Zugriff am 06.05.2019.
- Südtiroler Landesregierung (2016): Beschluss der Landesregierung 20.12.2016, Nr. 1439, Sabbatjahr für das Lehr- und diesem gleichgestellte Personal der Berufs-, Fach- und Musikschulen und der Kindergärten des Landes ab dem Schuljahr 2016/2017. www.lexbrowser.provincia.bz.it/doc/de/206212/beschluss_vom_20_d_ember_2016_nr_1439.aspx?view=1, letzter Zugriff am 15.01.2019.
- Südtiroler Landesverwaltung (2019): Sabbatjahr für das Lehrpersonal der Berufs-, Fach-, Musikschulen und Kindergärten. www.provinz.bz.it/verwaltung/personal/personal-landesdienst/personalverwaltung/sabbatjahr.asp, Zugriff 06.05.19, letzter Zugriff am 14.05.2019.
- Ver.di (2011): Tarifabschluss zu altersgerechtem Arbeiten und zur Beschäftigungssicherung. Fachbereich Postdienste, Speditionen und Logistik. www.psl.verdi.de/tarif/++co++4f462950-bd5e-11e7-b05a-52540066e5a9, letzter Zugriff am 17.04.2019.
- Ver.di (2011): TV Zeitwertkonto bei der Deutsche Post AG (TV Nr. 160). www.cgpt.de/images/Daten/intern/post/tv_zeitwertkonto.pdf, letzter Zugriff am 17.04.2019.
- Ver.di/Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS) (2007): Tarifvertrag über personalplanerische Maßnahmen bei der Deutschen Rentenversicherung (MaßnahmenTV-TgDRV). Alzenau. [www.tgrv.de/cms/dokumente/upload/5957b_maßnahmenTV.pdf](http://www.tgrv.de/cms/dokumente/upload/5957b_ma%C3%9FnahmenTV.pdf), letzter Zugriff am 23.04.2019.
- Weidinger, M. (2014): Generation Y und dem demografischen Wandel Rechnung tragen – Arbeitszeitsysteme der Zukunft (Folienpräsentation). www.bodensee-forum.eu/wp-content/uploads/sites/19/2015/02/2014-Generation-Y-und-dem-demografischen-Wandel-Rechnung-tragen-Michael-Weidinger.pdf, letzter Zugriff am 14.05.2019.

Wotschack, P./Samtleben, C./Allmendinger, J. (2017): Gesetzlich garantierte „Sabbaticals“-ein Modell für Deutschland? Argumente, Befunde und Erfahrungen aus anderen europäischen Ländern. In: WZB Discussion Paper SP I 2017–501, 15–16.

Wotschack, P. (2018): Optionszeiten auf Basis von Langzeitkonten – eine kritische Bilanz, Working Paper Forschungsförderung Nr. 057, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf. www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_057_2018.pdf, letzter Zugriff am 27.05.2019.

Telefoninterviews

Telefoninterview von SowiTra mit Silvia Breukel, ING DiBa – HR/People Services & Payroll, am 04.04.2019.

Telefoninterview von SowiTra mit einem wissenschaftlichen Experten mit den Schwerpunkten Arbeit und Organisation in Südtirol, am 08.04.2019.

Telefoninterview von SowiTra mit Heidi Schroth, IG Metall – IGM Vorstand, Funktionsbereich Tarifpolitik, am 16.04.2019.

Telefoninterview von SowiTra mit Manfred Ganahl, AGV Vorarlberg – KV Verhandlungsteamleiter, am 29.04.2019.

Telefoninterview von SowiTra mit Michaela Guglberger, Gewerkschaft vida – Fachbereichssekretärin Soziale Dienste, am 30.04.2019.

Telefoninterview von SowiTra mit Reinhard Bödenauer, GPA – stellvertretender Bundesgeschäftsführer, am 06.05.2019.

Telefoninterview von SowiTra mit Michael Schwarz, BMW Group, Corporate Human Resources, Strategy and Targets BMW Group, Labour Cost, Working Time, Work Organisation, am 06.06.2019

Anhang: 15 (Kurzzeit-)Sabbatical-Regelungen

A.1: Betrieb – BMW AG, Sabbatical-Modell

Als eines der ersten Unternehmen in Deutschland hat BMW eine Sabbatical-Regelung für alle seine gewerblichen und administrativen Beschäftigten eingeführt. Die Regelung besteht seit 1994 und ermöglicht es den Beschäftigten bei fortlaufendem Entgelt begründungsfrei (Kurzzeit-)Sabbaticals in Anspruch zu nehmen.

Das zur Verfügung gestellte (Kurzzeit-)Sabbatical wird für ganz unterschiedliche Zwecke von den Beschäftigten genutzt: für die Pflege eines Angehörigen, für den Hausbau, für längere Erholungsphasen, für Weiterbildungen oder um die Sommerschulferien der Kinder zu überbrücken – so die Erfahrungen bei der BMW Group.

Regelungen des „Sabbatical-Modells“

Es sind (Kurzzeit-)Sabbaticals zwischen 1 und 6 Monaten möglich, wobei das (Kurzzeit-)Sabbatical immer in ganzen Kalendermonaten in Anspruch genommen wird. Wenn ein*e Beschäftigte*r ein (Kurzzeit-)Sabbatical in Anspruch nehmen will, wird das zunächst mit dem direkten Vorgesetzten abgesprochen und zeitlich geplant. Dafür ist in der Regel ein Vorlauf von sechs Monaten einzuhalten. Die Realisierung der Auszeit ist in der Regel unproblematisch. Voraussetzung ist jedoch, dass die Arbeitsorganisation gesichert ist und möglichst 50 Prozent des (Kurzzeit-)Sabbaticals bereits vor der Inanspruchnahme angespart wurden.

Die Finanzierung erfolgt durch den*die Beschäftigte*n selbst. Um das (Kurzzeit-)Sabbatical zu finanzieren, wird das Entgelt über einen Zeitraum von zwei bis drei Jahren hinweg proportional gekürzt, bei unveränderter tatsächlicher Arbeitszeit. Aus dieser Kürzung finanzieren sich dann die Monate der Auszeit. Oft reicht es sogar aus, nicht das laufende monatliche Entgelt, sondern nur die Lohnzusatzleistungen zu kürzen (wie etwa Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld oder Erfolgsbeteiligungen). Die Gesamtdauer aus Ansparphase und dem eigentlichen (Kurzzeit-)Sabbatical beträgt in der Regel maximal 3 Jahre. Dabei kann die Ansparphase sowohl teilweise vor als auch nach der Freistellungsphase liegen.

Zusätzlich: Im gewerblichen Bereich werden in der Regel statt der vertraglichen 35 Stunden tatsächlich 36 Stunden/Woche gearbeitet. Diese wöchentliche Mehrarbeitsstunde wird gesammelt und (an Stelle von Ausgleichs-Freischichten) in das Konto für das (Kurzzeit-)Sabbatical eingebracht. Diese Option ist insbesondere für geringer verdienende, gewerbliche Beschäftigte als Finanzierungsmöglichkeit von Interesse.

Die freiwerdende Stelle des*der Sabbatical-Nutzer*in wird zumindest im gewerblichen Bereich von flexiblen Arbeitskräften vertreten.

Jährlich nutzen etwa rund 500 Beschäftigte bei BMW AG dieses Modell. Das (Kurzzeit-)Sabbatical wird vor allem von gewerblichen Beschäftigten genutzt. Besonders häufig werden Kurzzeit-Sabbaticals in der Dauer von 2 Monaten nachgefragt.

Quellen

BMW Group (2016): Sustainable Value Report 2016, 92–93.

Groeninger, M./Lennings, F. (2014): Flexibilisierung der Arbeitszeit bei BMW – Modelle und Bausteine. In: Betriebspraxis & Arbeitsforschung Nr. 219, 18–23.

Wotschack, P./Samtleben, C./Allmendinger, J. (2017): Gesetzlich garantierte“ Sabbaticals“ – ein Modell für Deutschland? Argumente, Befunde und Erfahrungen aus anderen europäischen Ländern. In: WZB Discussion Paper SP I 2017–501, 15–16.

A.2: Betrieb – BMW AG, Vollzeit Select

Neben dem Sabbatical-Modell (vgl. Abb. A.1) gibt es bei BMW mit dem Modell *Vollzeit Select* seit 2008 ein weiteres Instrument, um kürzere Auszeiten im Umfang von bis zu 20 Tagen pro Kalenderjahr zu realisieren. Es bietet Beschäftigten in Deutschland und Österreich (gilt auch für Teilzeitbeschäftigte) die Möglichkeit unbürokratisch und ohne Vorliegen eines besonderen Anlasses 20 zusätzliche freie Tage im Jahr bei entsprechender Kürzung des laufenden Entgelts in Anspruch zu nehmen. Voraussetzung ist eine mindestens 1-jährige Betriebszugehörigkeit.

Die Regelungen zur Vereinbarung und Planung dieser Art der Freistellung entsprechen denen des Sabbatical-Modells (vgl. Abb. A.1), sind aber vom zeitlichen Vorlauf her einfacher und noch flexibler.

Regelungen „Vollzeit Select“

Diese Regelung ermöglicht Vollzeit- wie Teilzeitbeschäftigten 1 bis 20 zusätzliche Urlaubstage im Kalenderjahr (bei: 5-Tage-Woche). Bei geringerer Anzahl von Wochenarbeitstagen fällt auch die maximale Anzahl von zusätzlichen Urlaubstagen geringer aus. Diese Tage können auch geblockt in Anspruch genommen werden, so dass bei maximaler Nutzung ein Kurzzeit-Sabbatical von 4 Arbeitswochen möglich wird. Dabei sind die Beschäftigten nicht an eine geblockte Nutzung innerhalb eines Kalendermonats gebunden, sondern können mit dem Kurzzeit-Sabbatical an jedem beliebigen Tag beginnen.

Die Finanzierung erfolgt ausschließlich durch die Beschäftigten selbst. Die Regelung wird immer für 1 Kalenderjahr abgeschlossen und läuft automatisch am 31.12. aus. Der Antrag muss daher jährlich neu gestellt werden.

Die Inanspruchnahme erfolgt flexibel und zeitnah in Absprache mit dem*r Vorgesetzten. In der Regel reicht es, die Freistellung zwei Wochen vorher zu beantragen. Wird der Antrag auf Abschluss eines „Vollzeit Select“-Vertrages bis zum 15. eines Monats gestellt, können die freien Tage ab dem Folgemonat genommen werden, ansonsten ab dem übernächsten Monat, spätestens müssen sie aber bis zum 31.12. des vereinbarten Kalenderjahres genommen werden. Dem Antrag wird entsprochen, wenn er betrieblich erfüllbar ist.

Die ausgegebenen Zielwerte für Urlaubskonto und Zeitkontosaldo dürfen durch die Nutzung der zusätzlichen freien Tage nicht gefährdet werden. Die Verteilung der freien Tage erfolgt in Absprache mit der*m Vorgesetzten. Der Vollzeit-Status und die Anzahl der Urlaubstage im Kalenderjahr bleiben unberührt – ebenso der Anspruch auf betriebliche Altersversorgung. Erfolgsbeteiligung und Weihnachtsgeld werden anteilig gezahlt.

Bis zum aktuellen Zeitpunkt ist die Nachfrage nach „Vollzeit Select“ weiter gestiegen, auf 4.000–5.000 nutzende Beschäftigte pro Jahr. Dies entspricht einem Anteil von rund 5 Prozent aller BMW-Beschäftigten in Deutschland. „Vollzeit Select“ ersetzt nach und nach teilweise die bisher schon bestehende Sabbatical-Regelung, stößt darüber hinaus aber auch bei weiteren Beschäftigten auf Interesse.

