

Merkblatt über die Erweiterung der Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung nach § 61 Absatz 1 Satz 2 Landesbeamtengesetz (Sabbatjahr)

Sabbatjahr – eine Alternative?

Die Landesregierung misst dem Thema Arbeitszeitflexibilisierung im Zusammenhang mit der Modernisierung der öffentlichen Verwaltung einen hohen Stellenwert bei. Flexible Arbeitszeiten werden dem veränderten gesellschaftlichen Zeitverständnis gerecht, das durch ein stetig wachsendes Bedürfnis nach mehr Zeitsouveränität als Merkmal für Lebensqualität gekennzeichnet ist. Variable Arbeitszeitstrukturen ermöglichen Ihnen die Arbeitszeit nach Ihren eigenen Vorstellungen mitzubestimmen und erweitern so Ihre individuellen Gestaltungsmöglichkeiten. Die Landesregierung ist daher bestrebt, verschiedene Formen flexibler Arbeitszeit zu ermöglichen. Das Sabbatjahr als Alternative zu den typischen Teilzeitmustern bietet Ihnen eine wichtige zusätzliche Gestaltungsvariante, die sich an Ihren Bedürfnissen orientiert.

Was ist das Sabbatjahr?

Das Sabbatjahr stellt eine Variante der Teilzeitbeschäftigung dar, deren Besonderheit darin besteht, dass der Anteil, um den die Arbeitszeit ermäßigt ist, zu einem längeren beschäftigungsfreien Zeitraum zusammengefasst wird. Es gliedert sich in eine Arbeits- und eine Freistellungsphase. Über eine bestimmte Zeit (in der Regel mehrere Jahre) wird die volle Arbeitsleistung bei anteilig gekürzten Bezügen erbracht und anschließend folgt eine Freistellungsphase, das heißt am Ende liegt dann die beschäftigungsfreie Zeit unter Fortzahlung der gekürzten Bezüge.

Mit welchen Varianten ist das Sabbatjahr möglich?

§ 61 Absatz 1 Satz 2 Landesbeamtengesetz (LBG) bestimmt, dass die Teilzeitarbeit längstens über einen Zeitraum bis zu sieben Jahren gewährt werden kann. Ihnen stehen also in diesem Rahmen in Absprache mit Ihrer Dienststelle zahlreiche Möglichkeiten offen. Gegebenenfalls hat das für Sie zuständige Ministerium einen bestimmten Rahmen oder bestimmte Modelle vorgegeben.

Möglich wäre zum Beispiel:

- 2 Jahre Teilzeitbeschäftigung mit $\frac{1}{2}$ der Dienstbezüge, wobei Sie 1 Jahr vollbeschäftigt sind und 1 Jahr völlig freigestellt werden oder
- 7 Jahre Teilzeitbeschäftigung mit $\frac{6}{7}$ der Dienstbezüge, wobei Sie 6 Jahre vollbeschäftigt sind und 1 Jahr völlig freigestellt werden.

Denkbar sind aber auch Modelle, bei denen die Freistellungsphase weniger als 1 Jahr beträgt. Die Arbeits- und Freistellungsphase sollte aber immer volle Monate umfassen und am Monatsanfang beginnen. In jedem Fall muss das angestrebte Modell aber mit den dienstlichen Belangen vereinbar sein.

Darüber hinaus ist auch möglich, dass am Ende des gesamten Zeitraums eine Arbeitszeitreduzierung steht, die durch eine entsprechend höhere Arbeitszeit in der Anfangsphase erbracht wird (§ 61 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 LBG). Der Besoldungsanspruch bleibt während der ganzen Laufzeit des Modells gleich, entsprechend des durchschnittlichen Teilzeitumfangs.

Beispiele:

Im 1. und 2. Jahr Arbeitszeit 100%, im 3. und 4. Jahr Teilzeit zu 50%. Durchschnittliche Arbeitszeit und Besoldungsanspruch durchgängig 75%.

Im 1. und 2. Jahr Teilzeit zu 80 %, 3. und 4. Jahr Teilzeit zu 50%. Durchschnittliche Arbeitszeit und Besoldungsanspruch durchgängig 65%.

Wenn Sie bereits teilzeitbeschäftigt sind, können Sie in Absprache mit Ihrer Dienststelle ebenfalls das Sabbatjahr wählen, sofern die Teilzeitbeschäftigung dann nicht 50% der regelmäßigen Arbeitszeit unterschreitet.

Wer kann die Teilnahme am Sabbatjahr beantragen?

Antragsberechtigt ist grundsätzlich jede Beamtin und jeder Beamte. Neben den Voraussetzungen des § 61 Absatz 1 Satz 2 LBG ist zu folgendes zu beachten:

- Ihre Freistellungsphase muss vor dem Ruhestand beendet sein.
- Dienstliche Belange dürfen dem Sabbatjahr nicht entgegenstehen.

Veränderung oder vorzeitige Beendigung des Sabbatjahres

Ihre Entscheidung für ein Modell ist verbindlich. Auch bei diesem Modell der Teilzeitbeschäftigung ist eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder eine Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung während der Dauer des jeweiligen Bewilligungszeitraumes nur mit Zustimmung der zuständigen Behörde zulässig.

