

Titel:

Freistellungsphase nach dem Sabbatjahrmmodell

Normenketten:

BayAzV § 8b Abs. 1 S. 1 Nr. 1

BayBG Art. 88 Abs. 4

BeamtStG § 34 S. 1

Leitsatz:

Auch bei einer Dienstunfähigkeit über einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten in der zweijährigen Ansparphase hat der Beamte im Modell "Teilzeitbeschäftigung als Sabbat-Modell über drei Jahre mit voller Freistellung im dritten Jahr" Anspruch auf eine Freistellungsphase von einem Jahr. Die Freistellungsphase im vollen Umfang verdient sich der Beamte dabei aufgrund der Verlängerung der Ansparphase. (Rn. 13) (Rn. 15 – 18) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Sabbatjahrmmodell, Länger andauernde Erkrankung in der Ansparphase, Verschiebung der Freistellungsphase, Freistellung, Beamte, Besoldung, Arbeitszeit, Dienstunfähigkeit, Freistellungsphase

Fundstelle:

BeckRS 2020, 34831

Tenor

- I. Der Beklagte wird unter Abänderung des Bescheids vom 31. Oktober 2019 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 21. August 2020 verpflichtet, die Freistellungsphase der Klägerin im Sabbatjahrmmodell auf den Zeitraum vom 11. März 2021 bis zum 10. März 2022 festzusetzen.
- II. Der Beklagte hat die Kosten des Verfahrens zu tragen.
- III. Das Urteil ist wegen der Kosten vorläufig vollstreckbar. Der Beklagte kann die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung in Höhe des zu vollstreckenden Betrags abwenden, wenn nicht die Klägerin zuvor in gleicher Höhe Sicherheit leistet.

Tatbestand

1

Die Klägerin begehrt die Neufestsetzung/Verschiebung der Freistellungsphase im Rahmen der ihr gewährten Teilzeit in Form des Sabbatjahrmodells.

2

Die am 1971 geborene Klägerin steht als Realschullehrerin seit dem 13. September 2005 im Dienst des Beklagten.

3

Am 11. September 2017 stellte die Klägerin einen Antrag auf Teilzeit im Sabbatjahrmmodell. Ihr Antrag umfasste einen Zeitraum von drei Jahren ab dem 1. September 2018, wobei das letzte Jahr freigestellt sein sollte.

4

Mit Bescheid vom 12. März 2018 wurde dem Antrag stattgegeben und die Arbeitszeit der Klägerin ab dem 1. September 2018 bis zum 31. August 2021 auf 2/3 einer Unterrichtspflichtzeit von 18 Wochenstunden ermäßigt. Es wurde mitgeteilt, dass als Arbeitszeit für den Zeitraum vom 1. September 2018 bis zum 31. August 2020 eine Unterrichtspflichtzeit in Höhe von 18 Wochenstunden zu erbringen sei. Im Anschluss daran solle für den Zeitraum vom 1. September 2020 bis zum 31. August 2021 die volle Freistellung vom Dienst erfolgen. Die Dienstbezüge ermäßigten sich für die gesamte Zeit auf 50 Prozent der vollen Dienstbezüge.

5

Mit Schreiben vom 17. April 2019 teilte der Beklagte der Klägerin mit, dass sich die Ansparphase bei ihr verlängern werde, da ihre Dienstunfähigkeit einen Zeitraum von sechs Monaten überschreite. Eine exakte Berechnung der Verlängerung könne erst nach Beendigung der Arbeitsunfähigkeit nach dem Ende der ursprünglichen Ansparphase erfolgen.

6

Mit Bescheid vom 31. Oktober 2019 teilte der Beklagte mit, dass die Freistellungsphase aufgrund ihrer Dienstunfähigkeit von 192 Tagen anstatt am 1. September 2020 am 11. März 2021 beginne und weiterhin am 31. August 2021 ende. Hiergegen ließ die Klägerin mit Schreiben vom 16. Juli 2020 Widerspruch einlegen, welcher mit Widerspruchsbescheid vom 21. August 2020 zurückgewiesen wurde.