Quellen

BMW Group (2016): Sustainable Value Report 2016, 92–93.

Groeninger, M./Lennings, F. (2014): Flexibilisierung der Arbeitszeit bei BMW – Modelle und Bausteine. In: Betriebspraxis & Arbeitsforschung Nr. 219, 18–23.

Weidinger, M. (2014): Generation Y und dem demografischen Wandel Rechnung tragen – Arbeitszeitsysteme der Zukunft (Folienpräsentation). www.bodensee-forum.eu/wp-content/uploads/sites/19/2015/02/2014-Generation-Y-und-dem-demografischen-Wandel-Rechnung-tragen-Michael-Weidinger.pdf, letzter Zugriff am 14.05.2019.

Wotschack, P./Samtleben, C./Allmendinger, J. (2017): Gesetzlich garantierte „Sabbaticals“ – ein Modell für Deutschland? Argumente, Befunde und Erfahrungen aus anderen europäischen Ländern. In: WZB Discussion Paper SP I 2017–501, 15–16.

A.3: Betrieb – Deutsche Rentenversicherung (DRV), Kurzzeit-Sabbatical

Die Deutsche Rentenversicherung (DRV) bietet ihren Beschäftigten seit vielen Jahren die Nutzung von Kurzzeit-Sabbaticals an. Bereits in einem der Vorgänger der DRV – der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) – gab es vergleichbare, mit dem Audit „Beruf und Familie“ der berufundfamilie Service GmbH ausgezeichnete Angebote für Beschäftigte.

Aktuell eröffnet der Haustarifvertrag zu personalplanerischen Maßnahmen bei der DRV (Maßnahmen TV-TgDRV von 2007, in der geänderten Fassung von 2015) die Möglichkeit zu weit angelegten, einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und dem*der Beschäftigten zu vereinbarenden Arbeitszeitverkürzungen. Die Arbeitszeitverkürzung kann dabei in jeder erdenklichen Form gewährt werden, die im Interesse beider Parteien liegt. Also nicht nur als Verkürzung der tatsächlichen Wochenarbeitszeit, sondern explizit auch in Form von Freizeit-Blöcken bzw. von Kurzzeit-Sabbaticals (§ 5 Maßnahmen TV-TgDRV). Das Kurzzeit-Sabbatical wird hier als Umsetzungsvariante einer Jahres-Arbeitszeitverkürzung betrachtet, bei der die Arbeitszeit nicht täglich/wöchentlich verkürzt wird, sondern in geblockter Form.

Regelung Kurzzeit-Sabbatical (aktuell)

Entscheiden sich die Nutzer*innen dafür, die vereinbarte Reduzierung der vertraglichen Arbeitszeit in Form eines Kurzzeit-Sabbaticals in Anspruch zu nehmen, arbeiten sie zunächst mit der bisherigen Arbeitszeitdauer weiter – trotz vertraglich abgesenkter Wochenarbeitszeit – und sparen dadurch jede Woche Stunden für das Kurzzeit-Sabbatical an.

Der Gesamtzeitraum aus Ansparphase und Kurzzeit-Sabbatical beträgt zwischen 2 und 36 Monaten. Die Dauer des eigentlichen Kurzzeit-Sabbaticals liegt zwischen 1 und 3 Monaten. Es sind unterschiedlichste „Geschwindigkeiten“ beim Ansparen eines Kurzzeit-Sabbaticals möglich, die dann auch gleichbedeutend mit unterschiedlichen Entgeltniveaus während des Gesamtzeitraums sind. Beispiele für die Inanspruchnahme:

- Kurzzeit-Sabbatical von 1 Monat plus Ansparphase von 1 Monat: Entgeltniveau im Gesamtzeitraum von 2 Monaten beträgt 50 Prozent.
- Kurzzeit-Sabbatical von 2 Monaten plus Ansparphase von 4 Monaten: Entgeltniveau im Gesamtzeitraum von 6 Monaten beträgt 66,67 Prozent.
- Kurzzeit-Sabbatical von 2 Monaten plus Ansparphase von 10 Monaten: Entgeltniveau im Gesamtzeitraum von 12 Monaten bei 83,33 Prozent.

- Kurzzeit-Sabbatical von 2 Monaten plus Ansparphase von 22 Monaten: Entgeltniveau im Gesamtzeitraum von 24 Monaten bei 91,67 Prozent.
- Kurzzeit-Sabbatical von 3 Monaten plus Ansparphase von 12 Monaten: Entgeltniveau im Gesamtzeitraum von 15 Monaten bei 80 Prozent.
- Kurzzeit-Sabbatical von 3 Monaten plus Ansparphase von 21 Monaten: Entgeltniveau im Gesamtzeitraum von 24 Monaten bei 87,50 Prozent.

Für das Kurzzeit-Sabbatical können Nutzer*innen zudem eine Teil-Subventionierung durch den Arbeitgeber erhalten, sofern die zu Grunde liegende Arbeitszeitverkürzung einvernehmlich zwischen beiden Parteien vereinbart wurde. Diese Teil-Subventionierung erfolgt entweder in Form von Geld oder von Zeit:

Bei der Entscheidung für einen „Teillohnausgleich“ erfolgt die Subventionierung in Form von Geld. Die Höhe des Teillohnausgleichs ist v. a. abhängig von der Entgeltgruppe und dem Umfang der Arbeitszeitreduzierung. Sie wird geleistet für mind. 2,5 Stunden Arbeitszeitverkürzung und für maximal für 19,5 Stunden Verkürzung. Der Teillohnausgleich beträgt 30 bis 40 Prozent des durch die Arbeitszeitreduzierung wegfallenden Entgeltanteils. Beispiel: Ein Vollzeitbeschäftigter der Entgeltgruppe E9, der von 39 Stunden/Woche auf 35 Stunden/Woche reduziert, erhält einen Teillohnausgleich in Höhe von 1 Stunde 12 Minuten (30 % von 4 Stunden). Für 35 Stunden Arbeit erhält er also ein Entgelt, als ob er 36 Stunden und 12 Minuten gearbeitet hätte (Stand: 2007).

Bei der Entscheidung für den „Freizeitausgleich“ erfolgt die Subventionierung in Form von Zeit. Pro vertraglich reduzierter Stunde Wochenarbeitszeit erhalten die Nutzer*innen 2 zusätzliche freie Tage in jedem Jahr von dem Arbeitgeber geschenkt, solange die Arbeitszeitvereinbarung läuft. Die Subventionierung erfolgt hier ab der 1. Stunde Arbeitszeitreduzierung und maximal für 19,5 Stunden Reduzierung. Der geleistete Freizeitausgleich kann somit zwischen 2 und 39 freien Tagen betragen, die noch zusätzlich zu den selbst angesparten Zeitguthaben hinzukommen und für das Kurzzeit-Sabbatical verwendet werden können.

Voraussetzung für die Inanspruchnahme ist, dass die Beschäftigten sich in einem unbefristeten, seit mindestens 6 Monaten bestehenden Arbeitsverhältnis befinden und unter den Geltungsbereich des TV-TgDRV fallen. Sowohl Vollzeit- als auch (vorher schon) Teilzeitbeschäftigte sind zur Nutzung der Arbeitszeitverkürzung und des Teillohn-/Freizeitausgleichs berechtigt, wobei Teilzeitbeschäftigten der Teillohn-/Freizeitausgleich nur befristet für die ersten 6 Monate gewährt wird.

Quellen

- Bispinck, R. (2009): Tarifliche Regelungen zur befristeten Arbeitszeitverkürzung. Eine Untersuchung von Tarifverträgen in 26 Wirtschaftszweigen und Tarifbereichen. In: Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 67. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, WSI-Tarifarchiv, 5–6.
- Deutsche Rentenversicherung (DRV) (2007): Beschäftigungssicherung bei DRV Bund. www.rvliteratur.driv-bund.de/pdf/sap_info/massn_tv_sap_umsetzung.pdf, letzter Zugriff am 23.04.2019.
- Ver.di/Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS) (2007): Tarifvertrag über personalplanerische Maßnahmen bei der Deutschen Rentenversicherung (MaßnahmenTV-TgDRV). Alzenau. www.tgrv.de/cms/dokumente/upload/5957b_ma%C3%9Fnahmen_tv.pdf, letzter Zugriff am 23.04.2019.

A.4: Betrieb – ING DiBa AG, Flexi-Time

Mit der 2017 in Kraft getretenen Erweiterung des Tarifvertrages „Zukunftstarifvertrag 2.0“ (erstmalig zum 01.01.2013) durch die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di und die Direktbank ING-DiBa AG haben die gut 4.000 Beschäftigten der ING-DiBa einen Anspruch auf eine berufliche Auszeit erhalten. Das berufliche (Kurzzeit-)Sabbatical kann für verschiedene Zwecke genutzt werden und unterscheidet sich je nach Anlass in der Dauer.

Regelungen zu den 3 Varianten von (Kurzzeit-)Sabbaticals

Die Regelung zu den (Kurzzeit-)Sabbaticals trägt den Namen „*DiBa Flexi-Time*“, es gibt sie in drei unterschiedlichen Varianten, die für Mitarbeiter*innen in unterschiedlichen Lebensphasen unterschiedlich relevant sein können:

- Die erste Variante ist die „*DiBa Flexi-Time Basic*“. Sie zielt auf individuelle Auszeiten von mindestens 1 Monat bis zu 3 Monaten Dauer ab (z. B. für eine Reise).
- Die zweite Variante ist die „*DiBa Flexi-Time Extra*“. Sie kann für Auszeiten von bis zu 3 Monaten Dauer in Anspruch genommen werden (dies kann auf bis zu 6 Monate im Teilzeitmodell gestreckt werden), wenn die Auszeit zum Zwecke der a) Weiterbildung, b) eines CSR-Einsatzes oder c) zur Pflege von Angehörigen genutzt wird. In diesem Fall erhalten die nutzenden Beschäftigten einen Gehaltszuschuss von 20 Prozent.
- Die dritte Variante ist die „*DiBa Flexi-Time Extra Plus*“. Sie bezieht sich auf Auszeiten von bis zu 6 Monaten Dauer (dies kann auf bis zu 12 Monate im Teilzeitmodell gestreckt werden), die auf Grund von „besonderen Situationen“ in Anspruch genommen werden, z. B. einer schweren Pflegesituationen. Auch hier erfolgt ein finanzieller Zuschuss seitens des Betriebes in Höhe von 20 Prozent.

Grundsätzlich müssen die Beschäftigten der ING DiBa ihre (Kurzzeit-)Sabbaticals selbst finanzieren, indem sie über Ansparphase und (Kurzzeit-)Sabbatical hinweg ihr Gehalt reduzieren, bei unveränderter tatsächlicher Arbeitszeit. In zwei der drei angebotenen Varianten besteht die Möglichkeit, anlassabhängig einen 20-prozentigen Gehaltszuschuss durch den Betrieb zu erhalten (in den Varianten „*DiBa Flexi-Time Extra*“ und „*DiBa Flexi-Time Extra Plus*“).

Die Nutzung der Kurzzeit-Sabbaticals erfolgt im Rahmen einer befristeten Teilzeitbeschäftigung: Während einer Ansparphase, in der man weiter Vollzeit arbeitet, bekommt man dasselbe Teilzeitgehalt wie in der anschließenden Freistellungsphase. Die Ansparphase geht dem eigentlichen (Kurzzeit-)Sabbatical voraus. Das Gehalt wird in der Anspar- und

der Freistellungsphase entsprechend der reduzierten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit verringert. Nach Beendigung der gesamten Phase von befristeter Teilzeitbeschäftigung (Ansparphase plus Freistellung) erfolgt die Weiterbeschäftigung zu vorherigen Bedingungen (Jobgarantie).

