

Guter Rat

Offene Beratungsstunde der GEW Personalräte in Wuppertal

Krank im Sabbatjahr - Was nun?

// Was passiert, wenn die Lehrkraft den Antrag nachträglich abändern will, weil Umstände eingetreten sind, die nicht vorhersehbar waren und die Umsetzung der ursprünglichen Planung unmöglich machen? //

Damit hat sich das Bundesverwaltungsgericht 2008 befasst (Urteil v. 16.10.2008 – 2 C 20.07). Konkret ging es um den Fall einer in NRW beschäftigten Lehrerin, die eine Ermäßigung ihrer Arbeitszeit auf 3/4 im Sabbatjahrsmodell beantragt hatte. Doch noch während der Arbeitsphase hatte die Kollegin einen Verkehrsunfall, der zu einer fast einjährigen Dienstunfähigkeit führte. Nachdem sie ihren Dienst wieder aufgenommen hatte, beantragte sie, acht Monate des Sabbatjahres nachzuholen. Dieser Antrag wurde allerdings mit der Begründung abgelehnt, das Risiko der Erkrankung falle während der Arbeitsphase dem Dienstherrn, während der Freistellungsphase dagegen der Beamtin zur Last.

Das Bundesverwaltungsgericht war anderer Ansicht. Es berief sich auf die sogenannte „Störfallregelung“ des Landesbeamtengesetzes (§ 63), die auch auf diesen Fall anwendbar sei. Diese „Störfallregelung“ eröffne der Bezirksregierung ein Ermessen, den Antrag auf Dauer oder Umfang der Teilzeitbeschäftigung auch nachträglich zu ändern. Es spiele keine Rolle, ob es sich um eine Teilzeitbeschäftigung handle, bei der die regelmäßige Arbeitszeit täglich oder wöchentlich um einen bestimmten Bruchteil ermäßigt wird oder eben um eine Freistellung en bloc wie beim Sabbatjahr.

Ist die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr zumutbar, hat die Behörde nur noch ein sehr eingeschränktes Ermessen, so das Bundesverwaltungsgericht. Allerdings mache nicht jede Erkrankung oder jedes unerwartete Ereignis die Fortsetzung der Teilzeitbeschäftigung unzumutbar. Ein Fall der Unzumutbarkeit sei aber in der Regel anzunehmen, wenn die Erkrankung deutlich länger als die Hälfte des Freistellungsjahres anhält.

Fazit:

Betroffene sollten einen entsprechenden Antrag z.B. auf Unterbrechung oder Verschiebung stellen und unbedingt den zuständigen Personalrat über den Antrag informieren. Diese Regelungen gelten im Übrigen analog auch für angestellte Lehrkräfte.