7

Mit Schreiben vom 22. September 2020 ließ die Klägerin Klage erheben. Durch die langandauernde Dienstunfähigkeit sei ein sogenannter Störfall eingetreten. Dazu bestehe eine Regelung in § 8b Abs. 1 BayAzV, wonach sich die Ansparphase für den sechs Monate überschreitenden Zeitraum einer Dienstunfähigkeit verlängere. Grundsätzlich sei davon auszugehen, dass automatisch bei einer Verschiebung der Ansparphase, dies auch dazu führe, dass eine Verschiebung der Freistellungsphase notwendig sei. Es könne nicht Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung gewesen sein, dass bei einer Verschiebung der Ansparphase dies keinerlei Auswirkungen auf das Ende der Freistellungsphase haben solle. Wenn es nur zu einer Kürzung der Freistellungsphase führen solle, könne es gegebenenfalls sogar dazu führen, dass die Freistellungsphase sich auf null Tage reduziere. Der Beklagte hätte dadurch einen finanziellen Gewinn. Es sei nicht von einer bewussten Regelungslücke auszugehen, sondern vielmehr davon, dass der Gesetzgeber automatisch davon ausgegangen sei, dass es bei einer Verlängerung der Ansparphase automatisch zu einer Verschiebung der Freistellungsphase sowohl vom Ende als auch vom Beginn herkomme. Für diese Argumentation spreche auch, dass sich der Gesetzgeber bewusst dazu entschieden habe, sowohl in der Ansparphase als auch in der Freistellungsphase den Interessen beider Seiten dahingehend gerecht zu werden, dass beide Seiten damit rechnen müssten, dass sich Zeiten einer Dienstunfähigkeit erst ab einer Dauer von mehr als sechs Monaten auswirken. Lege man die Auffassung der Beklagten zugrunde, so würde der Beamte erhebliche Nachteile erleiden. Ein Ausgleich der unterschiedlichen wechselseitigen Interessen würde nicht eintreten.

8

Die Klägerin beantragt,

den Beklagten unter teilweiser Aufhebung des Bescheides vom 31. Oktober 2019 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 21. August 2020 zu verpflichten, auf den Antrag der Klägerin die Freistellungsphase im Sabbatjahrmmodell auf den Zeitraum vom 11. März 2021 bis zum 10. März 2022 festzusetzen.

Hilfsweise wird der Beklagte unter teilweiser Aufhebung des Bescheides vom 31. Oktober 2019 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 21. August 2020 verpflichtet, über den Antrag der Klägerin, die Freistellungsphase im Sabbatjahr auf den Zeitraum vom 11. März 2021 bis zum 10. März 2022 zu verlängern, unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut zu entscheiden.

9

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

10

Gem. § 8b Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BayAzV könne eine ausgleichspflichtige Arbeitszeit während der Dauer des sechs Monate überschreitenden Zeitraums einer Dienstunfähigkeit nicht angespart werden. In diesem Falle verlängere sich die Ansparphase entsprechend. Eine Aussage, was in diesem Fall mit der Freistellungsphase geschehe, werde hier nicht vorgenommen. In § 8b Abs. 2 BayAzV sei jedoch explizit geregelt, dass sich die Freistellungsphase dann verlängere, wenn der Fall einer länger als sechs Monate dauernden Dienstunfähigkeit während dieser eintrete. Vom Gesetzgeber sei nur für diesen explizit aufgeführten Fall eine Verlängerung der Freistellungsphase vorgesehen. Es sei daher davon auszugehen, dass in § 8b Abs. 1 Satz 2 BayAzV für den Fall der Dienstunfähigkeit während der Ansparphase bewusst nur die Verlängerung der Ansparphase und nicht auch die der Freistellungsphase geregelt worden sei,

