



---

## Sachstand

---

### Regelungen zum „Sabbatical“ in Deutschland und ausgewählten europäischen Staaten



**Regelungen zum „Sabbatical“ in Deutschland und ausgewählten europäischen Staaten**

[REDACTED]

Aktenzeichen:

Abschluss der Arbeit:

Fachbereich:

[REDACTED]

[REDACTED]

WD 6 - 3000 -034/13, WD 4 - 3000 - 047/13

07. Mai 2013

WD 6: Arbeit und Soziales, WD 4: Haushalt und Finanzen

[REDACTED]

---

## Inhaltsverzeichnis

<b>1.</b>	<b>Das „Sabbatical“ in Deutschland</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>Regelungen in ausgewählten europäischen Staaten</b>	<b>5</b>
2.1.	Belgien	5
2.2.	Dänemark	5
2.3.	Estland	5
2.4.	Finnland	5
2.5.	Frankreich	5
2.6.	Griechenland	5
2.7.	Großbritannien	5
2.8.	Irland	5
2.9.	Italien	5
2.10.	Lettland	5
2.11.	Litauen	6
2.12.	Luxemburg	6
2.13.	Niederlande	6
2.14.	Norwegen	6
2.15.	Österreich	6
2.16.	Portugal	6
2.17.	Rumänien	6
2.18.	Schweden	6
2.19.	Schweiz	6
2.20.	Slowakei	6
2.21.	Slowenien	6
2.22.	Spanien	6
2.23.	Ungarn	7
2.24.	Zypern	7

## 1. Das „Sabbatical“ in Deutschland

Beim „Sabbatical“<sup>1</sup> handelt es sich um eine freiwillige, vollständige Freistellung von der Erwerbsarbeit eines abhängig Beschäftigten. Das „Sabbatical“ dauert in der Regel zwischen drei bis zwölf Monaten. Der Arbeitnehmer bleibt während der Freistellungsphase betriebszugehörig und kehrt nach Beendigung der Auszeit an seinen alten oder an einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurück.

Es handelt sich – im Gegensatz zum bezahlten Urlaub – liegt eine unbezahlte Freistellung vor, denn im Allgemeinen wird diese mithilfe eines Arbeitszeitkontos durch Vor- oder Nacharbeit des Arbeitnehmers realisiert. Eine weit verbreitete Möglichkeit ist zum Beispiel, dass vertraglich eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart wird und der Arbeitnehmer tatsächlich Vollzeit arbeitet. Durch die geleistete Mehrarbeit wird ein Zeitguthaben auf einem Langzeitkonto angespart, um dieses dann für die Freistellungsphase einzusetzen. Es besteht aber auch die Möglichkeit, dass ein Arbeitnehmer auf einen Teil seines Gehalts verzichtet, um damit sein Arbeitszeitkonto aufzufüllen. Die Langzeitkonten werden als so genannte „Wertguthaben“ immer in Geld geführt.

Die sozialrechtlichen Rahmenbedingungen für das Anlegen eines Wertguthabens werden im Vierten Buch Sozialgesetzbuch - Gemeinsame Vorschriften über die Sozialversicherung (SGB IV) geregelt. Demnach müssen Vereinbarungen zu Wertguthaben unter anderem festlegen, dass das Arbeitsentgelt eingebracht wird, um es für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu entnehmen. Zudem muss das aus dem Wertguthaben fällige Arbeitsentgelt mit einer Arbeitsleistung erzielt werden, die entweder vor oder nach der Freistellungsphase erbracht wird oder aus einer Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit resultiert (§ 7b Satz 3 und 4 SGB IV).

Die arbeitsrechtliche Grundlage für eine flexible Arbeitszeitgestaltung ist das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), wonach Arbeitnehmer eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit verlangen können, wenn ihr Arbeitsverhältnis mindestens sechs Monaten besteht. Mit dem Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen (Flexi II-Gesetz) aus dem Jahr 2009 beabsichtigte der Gesetzgeber zudem die weitere Verbreitung von flexiblen Arbeitszeitmodellen.