Voraussetzung für die Inanspruchnahme ist, dass die Beschäftigten mindestens 5 Jahre im Unternehmen tätig sind und das Arbeitsverhältnis ungekündigt ist. Einen Anspruch haben auch Beschäftigte mit übertariflichen Gehältern („High Positions“).

Für den Fall, dass Beschäftigte*r und Arbeitgeber nicht zu einer Einigung über die Nutzung einer Arbeitszeitoption kommen, entscheidet eine vierköpfige, paritätische besetzte Kommission aus Vertretern der Personalabteilung und des Betriebsrates, ob ein Anspruch auf Nutzung der Freistellungsregelung besteht.

Quellen

Perrot, L. (2018): Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bei ING-DiBa (Folienpräsentation). www.deutscher-verein.de/de/uploads/vam/2018/f-2302-18/perrot_beispiel_ing_diba.pdf, letzter Zugriff am 14.05.2019.

Schneider, R. (2018): Innovative Arbeitszeitpolitik im Dienstleistungssektor. Antworten der Dienstleistungsgewerkschaften auf arbeitszeitpolitische Herausforderungen. Working Paper Nr. 91. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung. https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_091_2018.pdf, letzter Zugriff am 16.01.2020.

Telefoninterview von SowiTra mit Silvia Breukel, ING DiBa AG, Abteilung HR/People Services & Payroll, am 04.04. 2019.

A.5: Tarifvertrag ver.di – Deutsche Post AG, Zeitwertkonto

Auf Basis des Tarifvertrags „Zeitwertkonto“ (TV Nr. 160) hat die Deutsche Post AG in Geld geführte Zeitwertkonten für ihre Beschäftigten eingeführt (Stand 2011). Anspruchsberechtigte sind Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des Manteltarifvertrages der Deutschen Post AG fallen, soweit sie Mitglied der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di oder der Kommunikationsgewerkschaft DPV sind.

In dieses Zeitwertkonto können die Beschäftigten auf freiwilliger Basis Teile ihres Arbeitsentgeltes als Wertguthaben einbringen. Das Wertguthaben ist gleichbedeutend mit einem Anspruch des*der Beschäftigten auf bezahlte Freistellung gegenüber der Deutschen Post AG. Eingebracht werden können:

- Zwischen 2 und 30 Prozent des steuerpflichtigen Bruttojahreseinkommens/Bruttomonatseinkommens und/oder
- Sonderzahlungen (z. B. 50 bis 100 Prozent des sog. „13-Monatsentgelts“, das vollständige Urlaubsgeld oder 50 bis 100 Prozent des sog. „Variablen Gehalts“).

Grundsätzlich ist das angesparte Wertguthaben zur rentennahen Freistellung von der Arbeit gedacht – entweder unmittelbar vor Beginn der gesetzlichen Altersrente oder im Rahmen einer Altersteilzeitregelung. Daneben sind aber auch andere Verwendungszwecke möglich. So kann das Wertguthaben gemäß § 13 des Tarifvertrags auch verwendet werden für:

- ein Sabbatical,
- eine Freistellung für die Pflege naher Angehöriger oder
- für Elternzeit (im Anschluss an den gesetzlichen Anspruch auf Elternzeitmonate).

Regelungen zu den verschiedenen (Kurzzeit-)Sabbatical-Varianten

Die Dauer der Freistellung ist abhängig vom jeweiligen Grund der Auszeit. Sie erfolgt in vollen Kalendermonaten:

- Das *begründungsfreie* Sabbatical muss mindestens eine Dauer von 6 Monaten und darf höchstens eine Dauer von 12 Monaten haben.
- Das (Kurzzeit-)Sabbatical *zu Gunsten von Pflegeaufgaben* muss mindestens 1 Monat und darf maximal 6 Monate betragen (eine darüber hinausgehende Nutzung bedarf der Zustimmung durch den Arbeitgeber).
- Das Kurzzeit-Sabbatical *zu Gunsten von erweiterter Elternzeit* muss mindestens 1 Monat umfassen, darf aber so lang ausfallen, wie das vorhandene Wertguthaben es erlaubt.

Die Finanzierung der (Kurzzeit-)Sabbaticals erfolgt durch die Beschäftigten selbst, mittels der zuvor auf dem Zeitwertkonto angesparten Gehaltsbestandteile. Bei allen drei Varianten kann der*die Beschäftigte je nach Wunsch während des (Kurzzeit-)Sabbaticals entweder 80 Prozent oder 100 Prozent des durchschnittlichen Bruttomonatseinkommens beziehen. Das Wertguthaben muss zunächst aufgebaut werden, bevor es in der eigentlichen Auszeit für Entgeltzahlungen verwendet werden kann.

Die Inanspruchnahme eines begründungsfreien (Kurzzeit-)Sabbaticals (Variante a) ist 6 Monate vor Beginn schriftlich zu beantragen. Sie kann vom Arbeitgeber abgelehnt werden, wenn der Gewährung betriebliche Gründe entgegenstehen.

Alle drei Varianten stellen Spezialfälle gegenüber dem erklärten eigentlichen Zweck des Tarifvertrages dar, eine rentennahe Freistellung von der Arbeit zu ermöglichen.

Quellen

- Kusserow, B. (2013): Zeitwertkonto im Tarifvertrag bei der Deutschen Post AG (Folienpräsentation). www.boeckler.de/pdf/v_2013_09_26_Kusserow.pdf, letzter Zugriff am 17.04.2019.
- Ver.di (2011): Tarifabschluss zu alternsgerechtem Arbeiten und zur Beschäftigungssicherung. Fachbereich Postdienste, Speditionen und Logistik. www.psl.verdi.de/tarif/++co++4f462950-bd5e-11e7-b05a-52540066e5a9, letzter Zugriff am 17.04.2019.
- Ver.di (2011): TV Zeitwertkonto bei der Deutsche Post AG (TV Nr. 160). www.cgpt.de/images/Daten/intern/post/tv_zeitwertkonto.pdf, letzter Zugriff am 17.04.2019.

A.6: Tarifvertrag IG Metall – Metall- und Elektroindustrie, persönliche & berufliche Weiterbildung

Seit 2015 gelten in tarifgebundenen Betrieben der Metall- und Elektroindustrie in Deutschland neue regionale Bildungs- und Qualifizierungstarifverträge. Danach können sich Beschäftigte – neben der betrieblich notwendigen, vom Arbeitgeber organisierten Weiterbildung – ebenfalls eine Auszeit nehmen für „persönliche berufliche Weiterbildung“. Voraussetzung ist eine 5-jährige Betriebszugehörigkeit. Für Ausgebildete, die unbefristet übernommen wurden, gilt diese Frist als erfüllt.

Regelung Sabbatical

Die Bildungsphase für eine „betrieblich geeignete, persönliche berufliche Weiterbildung“, d. h. eine Weiterbildung die zwar betrieblich „geeignet“ ist, aber (aktuell) im Betrieb nicht benötigt und daher nicht vom Arbeitgeber organisiert wird, kann insgesamt bis zu 7 Jahren andauern. Da sie auf individuellen Wunsch und individuelle Entscheidung der Beschäftigten angestoßen wird, findet sie komplett außerhalb der Arbeitszeit statt.

Die benötigte freie Zeit die der/die Beschäftigte für die diese Weiterbildung braucht, kann etwa in Form einer „Teilzeitphase“ über maximal 7 Jahre organisiert werden oder alternativ auch durch eine sog. „verblockte Teilzeit“, bei der eine vorausgehende Ansparphase in Vollzeit mit einer anschließenden Auszeit kombiniert wird (im Maximalfall heißt das: 3,5 Jahre Vollzeit arbeiten, dann Auszeit von 3,5 Jahren). Möglich ist auch eine Ausscheidensvereinbarung für bis zu 5 Jahre mit gleichzeitiger Wiedereinstellungszusage und dem Recht auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz.

In entsprechenden Betriebsvereinbarungen können auch andere, individuelle Kombinationen aus Anspar- und Freistellungsphase mit davon abweichender Dauer vereinbart werden (vgl. Betriebsbeispiel Nr. 2). Dabei kann per Betriebsvereinbarung präzisiert werden, dass sich die Nutzungsdauer in der Variante „Teilzeitphase“ an der Dauer der jeweiligen Qualifizierungsmaßnahme ausrichten muss (vgl. Betriebsbeispiel Nr. 1).

Laut Tarifvertrag haben Beschäftigte einmal im Jahr das Recht auf ein Qualifizierungsgespräch mit dem Arbeitgeber, in dem sie ihre Weiterbildungswünsche äußern und den Betriebsrat mit hinzuziehen können. Dabei wird zwischen dem/der Beschäftigten und dem Arbeitgeber eine Bildungsvereinbarung abgeschlossen (unter Beteiligung des Betriebsrates). Darin sind Eckpunkte geregelt (Beginn, Ende, Art und Umfang) usw. Dort wird festgelegt, wie die Arbeitszeit aufzubringen ist und wie das Einkommen während der Weiterbildungsphase gesichert wird. Ein wichtiger Punkt hierbei ist die Einrichtung eines individuellen Bil-

dungskontos, das der Entgeltverstetigung während der gesamten Bildungsphase dient.

Im Rahmen des Bildungskontos kann der*die Beschäftigte dann Geld (z. B. Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld) bzw. Zeit (z. B. Mehrarbeit, maximal 152 Stunden pro Jahr) als Guthaben für die Teilzeitphase bzw. die Auszeit ansparen oder aber (in einigen Tarifgebieten) einen Kredit aufnehmen, der nach der Weiterbildungsphase abgearbeitet wird. In dieses Bildungskonto können auch mögliche Zuschüsse des Arbeitgebers einfließen. Ziel ist es, auch während einer 50 Prozent-Teilzeitphase 70 bis 80 Prozent des bisherigen Vollzeitgehalts zu erlangen.

Zudem können in entsprechenden Betriebsvereinbarungen auch finanzielle Zuschüsse vom Arbeitgeber festgelegt werden. In einer vorliegenden Betriebsvereinbarung (Beispiel Nr. 2) ist etwa ein Zuschuss des Arbeitgebers zu „persönlichen, beruflichen Weiterbildungen“ von 2.500 Euro pro Beschäftigter*m und Weiterbildungsjahr über maximal 4 Jahre hinweg vereinbart worden.

Bei der „verblockten Teilzeit“ erfolgt grundsätzlich zuerst die Ansparphase und erst anschließend die Nutzung der Auszeit.

Die Details der Umsetzung werden in entsprechenden Betriebsvereinbarungen in den einzelnen Betrieben vereinbart.

Quellen

Anonymes Betriebsbeispiel 1 (2018): Betriebsvereinbarung zur Bildungsteilzeit (aus Baden-Württemberg) (anonymisiert).

Anonymes Betriebsbeispiel 2 (2018): Betriebsvereinbarung zur Bildungsteilzeit (aus Bayern) (anonymisiert).

IG Metall (2016): Tarifliche Bildungsteilzeit in der Metall- und Elektroindustrie. www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/metall-und-elektro/bildungsvereinbarung-fuer-die-weiterbildung-abschliessen, letzter Zugriff am 02.04.2019.

IG Metall (o. J.a): Neue Chancen nutzen – Mit Bildungsteilzeit. www.igmetall.de/download/docs_ungelernte_4a83e7f1645eaf60697a00b3fac5d703722e3ded.pdf, letzter Zugriff am 02.04.2019.