mithin eine bewusste Regelungslücke vorliege und sich daher eine Analogie verbiete. Der Grund, weshalb die Freistellungsphase im Falle einer Dienstunfähigkeit nur dann verlängert werde, wenn diese in die Freistellungsphase falle, sei der, dass sich die Beamtin oder der Beamte die Freistellung in diesem Falle zuvor während der Ansparphase verdient habe und daher auch einen ungekürzten Anspruch auf die Freistellungsphase habe. Umgekehrt, wenn die Dienstunfähigkeit in die Ansparphase falle, könne sich die Beamtin oder der Beamte die Freistellung, die eben zuvor auf Grundlage der Zeit der geplanten Ansparung errechnet worden sei, nicht mehr in dieser Länge verdienen. Dabei sei auch zu berücksichtigen, dass sechs Monate einer Dienstunfähigkeit, die voll vergütet würden, ohnehin unberücksichtigt blieben und nicht zu einer Verlängerung der Ansparphase führen würden, aber eben auch nicht zu einer Verkürzung der Freistellungsphase. Die Freistellungsphase bleibe hier gleich, obwohl sie an sich nicht in dieser Höhe verdient worden sei. Der Gesetzgeber habe sich daher bewusst dafür entschieden, dass jedoch der Zeitraum, der über die sechs Monate hinausgehe, zu einer Verlängerung der Ansparphase, aber nicht der Freistellungsphase führe. Damit werde sozusagen das Missverhältnis zwischen Ansparung und Freistellung, das in den ersten sechs Monaten einer Dienstunfähigkeit zugunsten der Beamtin oder des Beamten vorliege, zugunsten des Dienstherrn ausgeglichen. Die gesetzliche Regelung versuche also einen sachgerechten Interessenausgleich herzustellen. Dies sei auch Ausfluss des beamtenrechtlichen Dienst- und Treueverhältnisses, § 34 Satz 1 BeamStG. Aus der Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus vom 8. August 2019 ergebe sich nichts Anderes. Dort sei für Lehrkräfte unter 2.1.3.2. geregelt, dass eine ausgleichspflichtige Arbeitszeit in den Fällen des § 8b Abs. 1 Satz 1 BayAzV nicht angespart werden könne und sich die Arbeitsphase entsprechend verlängere. Unter 2.1.3.3.3 sei geregelt, dass bei Eintritt einer der in § 8b Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 bis 4 BayAzV genannten Fälle während der Freistellungsphase, diese sich um den entsprechenden Zeitraum verlängere. Auch hier sei bei der Übernahme der gesetzlichen Regelung bewusst nicht geregelt worden, dass sich bei Eintritt der Dienstunfähigkeit während der Ansparphase auch die Freistellungsphase verlängere. Unerheblich sei, dass im Zeitraum der neu berechneten Freistellungsphase auch die Sommerferien liegen, denn diese seien auch bei der ursprünglichen Berechnung der Freistellungsphase ohne die Dienstunfähigkeit enthalten. Sie führe damit nicht zu einer weiteren Verkürzung der Freistellungsphase.

11

Mit Schriftsätzen vom 7. Oktober 2020 und 15. Oktober 2020 erteilten die Beteiligten ihr Einverständnis zu einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung.

12

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte sowie der beigezogenen Behördenakten verwiesen.

Entscheidungsgründe

13

Die Klage, über die aufgrund des Einverständnisses der Beteiligten ohne mündliche Verhandlung entschieden werden konnte, § 101 Abs. 2 VwGO, ist zulässig und begründet. Der Bescheid vom 31. Oktober 2019 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 21. August 2020 ist rechtswidrig und verletzt die Klägerin in ihren Rechten. Die Klägerin hat einen Anspruch darauf, dass ihre Freistellungsphase auf den Zeitraum vom 11. März 2021 bis zum 10. März 2022 festgesetzt wird, § 113 Abs. 5 Satz 1 VwGO.