Einen generellen Rechtsanspruch auf eine Freistellung von der Arbeitsleistung gibt es jedoch nicht. Es liegt im Ermessen der Unternehmen, flexible Arbeitszeitmodelle anzubieten.

Die jeweiligen Bedingungen für das „Sabbatical“ in Betrieben können individualvertraglich, im Rahmen einer Betriebsvereinbarung oder in einem Tarifvertrag festgelegt werden.

Etwa zwei Prozent aller Betriebe in Deutschland führen Wertguthaben, mit denen Mitarbeiter größere Arbeitszeitguthaben oder Arbeitsentgeltbestandteile mit dem Ziel längerfristiger Freistellungen ansparen können. Der öffentliche Dienst bietet seinen Mitarbeitern solche Konten insgesamt deutlich häufiger an als Arbeitgeber der Privatwirtschaft.

---

1 Der Begriff des Sabbaticals leitet sich von dem hebräischen Wort „schabbat“ ab, was übersetzt „ruhen“ heißt.

Eine explizite steuerliche Begünstigung eines Sabbaticals findet in Deutschland nicht statt.

## **2. Regelungen in ausgewählten europäischen Staaten**

Im Rahmen einer Abfrage durch das Europäische Zentrum für politische Wissenschaft und Dokumentation (EZPWD) konnten folgende Ergebnisse zusammengetragen werden:

### 2.1. Belgien

Es bestehen keine steuerlichen Fördermöglichkeiten.

### 2.2. Dänemark

In Dänemark existieren keine steuerlichen Begünstigen.

### 2.3. Estland

Es besteht keine explizite steuerliche Förderung eines Sabbaticals.

### 2.4. Finnland

Es bestehen keine steuerlichen Fördermöglichkeiten.

### 2.5. Frankreich

Es erfolgte keine Darstellung möglicher steuerlicher Begünstigungen.

### 2.6. Griechenland

In Griechenland bestehen keine expliziten steuerlichen Förderungen.

### 2.7. Großbritannien

Es bestehen keine steuerlichen Fördermöglichkeiten.

### 2.8. Irland

Es bestehen keine steuerlichen Begünstigungen.

### 2.9. Italien

Es existiert keine explizite steuerliche Förderung.

### 2.10. Lettland

Es bestehen keine steuerlichen Fördermöglichkeiten.

### 2.11. Litauen

Litauen bietet keine Möglichkeit für eine steuerliche Förderung an.

### 2.12. Luxemburg

In Luxemburg bestehen keine steuerlichen Förderungen.

### 2.13. Niederlande

Es bestehen steuerliche Fördermöglichkeiten. Eine genauere steuerrechtliche Darstellung erfolgte durch die niederländischen Kollegen jedoch nicht.

### 2.14. Norwegen

Es besteht keine steuerliche Förderung.

### 2.15. Österreich

Eine explizite steuerliche Begünstigung existiert in Österreich nicht.

### 2.16. Portugal

Es bestehen keine steuerlichen Fördermöglichkeiten.

### 2.17. Rumänien

Es erfolgte keine Darstellung möglicher steuerlicher Begünstigungen.

### 2.18. Schweden

Derzeit wird ein Sabbatical in Schweden nicht subventioniert.

### 2.19. Schweiz

Es erfolgte keine Darstellung möglicher steuerlicher Begünstigungen.

### 2.20. Slowakei

Es bestehen keine steuerlichen Begünstigungen.

### 2.21. Slowenien

In Slowenien existieren keine steuerlichen Begünstigungen.

### 2.22. Spanien

Es bestehen keine steuerlichen Fördermöglichkeiten.

### 2.23. Ungarn

Es erfolgt keine explizite steuerliche Begünstigung.

### 2.24. Zypern

Es bestehen keine steuerlichen Begünstigungen.