IG Metall (o. J.b): Tarifliche Bildungsteilzeit. www.igmetall.de/download/docs_themenheft_32069-56804_ansicht_ad25f04dd012178efdcf6ffa95b8afeeb171d116.pdf, letzter Zugriff am 02.04.2019.

IG Metall Bezirk Baden-Württemberg & Südwestmetall (2015): Tarifvertrag zur Qualifizierung für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg. www.agenturq.de/wp-content/uploads/2015_03_05-TV-Quali_NEU.pdf, letzter Zugriff am 02.04.2019.

Telefoninterview von SowiTra mit Heidi Schroth, IG Metall – IGM
Vorstand, Funktionsbereich Tarifpolitik, am 16.04.2019.

A.7: Tarifvertrag IGBCE – Wintershall, WINGAS, WIEH, GASCAD, OPAL, NEL und astora, Sabbatical

Im Jahr 2014 haben die Unternehmen Wintershall, WINGAS, WIEH, GASCAD, OPAL, NEL und astora gemeinsam mit der IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) eine tarifvertragliche Regelung zum Thema (Kurzzeit-)Sabbatical geschlossen.

Diese Kollektivvereinbarung steht im Zusammenhang mit dem IGBCE-Rahmentarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ (seit 2008), der u. a. mit Demographie-Analyse sowie dem Demografie-Fonds die Herausforderungen des demografischen Wandels aufgreift und das Ziel verfolgt, berufliche Anforderungen in Zeiten eines demographischen Wandels besser mit der individuellen Lebensplanungen von Beschäftigten zu verbinden. Der Rahmentarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ legt die Grundlagen für die Ausgestaltung von lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltungen auf betrieblicher Ebene fest und verweist exemplarisch auf die Möglichkeit eines „verringerten Arbeitzeiteinsatzes in bestimmten Lebensphasen“. Der Tarifvertrag „Sabbatical“ übersetzt diese Grundidee in eine konkrete Sabbatical-Regelung.

Regelung Sabbatical

Das Sabbatical kann zwischen 3 und 9 Monaten betragen und ist nicht an bestimmte Anlässe oder Lebensphasen gebunden.

Die Finanzierung dieser Auszeit erfolgt durch von den Beschäftigten vorher angesparte Entgeltbestandteile. Dazu geht dem Sabbatical eine entsprechende Ansparphase voraus, in der das für das Sabbatical benötigte Arbeitsentgelt angespart wird. Eine monatliche Entgeltzahlung von 60 Prozent des bisherigen Entgelts wird über die ganze Zeit (Ansparphase und Sabbatical) sichergestellt und arbeitsvertraglich durch eine befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart. Faktisch wird aber auch in der Ansparphase die bisherige tatsächliche Arbeitszeitdauer beibehalten. Gemäß den Eckpunkten dieser Regelung ist die vorausgehende Ansparphase immer 1,5-mal so lang wie das sich anschließende Sabbatical.

Das Sabbatical ist ohne Begründung spätestens 4 Monate vor der Ansparphase beim Arbeitgeber zu beantragen. Voraussetzung für die Inanspruchnahme ist eine mindestens 5-jährige Betriebszugehörigkeit.

Quellen

Hausmann, P. (2012): Lebensarbeitszeit und Demografie: Tarifpolitik in der chemischen Industrie (Folienpräsentation). www.boeckler.de/pdf/v_2012_09_27_hausmann.pdf, letzter Zugriff am 17.04.2019.

- IGBCE (2008): Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie. www.online-bem.de/doku.php?do=export_pdf&rev=0&id=iii.6.4_tarifvertrag_arbeitgeberverband_chemie_und_ig_bce, letzter Zugriff am 17.04.2019.
- IG BCE (2014): Tarifinformationen. www.igbce.de/tarife/tarifrunden/wintershall-tarifregelung-sabbatical/89208, letzter Zugriff am 17.04.2019.

A.8: Österreich – Tarifvertrag Kurzzeit-Sabbatical für das Vorarlberger Sozial- und Gesundheitswesen (VSG-KV)

Der Kollektivvertrag für das Vorarlberger Sozial- und Gesundheitswesens (VSG-KV), der erstmals 2003 zwischen dem Arbeitgeberverein für Sozial- und Gesundheitsorganisationen in Vorarlberg (AGV) und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) abgeschlossen wurde, ermöglicht den rund 7.000 Beschäftigten, die im AGV organisierten Betriebe, berufliche Sabbatical-Regelungen in Anspruch zu nehmen.

Das Kurzzeit-Sabbatical wird gemäß Kollektivvertrag als ein Instrument der Burn-out Prophylaxe definiert und soll als Ausgleich zu den berufsspezifischen Belastungen von den Beschäftigten als regelmäßige, d. h. wiederkehrende Erholungsphase im Lebensverlauf genutzt werden.

Alle Beschäftigten erhalten dazu jeweils zum 01.01. eines Jahres eine Zeitgutschrift im Umfang einer Wochenarbeitszeit für das beginnende Kalenderjahr gutgeschrieben. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Zeitgutschriften anteilig. Diese Zeitgutschrift kann

- entweder im laufenden Kalenderjahr als zusätzlicher Erholungsurlaub verbraucht oder
- für ein Kurzzeit-Sabbatical angespart werden.

Befragungen zeigen, dass in der Praxis beide Varianten von den Beschäftigten etwa gleich häufig in Anspruch genommen werden. Gerade in größeren Einrichtungen mit mehr hochqualifizierten Beschäftigten und einem höheren Vollzeitanteil wird das Kurzzeit-Sabbatical dabei vergleichsweise häufiger gewählt.

Regelung Kurzzeit-Sabbaticals

Als Kurzzeit-Sabbatical gilt die geblockte Inanspruchnahme der angesparten jährlichen Zeitgutschriften. Ein Kurzzeit-Sabbatical kann erstmals nach 5 Jahren und spätestens bis zum Ende des 10. Ansparsjahres in Anspruch genommen werden und damit die angesammelten Zeitgutschriften aus 5–10 Jahren umfassen – und damit eine Dauer von 5–10 Wochen haben. Das Kurzzeit-Sabbatical kann zudem in Kombination mit dem Urlaub des laufenden Jahres und/oder mit angesammeltem Überstundenguthaben kombiniert in Anspruch genommen werden, so dass sich die gesamte Abwesenheitszeit am Stück noch darüber hinaus verlängert.

Die Finanzierung erfolgt durch den Arbeitgeber und die von ihm geleistete Zeitgutschrift pro Kalenderjahr. Dies können die Beschäftigten – mit Hilfe von Urlaub und angesammelte Überstunden- selbstfinanziert noch erweitern.

Idealtypisch soll das Kurzzeit-Sabbatical nach 7 Jahren in Anspruch genommen werden: Dabei würden 7 Wochen angesparter Zeitgutschrift (aus 7 Jahren) in Kombination mit 5 Wochen Jahresurlaub aus dem laufenden Jahr sowie ggf. mit einem zusätzlich angesammelten Überstundenguthaben genommen werden. In solchen Fällen, in denen die gesamte Arbeitsplatzabwesenheit mindestens 3 Monaten umfasst, erhalten die Beschäftigten dann zusätzlich noch eine Zeitgutschrift in Höhe von 1 Arbeitswoche als Bonus vom Arbeitgeber.

In der Praxis wird das Kurzzeit-Sabbatical jedoch meist bereits nach 5 Jahren und eher selten erst nach 10 Jahren in Anspruch genommen – und hat damit in der Praxis eher selten eine tatsächliche Abwesenheitsdauer von mehr als 10 Wochen (trotz Kombination mit Urlaub und Überstundenguthaben). Dies weist darauf hin, dass eine sehr lange Ansparzeit über 10 Jahre nicht der tatsächlichen Beschäftigungs- bzw. Belastungssituation gerecht wird.

Sollte nach 10 Jahren Ansparzeit kein Kurzzeit-Sabbatical in Anspruch genommen worden sein, wird das persönliche Zeitguthaben auf 5 Ansparsjahre zurückgestellt (entspricht: 5 Wochen) und der nicht in Anspruch genommene, darüberhinausgehende Teil des Zeitguthabens wird ausbezahlt (entsprechend zur Höhe des aktuellen Monatsgehalts).

Der Antritt des Kurzzeit-Sabbaticals muss ein halbes Jahr im Voraus mit dem Arbeitgeber vereinbart und ggf. dem Betriebsrat bekannt gegeben werden. Der Arbeitgeber ist verantwortlich dafür, dass eine Vertretung der Stelle gesichert ist. Nach Ende des Kurzzeit-Sabbaticals kehren die Beschäftigten wieder auf ihren ursprünglichen Arbeitsplatz zurück.

Abweichende Regelungen hiervon können auf betrieblicher Ebene vereinbart werden, sofern diese für die Beschäftigten günstiger sind.

Quellen

GPA (2019): Kollektivvertrag des Vorarlberger Sozial- und

Gesundheitswesens (VSG-KV). www.behindertenarbeit.at/wp-content/uploads/VSG-KV-2019.pdf, letzter Zugriff am 30.04.2019.

Telefoninterview von SowiTra mit Manfred Ganahl, AGV Vorarlberg – KV Verhandlungsteamleiter, am 29.04.2019.

Telefoninterview von SowiTra mit Reinhard Bödenauer, GPA – stellvertretender Bundesgeschäftsführer, am 06.05.2019.

A.9: Österreich – Tarifvertrag Sabbatical für die Sozialwirtschaft Österreich (SWÖ-KV)

Seit 2004 ermöglicht der Kollektivvertrag für die Sozialwirtschaft in Österreich (kurz: SWÖ-KV) es den Beschäftigten der Mitgliedsorganisationen der Sozialwirtschaft bezahlte berufliche Auszeiten zu nehmen. Der SWÖ-KV wurde zwischen dem Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen einerseits und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) sowie der Gewerkschaft vida abgeschlossen.

Seit 2006 wird der SWÖ-KV jährlich „gesetzt“, d. h. als allgemeinverbindlich für alle Beschäftigten des Sektors Gesundheit, Soziales, Behindertenarbeit, Kinder- und Jugendwohlfahrt und arbeitsmarktpolitische Dienstleistungen erklärt, sofern er dort überwiegende Bedeutung hat.⁶ Damit umfasst der Gültigkeitsbereich nicht nur die rund 400 Mitgliedsorganisationen der Sozialwirtschaft Österreich, sondern auch den Großteil der anderen Anbieter sozialer oder gesundheitlicher Dienste, die präventive, betreuende oder rehabilitative Angebote machen. Er gilt damit aktuell für rund 100.000 Beschäftigte in Österreich (vgl. Sozialwirtschaft Österreich 2019).

Regelungen Sabbatical

Die im Tarifvertrag vorgeschlagene Grundvariante sieht eine Sabbatical-Dauer von genau 6 oder genau 12 Monaten vor – allerdings kann dies in einvernehmlicher Absprache zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten angepasst werden. Damit können – zumindest theoretisch – auch Kurzzeit-Sabbaticals in Anspruch genommen werden, die sich lediglich über einige Wochen erstrecken.