In folgenden Sonderfällen

- Dienstunfähigkeit (§ 41 LBG)
- Beendigung des Beamtenverhältnisses (§ 21 Beamtenstatusgesetz in Verbindung mit §§ 30 ff. LBG)
- Beurlaubung (§§ 62 und 64 LBG)
- Mutterschutz / Elternzeit (§ 81 LBG)
- Antragsruhestand (§ 36 LBG)

wird die Teilnahme am Sabbatjahr grundsätzlich vorzeitig beendet. Es besteht dann ein Anspruch auf Nachzahlung der entsprechenden Bezüge für den Zeitraum, in dem Sie bei geminderten Bezügen beschäftigt waren. Bei der späteren Festsetzung der ruhegehaltstfähigen Dienstzeit wird dies entsprechend berücksichtigt. Wenn Sie während der Freistellungsphase erkranken, verlängert sich die Freistellung vom Dienst nicht.

Welche Auswirkungen hat eine solche Teilzeitbeschäftigung?

1. Finanzielle Leistungen:

1.1. Bei der Teilzeitbeschäftigung werden die **Dienstbezüge** grundsätzlich im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit gekürzt (§ 7 Besoldungsgesetz Schleswig-Holstein (SHBesG)). Die Zahlung der Dienstbezüge während Arbeits- und Freistellungsphase richtet sich nach den allgemeinen gesetzlichen Regelungen sowie nach den jeweiligen individuellen persönlichen Verhältnissen zum jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt (monatlich). Dies bedeutet konkret, dass sich bei Änderungen während der Laufzeit der Sabbatregelung auch die Höhe der Bezüge ändern kann.

Infolge des progressiven Einkommensteuertarifs sind Ihre Nettoeinkommensverluste

abhängig von der Höhe des steuerpflichtigen Einkommens und der Steuerklasse geringer als die Bruttoeinbußen.

Eine Besoldungsnachzahlung im Falle der vorzeitigen Beendigung der Teilnahme am Sabbatjahr ist steuerpflichtig. Das Finanzverwaltungsamt zieht hierbei die Lohnsteuer entsprechend des Einkommensteuergesetzes ab.

Die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung hat keine nachteiligen Folgen auf die Erfahrungsstufen (§28 SHBesG).

1.2. Während des gesamten Zeitraumes der Teilzeitbeschäftigung, also einschließlich der Freistellungsphase, werden **Beihilfen** uneingeschränkt gewährt (§ 80 LBG in Verbindung mit der Beihilfeverordnung).

1.3. **Vermögenswirksame Leistungen** werden nach dem Betrag, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht, gewährt (§ 74 SHBesG).

1.4. Die **jährliche Sonderzahlung** wird anteilig entsprechend des Verhältnisses der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit gewährt (§ 2 Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit § 6 des Gesetzes über die Gewährung jährlicher Sonderzahlungen (SZG)). Soweit Anspruch auf den Sonderbetrag für Kinder (§ 2 Absatz 1 Satz 2 in Verbindung mit § 7 SZG) besteht, wird dieser für jedes im Familienzuschlag berücksichtigte Kind gewährt. Maßgeblich sind hierbei die rechtlichen und tatsächlichen Verhältnisse am 1. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres (§ 9 SZG).

1.5. **Kindergeld** wird in voller Höhe weiter gewährt (§§ 62 ff. des Einkommenssteuergesetzes).

1.6. Die Frage nach den Auswirkungen auf die **Versorgung** kann nicht generell beantwortet werden, sondern richtet sich nach Ihren persönlichen Verhältnissen. Durch die Teilzeitbeschäftigung vermindert sich der Ruhegehaltssatz, da die Teilzeitbeschäftigung nur anteilig entsprechend dem Verhältnis der ermäßigten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit auf die ruhegehaltsfähige Dienstzeit angerechnet wird (§ 6 Beamtenversorgungsgesetz Schleswig-Holstein).

2. Andere Auswirkungen:

2.1. **Laufbahnrechtlich** wirkt sich die Teilzeitbeschäftigung nicht nachteilig auf die Berechnung der Dienstzeiten aus.

2.2. Beim **Jubiläumsdienstalter** werden Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung wie Zeiten einer Vollzeitbeschäftigung angerechnet.

2.3. Entgeltliche **Nebentätigkeiten** dürfen Sie während der Dauer des Bewilligungszeitraumes nur in beschränktem Umfang ausüben (§ 61 Absatz 2 LBG).

Was müssen Sie nun tun, wenn Sie von dem Angebot Gebrauch machen wollen?

Zunächst sollten Sie sich mit Ihrer oder Ihrem Vorgesetzten und Ihren Kolleginnen und Kollegen abstimmen. Dann stellen Sie bei Ihrem Personalreferat einen formlosen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung nach § 61 Absatz 1 Satz 2 LBG. Darin legen Sie den Zeitraum, für den Sie teilzeitbeschäftigt sein möchten (bis zu 7 Jahre) und den Zeitraum, für den Sie freigestellt werden möchten, fest.

Ihren Antrag sollten Sie möglichst frühzeitig bei der für Sie zuständigen personalverwaltenden Stelle stellen, damit die entsprechenden Schritte zur Umsetzung problemlos erfolgen können.

Nähere Auskünfte gibt Ihnen die personalverwaltende Stelle in der für Sie zuständigen Dienststelle.