Die Finanzierung findet über eine von den Beschäftigten selbst finanzierte Entgeltreduktion statt. Hierbei sind unterschiedliche Modelle möglich:

- Über einen Ansparzeitraum von 60 Monaten hinweg erhalten die Beschäftigten nur noch 90 % bzw. 80 % des eigentlichen Bruttoentgelts. Dafür wird dann in den 6 bzw. 12 Sabbatical-Monaten das angesparte Guthaben zur Finanzierung eines fortlaufenden Entgelts verwendet.
- Über einen Ansparzeitraum von 48 bzw. 24 Monaten erhalten die Beschäftigten nur noch 75 % des eigentlichen Bruttoentgelts. Dafür wird

⁶ Ausgenommen sind öffentlich-rechtliche Einrichtungen, Heilbade-, Kur- und Krankenanstalten, Rettungs- und Sanitätsdienste, Privatkindergärten, -kinderkrippen und -horte (Privatkindertagesheime), selbst organisierte bzw. elternverwaltete Kindergruppen und Einrichtungen der Kinderbetreuung durch Tagesmütter(-väter).

dann in den 6 bzw. 12 Sabbatical-Monaten das angesparte Guthaben ausbezahlt.

- Oder aber es wird ein anderes individuelles Finanzierungs-Modell zwischen Beschäftigter*in und Arbeitgeber einvernehmlich festgelegt.

Das Sabbatical muss zwischen dem*der Beschäftigten und dem Arbeitgeber schriftlich vereinbart werden. Während des Sabbaticals sowie während des ersten Monats nach dem Sabbatical genießen die Beschäftigten Kündigungsschutz. Nach ihrer Rückkehr aus dem Sabbatical haben sie Anspruch auf Weiterbeschäftigung im selben Stundenausmaß wie vor Beginn der Ansparphase.

Anspruchsberechtigt sind nicht nur die Beschäftigten der rund 400 Mitgliedsorganisationen der Sozialwirtschaft Österreich, sondern – auf Grund der jährlichen „Satzung“ seit 2006 – auch fast alle anderen Beschäftigten von Anbietern sozialer oder gesundheitlicher Dienste präventiver, betreuender oder rehabilitativer Art im Sektor Gesundheit, Soziales, Behindertenarbeit, Kinder- und Jugendwohlfahrt und arbeitsmarktpolitische Dienstleistungen in Österreich.

In der Praxis wird das Sabbatical eher selten in Anspruch genommen. Die meisten Beschäftigten nutzen, wenn, dann die 6-monatige Variante. Bei den individuellen Nutzungsvarianten (jenseits von 6 oder 12 Monaten Dauer) handelt es sich meistens um Kurzzeit-Sabbaticals mit wenigen Wochen Dauer, die in Kombination mit dem laufenden Jahresurlaub genutzt werden, so dass ein extra langer Sommerurlaub ermöglicht wird.

Die Inanspruchnahme erfolgt hauptsächlich durch Hochqualifizierte und ältere Personen. Sie nutzen das Sabbatical für Weiterbildungen, längere Urlaubsaufenthalte oder als Übergang in die Altersteilzeit.

Quellen

GPA & vida (2019): Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich (SWÖ-KV). www.behindertenarbeit.at/wp-content/uploads/SWOe-KV-2019.pdf, letzter Zugriff am 30.04.2019.

Sozialwirtschaft Österreich – Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen (2019): Satzung des SWÖ-KV 2019. www.bags-kv.at/1001,4040,0,2.html, letzter Zugriff am 23.04.2019.

Telefoninterview von SowiTra mit Michaela Guglberger, Gewerkschaft vida – Fachbereichssekretärin Soziale Dienste, am 30.04.2019.

Telefoninterview von SowiTra mit Reinhard Bödenauer, Gewerkschaft GPA – stellvertretender Bundesgeschäftsführer, am 06.05.2019.

A.10: Südtirol (Italien) – Kollektivvertrag Psychophysischer Sonderurlaub für Pflegepersonal in öffentlichen und privaten Alten- und Pflegeheimen sowie Tagespflegeeinrichtungen

Mit dem Abschluss des Bereichsabkommens für die Bediensteten der Gemeinden, der Bezirksgemeinschaften und der ÖBPN wurde im Jahr 2000 in Südtirol ein Sonderurlaub für solche Beschäftigte in öffentlichen Altenheimen eingeführt, die direkten Kontakt zu den Klient*innen haben (aktueller Stand: 2015). Dieser Sonderurlaub zielt auf die „psychophysische Erholung“ von – insbesondere dienstälteren – Beschäftigten ab.

Seit 2008 gelten die Regelungen zu Gunsten des durch den Arbeitgeber finanzierten Sonderurlaubs – in fast identischer Form – auch für die Beschäftigten in privat geführten Pflege- und Altenheimen in Südtirol (Vertragspartner: Verband der Altersheime Südtirol/Raiffeisenverband Südtirol) (aktueller Stand: 2017).

Als Ziel wird in den Regelungen für den öffentlichen Bereich explizit die „Garantie der Gesundheit und Sicherheit“ von Beschäftigten mit „besonderen psychophysischen Belastungen“ angesprochen. Der Sonderurlaub wird jedoch – in öffentlichen wie privaten Einrichtungen – generell und ohne individuelle Begründung/Anlass allen Beschäftigten gewährt, die im direkten Kontakt mit Klient*innen tätig sind.

Regelungen für „Psychophysischen Sonderurlaub“

Die Regelung zum „psychophysischen Erholungsurlaub“ gewährt den Beschäftigten eine graduelle Erhöhung ihrer jährlichen Urlaubsdauer, in Abhängigkeit vom Dienstalter. Die Dauer des bezahlten Sonderurlaubs beträgt zwischen 1 und 20 Tagen pro Jahr. Die Sonderurlaubstage können über einen Zeitraum von 2 Jahren hinweg angesammelt und dann geblockt in Anspruch genommen werden (in Absprache mit dem Arbeitgeber ist z. T. sogar ein Ansammeln über drei Jahre möglich), so dass sich für dienstältere Beschäftigte ein Kurzzeit-Sabbatical mit bis zu 40 Tagen (in Absprache mit dem Arbeitgeber: 60 Tagen) am Stück ergeben kann.

Dabei gilt für Beschäftigte in öffentlichen Einrichtungen: Zwischen dem 3. und 8. Dienstjahr erhöht sich der Sonderurlaub linear um jeweils einen weiteren Tag pro Dienstjahr. Danach findet eine unregelmäßige Erhöhung statt, die durch entsprechende Tabellen im Kollektivvertrag geregelt wird. Beschäftigten mit 16 bis 18 Dienstjahren werden beispielsweise 10 Sonderurlaubstage im Jahr gewährt (Bsp. für öffentliche Altersheime). Die Kollektivvereinbarungen enthalten z. T. detaillierte Tabellen (oder diese werden dezentral beschlossen), welchen Beschäftigtengruppen mit welchem Dienstalter wie viele Sonderurlaubstage pro Jahr zustehen.

Die Finanzierung erfolgt vollständig über den Arbeitgeber.

Vorgaben zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme gibt es nur für öffentliche Tagespflegeeinrichtungen: Das Personal dort muss die Sonderurlaubstage in der Regel und zum überwiegenden Teil in den Schließzeiten der Einrichtungen nutzen. Für alle anderen Beschäftigten gibt es keine solchen Vorgaben. Das Recht auf Ansammeln der Tage über 2 Jahre hinweg und eine geblockte Inanspruchnahme werden sogar explizit in den Regelungen aufgeführt.

Quellen

- Kuntner, W. (2018): Arbeitsbedingungen in den Seniorenwohnheimen Südtirols. Ergebnisse der Erhebung 2017. Bozen: Arbeitsförderungsinstitut (AFI).
- Südtiroler Gewerkschaftsbund (2008): Kollektivvertrag für privat geführte Pflege- und Altenheime. www.sgb-cisl.it/tarife-vertraege/gemeinden-bezirksgemeinschaften-und-altersheime/private-altersheime.html, letzter Zugriff am 16.01.2019.
- Südtiroler Gewerkschaftsbund (2017): Vereinbarungsprotokoll vom 31.07.2017 zur Erneuerung des Kollektivvertrages für privat geführte Alten- und Pflegeheime – normativer und wirtschaftlicher Teil. www.sgb-cisl.it/tarife-vertraege/privatsektor-private-gefuehrte-alten-und-pflegeheime-privatkliniken-sozialgenossenschaften-la-strada/privat-gefuehrte-alten-und-pflegeheime.html, letzter Zugriff am 16.01.2019.
- Südtiroler Gewerkschaftsbund – Öffentlicher Dienst (2000): Bereichsabkommen für die Bediensteten der Gemeinden, der Bezirksgemeinschaften und der ÖFWE. www.sgb-cisl.it/tarife-vertraege/gemeinden-bezirksgemeinschaften-und-altersheime/bereichsabkommen-fuer-bedienstete.html, letzter Zugriff am 06.05.2019.
- Südtiroler Gewerkschaftsbund – Öffentlicher Dienst (2015): Einheitstext der Abkommen für die Bediensteten der Gemeinden, der Bezirksgemeinschaften und der ÖFWE (mit Anlage 4). www.sgb-cisl.it/tarife-vertraege/gemeinden-bezirksgemeinschaften-und-altersheime/bereichsabkommen-fuer-bedienstete.html, letzter Zugriff am 06.05.2019.
- Telefoninterview von SowiTra mit einem wissenschaftlichen Experten mit den Schwerpunkten Arbeit und Organisation in Südtirol, am 08.04.2019.

A.11: Südtirol (Italien) – Kollektivvertrag Sabbatjahr für Lehrpersonal und gleichgestelltes Personal von Berufs-/Fach- und Musikschulen sowie Kindergärten des Landes

Mit dem Abschluss des Bereichsvertrages (vom 24.11.2009) und den nachfolgenden Beschlüssen der Landesregierung (vom 27.06.2013 bzw. 20.12.2016) wurde die Möglichkeit eines einjährigen Sabbaticals für Lehrpersonal in Berufs-, Fach- und Musikschulen sowie der Kindergärten in Südtirol geschaffen. Ihnen wird auf Antrag ein zweckungebundenes, begründungsfreies Sabbatical gewährt. Verbal wird in der Ankündigung/Darstellung der Regelung jedoch auf den Aspekt der Erholung, auf die „Ruhepause“ von der Arbeitstätigkeit abgezielt.

Die Besonderheit dieses Sabbatjahres für Lehrpersonal liegt in der Breite der Zielgruppe: Die Regelung gilt nicht nur für das als Lehrkräfte ausgebildete Personal, sondern auch für das gleichgestellte Personal an Berufs-, Fach- und Musikschulen sowie Kindergärten – also z. B. auch Kindergärtner*innen und pädagogische Mitarbeiter*innen in Kindergärten. Ziel ist die Erholung insbesondere des dienstälteren Lehrpersonals im öffentlichen Dienst.

Regelung Sabbatical

Die Dauer des Sabbaticals beträgt 1 Jahr und wird von den Nutzer*innen selbst finanziert. Dazu arbeiten die Beschäftigten über fünf Jahre hinweg in Vollzeit, beziehen über vier Jahre hinweg lediglich ein Entgelt in Höhe von 80 Prozent und werden dann im fünften Jahr – dem eigentlichen Sabbatjahr – unter Fortzahlung des 80-Prozent-Entgelts von der Arbeit freigestellt. Der Fünfjahreszeitraum startet immer mit Beginn eines Schuljahres.

Anspruchsberechtigt sind alle Lehrpersonen mit unbefristetem Arbeitsvertrag, die ein Dienstalter von mindestens zehn Jahren im Landesdienst vorweisen können. Anträge müssen bis 31. März eines Jahres für das darauffolgende Schuljahr gestellt werden. Da pro Schuljahr max. 5 Prozent der Lehrpersonen aus dem Gesamt-Kontingent an Lehrpersonal mit Vollzeitstelle eines jeden Bildungsbereichs das Sabbatjahr in Anspruch nehmen können, um die Vertretung der freiwerdenden Stellen zu gewährleisten, kann es trotz des grundlegenden Anspruchs in Einzelfällen zu Wartezeiten für Interessierte kommen. Im Konkurrenzfall werden Beschäftigte mit höherem Dienstalter bevorzugt berücksichtigt.

Zuständig für die Anträge sind die jeweiligen Schul- und Kindergartendirektionen. Diese müssen seit dem Schuljahr 2011/12 jährlich mindestens zehn Sabbatical-Stellen gleichzeitig in ganz Südtirol ermöglichen.

Quellen

- Autonome Provinz Bozen-Südtirol, Abteilung Personal (2011a):
Erprobung des Sabbatjahres – Mitteilung vom 23.Mai 2011,
„Erprobung des Sabbatjahres für das Lehrpersonal und diesem
gleichgestellten Personal der Berufs- Fach- und Musikschulen sowie
der Kindergärten des Landes“. [www.provinz.bz.it/verwaltung/
personal/rundschreiben.asp?publ_page=4](http://www.provinz.bz.it/verwaltung/personal/rundschreiben.asp?publ_page=4), letzter Zugriff am
06.05.2019.
- Autonome Provinz Bozen-Südtirol, Abteilung Personal (2011b):
Erprobung des Sabbatjahres – Einvernehmen definitive Version,
„Einvernehmen über die Erprobung des Sabbatjahres gemäß Artikel
26 des BKV vom 24. November 2009 ab dem Schuljahr 2011/2012“.
[www.provinz.bz.it/verwaltung/personal/rundschreiben.asp?
publ_page=4](http://www.provinz.bz.it/verwaltung/personal/rundschreiben.asp?publ_page=4), letzter Zugriff am 06.05.2019.
- Flarer, H./Pramstrahler, W. (2015): Atypische Arbeitsverhältnisse im
öffentlichen Dienst Südtirols 2009–2013. Bereich Bildung. Bozen:
Arbeitsförderinstitut (AFI).
- Südtiroler Landesregierung (2013): Bereichsabkommen für das
Lehrpersonal der Berufsschulen des Landes, der Fachschulen für
land-, forst- und hauswirtschaftliche Berufsbildung sowie der
Musikschulen. [www.lexbrowser.provinz.bz.it/doc/de/197504/
bereichsabkommen_vom_27_juni_2013.aspx?view=1](http://www.lexbrowser.provinz.bz.it/doc/de/197504/bereichsabkommen_vom_27_juni_2013.aspx?view=1), letzter Zugriff
am 06.05.2019.
- Südtiroler Landesregierung (2016): Beschluss der Landesregierung
20.12.2016, Nr. 1439, Sabbatjahr für das Lehr- und diesem
gleichgestellte Personal der Berufs-, Fach- und Musikschulen und der
Kindergärten des Landes ab dem Schuljahr 2016/2017.
[www.lexbrowser.provincia.bz.it/doc/de/206212/beschluss_vom_20_d
ezember_2016_nr_1439.aspx?view=1](http://www.lexbrowser.provincia.bz.it/doc/de/206212/beschluss_vom_20_d
ezember_2016_nr_1439.aspx?view=1), letzter Zugriff am 15.01.2019.
- Südtiroler Landesverwaltung (2019): Sabbatjahr für das Lehrpersonal
der Berufs-, Fach-, Musikschulen und Kindergärten.
[www.provinz.bz.it/verwaltung/personal/personal-landesdienst/
personalverwaltung/sabbatjahr.asp](http://www.provinz.bz.it/verwaltung/personal/personal-landesdienst/
personalverwaltung/sabbatjahr.asp) , Zugriff 06.05.19, letzter Zugriff
am 14.05.2019.

A.12: Belgien – Gesetz zu begründungsfreien sowie anlassbezogenen Sabbaticals (Career-Break-System/Time-Credit-System)

Mit dem Time-Credit- bzw. Career-Break-System verfolgt auch Belgien eine Umverteilung von Arbeitsplätzen sowie eine Reaktivierung von Arbeitslosen. Gleichzeitig dienen die darin angebotenen Sabbaticals der Vereinbarkeit von Beruf und familialer Sorgearbeit. Das 1985 eingeführte und mehrfach überarbeitete Modell ermöglicht Beschäftigten in Belgien seit mehr als drei Jahrzehnten eine staatlich subventionierte und zeitlich begrenzte Auszeit (bzw. auch eine anteilige Reduzierung der Arbeitszeit).

Bis 2017 hatten alle Beschäftigten (im öffentlichen wie im privaten Sektor) einen Anspruch auf zweierlei Varianten von staatlich teil-subventionierten Sabbaticals: Zum einen existierten *begründungsfreie Sabbaticals* mit einer Dauer von 3 bis 12 Monaten. Diese wurden mittels einer staatlichen Pauschale teil-subventioniert. Die Höhe der Pauschale war abhängig von Lebensalter, Dienstalter, Familiensituation, privatem oder öffentlichem Sektor und lag beispielsweise im privaten Sektor bei einem Dienstalter von 5 Jahren und mehr bei rund 480 Euro/Monat (Debacker u. a. 2004: 3; vgl. Klammer 2008: 56; Wotschack u. a. 2017: 27).

Darüber hinaus gab es die Möglichkeit, *anlassbezogene Sabbaticals* zu Gunsten von Kinderbetreuung oder Pflegeaufgaben in Anspruch zu nehmen. Ab 2012 kam zudem noch anerkannte Maßnahmen der Aus-/Weiterbildung als möglicher Anlass für ein solches Sabbatical hinzu. Die Dauer der anlassbezogenen Sabbaticals lag anfangs zwischen 1 und 12 Monaten, wurde im Verlauf der Zeit aber zunehmend ausgebaut und betrug zwischen 2017 und 2019 zwischen 1 und 48 Monaten. Im anlassbezogenen Sabbatical zahlte der belgische Staat den Nutzer*innen damals eine staatliche Pauschale von rund 500 Euro/Monat (Debacker u. a. 2004: 7; vgl. LFA 2017b, 2019).

Regelungen Sabbaticals aktuell

Aktuell haben nur noch die Beschäftigten des öffentlichen Sektors Anspruch auf begründungsfreie Sabbaticals, während alle Beschäftigten (privat wie öffentlich) weiterhin Anspruch auf anlassbezogene Sabbaticals haben.

1. Begründungsfreie Sabbaticals (nur im öffentlichen Sektor)

Aktuell (2019) gibt es für Beschäftigte des öffentlichen Sektors einen Anspruch auf *begründungsfreie Sabbaticals*, die staatlich teil-subventioniert werden. Die Dauer beträgt zwischen 3 und 12 Monaten. Die Höhe der aus der Arbeitslosenversicherung bezahlten Pauschale richtet sich dabei nach der Anzahl der Kinder (keine Kinder: ca. 380 Euro/Monat; mehr als zwei Kinder: 510 Euro/Monat).

Ein Rechtsanspruch auf ein *begründungsfreies Sabbatical* besteht im öffentlichen Sektor nur für die Beschäftigten der Lokal- und Provinzverwaltungen uneingeschränkt. Im Unterschied dazu gibt es einen Rechtsanspruch für Beschäftigte föderaler Einrichtungen erst dann, wenn sie mindestens 12 Monate beim selben Arbeitgeber beschäftigt sind. Anderes Personal im öffentlichen Sektor (z. B. an den Universitäten) benötigt hierfür stets die Zustimmung des Arbeitgebers (LFA 2018).

2. Anlassbezogene (Kurzzeit-)Sabbaticals

Die Dauer des anlassbezogenen (Kurzzeit-)Sabbaticals variiert mit dem jeweiligen Anlass.

- Sabbatical zu Gunsten von Kinderbetreuung (für Kinder bis 8 Jahre): Mindestdauer 3 Monate, maximal 51 Monate über die gesamte Berufslaufbahn hinweg.
- (Kurzzeit-)Sabbatical zu Gunsten von Pflegeaufgaben bzw. Palliativpflege: Mindestdauer bei Betreuung eines schwerkranken Haushaltsmitglieds/Familienmitglieds sowie bei Betreuung eines schwerkranken minderjährigen Kindes beträgt 1 Monat, bei Betreuung eines unter 21-jährigen Kindes mit Behinderung 3 Monate. Für alle pflegebezogenen Sabbaticals gilt eine Höchstdauer von 51 Monaten über die gesamte Berufslaufbahn hinweg.
- Sabbatical für eine anerkannte Aus-/Weiterbildung: Mindestdauer 3 Monate, maximal 36 Monate über die gesamte Berufslaufbahn hinweg.

Mit dem Ausbau der anlassbezogenen Sabbaticals in den vergangenen Jahren stieg auch die Höhe der staatlichen Subventionierung an. Die gewährte Pauschale beträgt für alle anlassbezogenen Sabbaticals im Jahr 2019 rund 750 Euro, wobei Alleinerziehende eine erhöhte Pauschale beziehen (2019: 1.035 Euro) (vgl. LFA 2017a).

Auch aktuell benötigen die *anlassbezogenen Sabbaticals* nicht der Zustimmung durch den Arbeitgeber, hier besteht vielmehr ein Rechtsanspruch der Beschäftigten (sowohl für öffentlich als auch privat Beschäftigte)

Quellen

Debacker, M./De Lathouwer, L./Bogaerts, K. (2004): Time Credit and Leave Schemes in the Belgian Welfare State. Amsterdam: Royal Academy of Science. www.adapt.it/adapt-indice-a-z/m-debacker-l-de-lathouwer-k-bogaerts-time-credit-leave-schemes-belgian-welfare-state-centre-social-policy-university-antwerp-2012/, letzter Zugriff am 05.02.2019.

- Frans, D./Mortelmans, D./Masquillier, C. (2011): Financial consequences of career breaks. A latent growth model on register data. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie. www.steunpuntwerk.be/node/2290, letzter Zugriff am 05.02.2019.
- Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LFA) (2017a): Der Zeitkredit ohne Begründung – Vor dem 01.04.2017 geltende Vorschriften. Infoblatt E61 zuletzt aktualisiert am 14.05.2013. www.lfa.be/de/dokumentatie/infoblatt/e61, letzter Zugriff am 07.05.2019.
- Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LFA) (2017b): Der Zeitkredit mit Begründung – Ab dem 01.04.2017 geltende Vorschriften. www.lfa.be/de/dokumentatie/infoblatt/e59-0, letzter Zugriff am 09.05.2019.
- Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LFA) (2017c): Der Zeitkredit mit Begründung – Vor dem 01.04.2017 geltende Vorschriften. www.lfa.be/de/dokumentatie/infoblatt/e62, letzter Zugriff am 07.05.2019.
- Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LFA) (2018): „Gewöhnliche“ Laufbahnunterbrechung – Regelung für die Vertrags- und statutarischen Angestellten der Lokal- und Provinzverwaltungen und für die Vertragsangestellten der anderen öffentlichen Verwaltungen. Infoblatt T12 vom 1.11.2018. www.lfa.be/de/dokumentatie/infoblatt/t12#h2_0, letzter Zugriff am 07.05.2019.
- Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LFA) (2019a): Beträge – Laufbahnunterbrechung – Zeitkredit. www.lfa.be/de/dokumentation/betr%C3%A4ge/laufbahnunterbrechung-zeitkredit#16240, letzter Zugriff am 09.05.2019.
- Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LFA) (2019b): Ich arbeite im Privatsektor. Was sind die Unterschiede zwischen einem Elternurlaub und einem Zeitkredit mit der Begründung „sich um sein Kind oder seine Kinder kümmern...?“. www.lfa.be/de/ich-arbeite-im-privatsektor-was-sind-die-unterschiede-zwischen-einem-elternurlaub-und-einem-zeitkredit-mit-der-begruendung-sich-um-sein-kind-oder-seine-kinder-kuemmern-0, letzter Zugriff am 09.05.2019.
- Merla, L. (2017): 13th International Review of Leave Policies and Related Research 2017. Belgium. In: International Network on Leave Policies and related Research. University of London, Institute of Education, 65–73.
- Román, A. (2006): Deviating from the standard. Effects on labor continuity and career patterns. Amsterdam: Dutch University Press. www.dspace.library.uu.nl/handle/1874/13475, letzter Zugriff am 14.05.2019.

- Román, A./Heylen, L./Schippers, J. (2006): Career breaks in Belgium: How they affect labor participation and individual careers. Tilburg.
- Wotschack, P./Samtleben, C./Allmendinger, J. (2017): Gesetzlich garantierte“ Sabbaticals“ – ein Modell für Deutschland? Argumente, Befunde und Erfahrungen aus anderen europäischen Ländern. In: WZB Discussion Paper SP I 2017–501, 15–16.

A.13: Dänemark – Gesetz Sabbatical

Zwischen 1994 und 1999 hatten Beschäftigte ab einem Alter von 25 Jahren in Dänemark die – gesetzlich abgesicherte – Möglichkeit, unterschiedliche Freistellungsregelungen in Anspruch zu nehmen, sofern sie den vergangenen fünf Jahren mindestens drei Jahre beschäftigt waren und mit ihrem Arbeitgeber eine entsprechende Vereinbarung treffen konnten. Es wurden drei unterschiedliche Freistellungen angeboten:

- Freistellung zum Zweck der Weiterbildung,
- Freistellung zum Zweck der Kinderbetreuung sowie ein
- allgemeines, begründungsfreies Sabbatical. Dieses konnte ohne konkreten Anlass in Anspruch genommen werden; Voraussetzung war allerdings, dass die freiwerdende Stelle mit einer arbeitslosen Person besetzt wird.

Ziel war es, mit Hilfe dieser Freistellungsregelungen den Wechsel zwischen Phasen der Erwerbstätigkeit und der Qualifizierung zu unterstützen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Beschäftigte zu verbessern sowie damit gleichzeitig (Langzeit-)Arbeitslose wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Anreiz für die Betriebe Freistellungen zu ermöglichen, war unter anderem, auf diese Weise an für sie kostengünstige Weiterqualifizierungen der eigenen Beschäftigten zu gelangen.

Rund zwei Drittel der Beschäftigten, die die Freistellungsregelungen zwischen 1994 und 1999 in Anspruch genommen haben, waren Frauen. Sie haben vor allem die Freistellungsvariante zu Gunsten von Kinderbetreuung für sich genutzt (meist im Anschluss an die gesetzliche Elternzeit), wodurch es nicht zu den intendierten Rotationseffekten auf dem Arbeitsmarkt kam, da hier keine Neubesetzung der freiwerdenden Stelle mit einem*einer Arbeitslosen vorgeschrieben war.⁷ Zudem vertiefte diese Regelung die vergeschlechtlichte Arbeitsteilung sogar noch, denn Voraussetzung für die Freistellung zu Gunsten von Kinderbetreuung war, dass diese Kinder bis zum vollendeten 2. Lebensjahr ausschließlich zu Hause betreut wurden und keinen öffentlichen Betreuungsplatz in Anspruch nahmen.⁸

Regelungen zum begründungsfreien Sabbatical (Dänemark)

Das begründungsfreie Sabbatical konnte zunächst eine Dauer von 1 Woche bis zu 1 Jahr umfassen, später wurde eine Mindestdauer von 13 Wochen festgeschrieben.

7 Die Bedingung der Neubesetzung mit einer/einem Arbeitslosen galt lediglich für das begründungsfreie Sabbatical.

8 Für Kinder zwischen 3 und 8 Jahren war maximal die Nutzung eines halbtägigen Betreuungsplatzes erlaubt.

Als einzige der drei Freistellungsregelungen war das begründungsfreie Sabbatical zwingend an die Neubesetzung der freiwerdenden Stelle mit einem*einer Arbeitslosen gebunden (ab 1995: der*die bereits seit mindestens 52 Wochen arbeitslos gewesen sein musste). Dabei war alternativ auch eine Neubesetzung durch eine bereits im Unternehmen beschäftigte Person möglich, sofern dadurch deren Stelle wiederum neu besetzt werden musste (im Sinne einer Verkettung von mehreren Stellenwechseln, mit mindestens einer Neubesetzung). Sofern diese Voraussetzung erfüllt war, konnte das teil-subventionierte Sabbatical unmittelbar in Anspruch genommen werden.

Das begründungsfreie Sabbatical wurde zunächst mit einer Entgeltersatzleistung von 80 Prozent (1994), später nur noch mit 60 Prozent staatlich subventioniert. Die Mittel für diese Subventionierung wurden finanziert über eingesparte Arbeitslosengeldzahlungen bei den ersatzweise neu eingestellten Sabbatical-Vertretungen. Die Wiederbesetzungsrate der Stellen variierte in der Praxis allerdings stark nach Wirtschaftsbereichen und war am höchsten im Öffentlichen Sektor. Je länger die Dauer des in Anspruch genommenen Sabbaticals, umso wahrscheinlicher war die Neubesetzung der Stelle mit einer*einem Arbeitslosen. Allerdings waren diese Neubesetzungen meist auf die Dauer des Sabbaticals beschränkt und endeten mit der Rückkehr des*der Sabbatical-Nutzer*in.

Von den Sabbatical-Nutzer*innen haben mehr als 75 Prozent der Männer und mehr als 80 Prozent der Frauen das Sabbatical im Nachhinein als Bereicherung für ihre persönliche Entwicklung bewertet. Auch eine darin absolvierte berufliche Weiterbildung wurde, wenn, dann von den Betroffenen als sehr positiv eingeschätzt. Rund 60 Prozent der Sabbatical-Nutzer*innen kamen aus dem öffentlichen, dem sozialen oder dem Gesundheitsbereich (z. B. Krankenpfleger*innen, Sozialarbeiter*innen, Lehrkräfte, Physiotherapeut*innen, Hebammen).

Letztlich hinterlässt das dänische Modell ein ambivalentes Bild: Zwar wurde einerseits eine deutliche Senkung der generellen Arbeitslosigkeit erreicht, allerdings stehen dem andererseits zwei gegenläufige Effekte gegenüber: zum einen konnten mit dem Vorgehen nicht so viele echte Langzeitarbeitslose in den Arbeitsmarkt integriert werden, wie ursprünglich beabsichtigt war, zum anderen gab es berechtigte Kritik an den nicht intendierten Geschlechtereffekten durch dieses Sabbatical.

Exkurs: Regelungen zum begründungsfreien Sabbatical (Schweden)

In Schweden wurde in der Folgezeit eine sehr ähnliche Regelung etabliert: Sie wurde zwischen 2002 und 2005 in 12 Kommunen getestet und schließlich während der Jahre 2005 bis 2007 auf ganz Schweden ausgeweitet.

Ermöglicht wurde die Nutzung eines begründungsfreien Sabbaticals von 3 bis 12 Monaten Dauer, mit staatlicher Subventionierung in Höhe von rund 80 Prozent des letzten Gehalts, sofern an Stelle der Sabbatical-Nutzer*innen ein (Langzeit-)Arbeitslose*r bzw. ein*e Arbeitslose*r mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit oder mit Migrationshintergrund im Betrieb eingestellt wurde.

Die Anzahl der pro Jahr zur Verfügung gestellten Sabbaticals war begrenzt: Auf die im Jahr 2006 in Schweden bereitgestellten 14.000 Sabbaticals haben sich insgesamt rund 40.000 Beschäftigte beworben, so dass eine Auswahl erfolgen musste.

Diese Regelung wurde 2007 auch in Schweden wiedereingestellt, da die gesetzten Ziele damit nur bedingt verwirklicht werden konnten. Zwar sank die Arbeitslosigkeit im Land, jedoch erwies es sich als schwierig, Langzeitarbeitslose mit passender Qualifizierung für die zu vertretenden Stellen zu finden. In erster Linie konnten daher nur Arbeitslose wieder reintegriert werden, die erst seit kurzem arbeitslos waren.

Quellen

- Bogedan, C. (2005). Mit Sicherheit besser? Aktivierung und Flexicurity in Dänemark. (ZeS-Arbeitspapier, 6/2005). Bremen: Universität Bremen, Zentrum für Sozialpolitik. www.nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-109305, letzter Zugriff am 14.05.2019.
- Compston, H./Madsen, P. K. (2001): Conceptual innovation and public policy: Unemployment and paid leave schemes in Denmark. In: Journal of European Social Policy Vol. 11 (2), 117–132.
- Jensen, P. H. (2000): The Danish Leave-of-Absence Schemes. Origins, Functioning and Effects from a Gender Perspective. Aalborg: Aalborg University, Department of Economics, Politics and Public Administration. www.dps.aau.dk/digitalAssets/211/211237_2000-19-theDanishleaveof-perh.pdf, letzter Zugriff am 14.05.2019.
- Wotschack, P./Samtleben, C./Allmendinger, J. (2017): Gesetzlich garantierte“ Sabbaticals“-ein Modell für Deutschland? Argumente, Befunde und Erfahrungen aus anderen europäischen Ländern. In: WZB Discussion Paper SP I 2017–501, 15–16.

A.14: Österreich – Gesetz Bildungskarenz

Die Bildungskarenz in Österreich ermöglicht ein staatlich subventioniertes (Kurzzeit-)Sabbatical zum Zwecke der Weiterbildung, sofern der Arbeitgeber mit dem*der Beschäftigten eine entsprechende individuelle Vereinbarung getroffen hat (§ 11 AVRAG).

Das Besondere der Bildungskarenz in Österreich ist nicht nur die finanzielle Subventionierung der Freistellungsphase für den*die Beschäftigte*n in Höhe des Arbeitslosengeldes, sondern auch, dass dabei jegliche Form von (Weiter-) Bildung im In- und Ausland gemeint ist, die einen beruflichen Bezug aufweist bzw. die dem Erwerb eines Schul- oder Studienabschlusses dient. Unter Einhaltung bestimmter Bedingungen lässt sich im Rahmen der Bildungskarenz ein vollständiges Studium absolvieren. Explizit nicht als Weiterbildung anerkannt werden Hobby- oder Freizeitkurse.

Die Möglichkeit einer gesetzlichen Freistellung zum Zwecke der Weiterbildung gibt es in Österreich bereits seit 1998, seither wurde diese Regelung mehrmals angepasst. Vor allem sollte die Bildungskarenz zu Beginn (auch) präventiv gegen Arbeitslosigkeit fungieren, um insbesondere Personen mit geringer Bildung zu unterstützen. Heute kann sie auch vor allem als Instrument betrachtet werden, das gegen den Fachkräftemangel wirken soll. Die aktuell geltende, finanzielle Subventionierung wurde erst 2008 eingeführt, wodurch die Attraktivität des Instruments für Über-45-Jährige als auch für andere Altersgruppen erhöht wurde.

- Vor 2008: bekamen nur unter 45-Jährige ein geringes Weiterbildungsgeld, dieses lag bei einem Tagessatz in der Höhe von 14,53 Euro. Dies entsprach der Höhe des Kinderbetreuungsgeldes pro Tag.
- Seit 2008: haben nun zum einen Beschäftigte aller Altersstufen das Recht auf eine Subventionierung, zum anderen wurde die Höhe auf das deutlich höhere Arbeitslosengeld angehoben.

Regelung (Kurzzeit-)Sabbatical

Die Bildungskarenz hat eine Mindestdauer von 2 Monaten und eine Maximaldauer von 1 Jahr und muss innerhalb von vier Jahren absolviert werden. Auch wenn sie in mehreren Teilblöcken genutzt wird, muss mindestens ein Teilabschnitt davon eine Mindestdauer von 2 Monate aufweisen. Alle Teilabschnitte der Maßnahme müssen innerhalb von vier Jahren abgeschlossen werden.

Voraussetzungen für die Inanspruchnahme des (Kurzzeit-)Sabbaticals zu Gunsten von Weiterbildung sind:

- Ein Arbeitsverhältnis, welches vor Beginn der Bildungskarenz ununterbrochen mindestens 6 Monate gedauert hat. Für Saisonarbeitskräfte gilt eine Mindestbeschäftigungsdauer von 3 Monaten.
- Abschluss einer Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem*der jeweiligen Beschäftigten (nach § 11 AVRAG).

Für abhängig Beschäftigte in der Bildungskarenz entfällt zwar das reguläre Arbeitsentgelt, sie können stattdessen aber das sog. staatlich finanzierte Weiterbildungsgeld beantragen. Es entspricht in der Höhe dem Arbeitslosengeld und beträgt 55 % des Nettoeinkommens aus dem vorvorigen Jahr. Beziehende*innen von Weiterbildungsgeld sind in der gesetzlichen Rentenversicherung sowie in der Kranken- und Unfallversicherung versichert. Damit wird das Weiterbildungs-Sabbatical in Österreich staatlich subventioniert. Um einen Anspruch auf Weiterbildungsgeld zu haben, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Erfüllung der Anwartschaft auf Arbeitslosengeld, d. h. es muss eine Mindestdauer an arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung erfüllt sein: 52 Wochen in den letzten 24 Monaten bzw. 26 Wochen in den letzten 12 Monaten bei unter- 25-Jährigen.
- Ununterbrochenes, sechs Monate dauerndes, arbeitslosenversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber.
- Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme im Umfang von mindestens 20 Wochenstunden, bei Eltern mit Kindern bis unter 7 Jahren genügen bereits 16 Wochenstunden. Handelt es sich bei der Weiterbildungsmaßnahme um ein Studium, so ist ein geeigneter Erfolgsnachweis zu erbringen, z. B. Nachweis der abgelegten Prüfungen im Ausmaß von vier Semesterwochenstunden oder acht ECTS-Punkten.
- Während des Bezuges von Weiterbildungsgeld darf kein Einkommen oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze erzielt werden (2017: 425,70 Euro/Monat).

Geringfügig Beschäftigte sind zwar ebenfalls zur Nutzung der Bildungskarenz berechtigt, können aber kein Weiterbildungsgeld beantragen. Bei befristet Beschäftigten kann eine Bildungskarenz – und damit auch das Weiterbildungsgeld – nur bis zum Ende der Befristung gewährt werden. Freie Dienstnehmer*innen⁹ können ebenfalls Anspruch auf Weiterbildungsgeld haben, wenn sie eine vergleichbare zivilrechtliche Vereinbarung nach § 11 AVRAG treffen.

⁹ Dabei handelt es sich um eine spezielle Gruppe von Angestellten in Österreich, die ca. 1 Prozent aller Erwerbstätigen in Österreich ausmachen. Sie erbringen Dienstleistungen auf Basis eines Dienstvertrages, abgerechnet nach Zeit, werden steuerlich aber als Selbständige behandelt.

Die letzte Reform der Bildungskarenz (2013) zielte darauf ab, mit dem Instrument einen noch breiten Kreis an Nutzer*innen zu erreichen. Daher wurde die Möglichkeit eingeführt, Bildungskarenz auch in Form einer anteiligen *Bildungsteilzeit* mit entsprechendem Bildungsteilzeitgeld zu nutzen, anstelle eines (Kurzzeit-)Sabbaticals.

Die Zahl der Nutzer*innen der Bildungskarenz ist steigend: im Jahr 2016 haben rund 9.000 Personen an der Bildungskarenz teilgenommen und dafür Weiterbildungsgeld bezogen. Die Bildungskarenz wird in der Praxis allerdings eher von denjenigen in Anspruch genommen, die ohnehin bereits gut in den Arbeitsmarkt integriert und unterdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Auffällig ist, dass verstärkt junge Frauen die Bildungskarenz in Anspruch nehmen: Knapp 60 Prozent der Bezieh*innen des Weiterbildungsgeldes sind Frauen und knapp zwei Drittel der Personen sind unter 35 Jahre alt (vgl. Austria Presse Agentur 2017; Die Presse 2017).

Quellen

Arbeiterkammer (2019): Bildungskarenz.(Website) www.arbeiterkammer.at/beratung/bildung/bildungsfoerderungen/Bildungskarenz.html, letzter Zugriff am 01.04.2019.

Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort Österreich (2019): Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG). www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40094347/NOR40094347.html, letzter Zugriff am 01.04.2019.

Austria Presse Agentur (APA) (2017): Bildungskarenz ist jung, weiblich und wienerisch. Agenturmeldung vom 23.04.2017. Erhältlich auf Anfrage.

Ausschuss für Arbeit und Soziales (2016): Bericht über den Antrag 1317/A(E) der Abgeordneten Mag. Gerald Loacker, Kolleginnen und Kollegen betreffend Erhöhung der Treffsicherheit der Bildungskarenz. www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/II_01321/index.shtml, letzter Zugriff am 25.04.2019.

Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz Österreich (BMASKG) (2017): Bildungskarenz und Bildungsteilzeit. Ein Leitfaden für die Ausübung der Bildungskarenz und Bildungsteilzeit. Wien: BMASKG. www.broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=43, letzter Zugriff am 14.05.2019.

Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und
Konsumentenschutz Österreich (BMAASKG) (2018):
Basisinformationsbericht. Arbeitsmarktpolitik – Institutionen,
gesetzlicher Rahmen und Verfahren, Maßnahmen – Berichtsjahr
2016/2017. Wien: BMAASKG. www.broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=236, letzter
Zugriff am 14.05.2019.

Die Presse (2017): Bildungskarenz ist jung, weiblich und wienerisch.
www.diepresse.com/5205538/bildungskarenz-ist-jung-weiblich-und-wienerisch, letzter Zugriff am 13.05.2019.

A.15: Österreich – Gesetz Freistellung gegen Entfall der Bezüge

Beschäftigte haben in Österreich Anspruch auf ein begründungsfreies, staatlich subventioniertes Sabbatical, sofern der Arbeitgeber mit dem*der Beschäftigten eine entsprechende individuelle Vereinbarung getroffen hat (§ 12 AVRAG).

Regelung Sabbatical

Die Dauer des begründungsfreien Sabbaticals beträgt zwischen 6 und 12 Monaten. Die Nutzer*innen können die Zeit im Sabbatical völlig frei gestalten.

Voraussetzungen für die Inanspruchnahme eines solchen begründungsfreien Sabbaticals sind:

- Ein Arbeitsverhältnis, welches vor Beginn des Sabbaticals ununterbrochen mindestens 6 Monate bestand. Für Saisonarbeitskräfte gilt eine Mindestbeschäftigungsdauer von 3 Monaten.
- Abschluss einer Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem*der jeweiligen Beschäftigten (nach § 12 AVRAG).

Für abhängig Beschäftigte im Sabbatical entfällt dabei das reguläre Arbeitsentgelt, sie können aber das sog. staatlich finanzierte Weiterbildungsgeld beantragen (wie bei der Bildungskarenz, vgl. Abb. A.14). Es entspricht in der Höhe dem Arbeitslosengeld und beträgt 55 % des Nettoeinkommens aus dem vorvorigen Jahr. Bezieher*innen von Weiterbildungsgeld sind weiterhin in der gesetzlichen Rentenversicherung sowie in der Kranken- und Unfallversicherung versichert. Damit wird auch das begründungsfreie Sabbatical in Österreich staatlich subventioniert. Um einen Anspruch auf Weiterbildungsgeld zu haben, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Der Arbeitgeber muss nachweislich eine Ersatzkraft einstellen, die vorher Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe bezogen hat. Diese Einstellung muss dem Arbeitsmarktservice Österreich von dem Arbeitgeber angezeigt werden. Die Ersatzkraft muss oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze beschäftigt werden. Die Einstellung muss in derselben Betriebsstätte erfolgen, in der die Freistellung nach § 12 AVRAG vereinbart wurde.
- Erfüllung der Anwartschaft auf Arbeitslosengeld, d. h. es muss eine Mindestdauer an arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung erfüllt sein: 52 Wochen in den letzten 24 Monaten bzw. 26 Wochen in den letzten 12 Monaten bei Unter- 25-Jährigen.
- Während des Bezuges von Weiterbildungsgeld darf kein Einkommen oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze erzielt werden (2017: 425,70 Euro/Monat).

Alle vorliegenden Hinweise deuten darauf, dass diese Variante eines Sabbaticals – anders als die Bildungskarenz (vgl. Abb. A.14) – sehr selten tatsächlich in Anspruch genommen wird.

Quellen

- Arbeitsmarktservice Österreich (o. J.): Weiterbildungsgeld bei Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts (Informationsflyer). www.ams.at/docs/001_infoblatt_freistellung_entfall_bezeuge.pdf, letzter Zugriff am 16.05.2019.
- Arbeitsmarktservice Österreich (2019): Weiterbildungsgeld (Webseite). www.ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung/so-foerdern-wir-ihre-aus--und-weiterbildung-/weiterbildungsgeld#wasisteinefreistellunggegenentfallderbezeuge, letzter Zugriff am 16.05.2019.
- Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort Österreich (2019): Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG). www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40094347/NOR40094347.html, letzter Zugriff am 01.04.2019.
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz Österreich (BMAŠKG) (2018): Basisinformationsbericht. Arbeitsmarktpolitik – Institutionen, gesetzlicher Rahmen und Verfahren, Maßnahmen – Berichtsjahr 2016/2017. Wien: BMAŠKG. www.broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=236, letzter Zugriff am 14.05.2019.

Autorinnen und Autoren

Esther Mader (Mag. Soziologie und Medienwissenschaft) ist wissenschaftliche Mitarbeiterin bei SowiTra mit den Schwerpunkten Geschlechter- und Quersforschung sowie Medienanalyse.

Svenja Pfahl (Dipl.-Soz.) ist Geschäftsführerin von SowiTra mit den Arbeitsschwerpunkten Arbeitszeit, Vereinbarkeit und Familie.

Stefan Reuyß (Dipl.-Soz.) ist Geschäftsführer von SowiTra mit den Arbeitsschwerpunkten Arbeit und Gender sowie Vereinbarkeit aus Männersicht.

Unter Mitwirkung von Nina Delicat und Lena Mann (studentische Mitarbeiterinnen von SowiTra).

Welche Rolle (Kurzzeit-)Sabbaticals, also Auszeiten zwischen 4 Wochen und 12 Monaten, im Kontext von Arbeit 4.0 einnehmen, welche Möglichkeiten sie den Beschäftigten bieten, wie sie gestaltet sein müssen und welche Erfahrungen mit solchen Auszeiten in Deutschland und anderen Ländern vorliegen, darauf gibt die Expertise Antworten und skizziert vier auf die Zukunft ausgerichtete Grundmodelle von (Kurzzeit-)Sabbaticals.