14

Die von der Klägerin in Anspruch genommene Teilzeitbeschäftigung beruht auf der Entwicklungsoffenheit des Beamtenrechts, der die Verpflichtung zur Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Beamtenrechts i.S.d. Art. 33 Abs. 5 GG nicht im Wege steht. Diese Verfassungsnorm gewährleistet nicht nur das Alimentationsprinzip und das Fürsorgeprinzip, sondern auch das Leistungsprinzip, so dass nicht einem dieser Grundsätze der Vorrang einzuräumen ist, sondern sie alle gemeinsam zu einer verfassungsrechtlichen Konkordanz zu führen sind (vgl. zum Ganzen Ziemke, Alimentation und Arbeitszeit, ZBR 2001, 1 ff.; VG Würzburg, U.v. 3.5.2005 - W 1 K 04.663 -, Rn. 24, juris).

15

Die von der Klägerin gewählte Form der Teilzeitbeschäftigung als Sabbat-Modell unterscheidet sich hinsichtlich der Berücksichtigung von Krankheitsfehlzeiten wesentlich von der Teilzeitbeschäftigung durch (kontinuierliche) Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit. Während bei der letztgenannten Beschäftigungsform Krankheitsfehlzeiten keine besonderen Probleme aufwerfen, weil die Dienstbezüge im

gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit gekürzt werden und die Interessenlagen des Beamten und des Dienstherrn zu allen Zeitpunkten des Teilzeitdienstverhältnisses dieselben sind, ist dies bei Teilzeitbeschäftigungen in Form des Sabbat-Modells nicht der Fall. Hier müssen drei Komponenten in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen: Neben der (verminderten) Besoldung, die bei diesem Modell zu keinem Zeitpunkt dem Maß der täglichen Arbeitszeit entspricht, kommt es wesentlich auf das Verhältnis zwischen Ansparphase und Freistellungsphase an, bei denen die Interessen der Beteiligten jeweils völlig unterschiedlich sind (VG Würzburg, U.v. 3.5.2005 - W 1 K 04.663 -, Rn. 25, juris). Dies bringt es mit sich, dass Krankheitsfehlzeiten im Sabbat-Modell nicht taggenau berücksichtigt werden können, ohne die Ausgewogenheit der drei Komponenten des Modells zu beeinträchtigen oder unpraktikable Ergebnisse herbeizuführen.

16

Mit § 8b Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 BayAzV wurde daher eine pauschalierende Betrachtungsweise für Fälle der Leistungsstörungen durch Dienstunfähigkeit vorgenommen. § 8b Abs. 1 Nr. 3 BayAzV sieht vor, dass im Falle einer ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit nach Art. 88 Abs. 4 BayBG eine Arbeitszeit nicht angespart werden kann während der Dauer des sechs Monate überschreitenden Zeitraums einer Dienstunfähigkeit. Gem. § 8b Abs. 1 Satz 2 BayAzV verlängert sich die Ansparphase entsprechend, soweit sie nicht aus zwingenden dienstlichen Gründen oder auf Antrag der Beamten vorzeitig beendet wird. Zeiten von sechs Monaten Dienstunfähigkeit sind überdurchschnittlich hoch. Mit dieser pauschalierenden Regelung konnte verhindert werden, dass sich einzelne Krankheitstage bei einer ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit über längere Zeiträume sofort unmittelbar auswirken und erheblichen Verwaltungsaufwand auslösen. Es ist zwar zuzugeben, dass über die Zeiten der Dienstunfähigkeit ohnehin genau Buch geführt werden muss, um zu ermitteln, ob diese sechs Monate insgesamt übersteigen oder nicht. Die Anzahl der Fälle, in denen diese Art der Leistungsstörung dann jedoch auch tatsächlich zu einer rückwirkenden Änderung von Teilzeitbeschäftigungen führen muss, dürfte durch diese Pauschalierung jedoch erheblich reduziert sein (VG München, U.v. 14.8.2018 - M 5 K 16.991 -Rn. 27, juris).

17

Solange die Krankheitsfehlzeiten (zusammengenommen) den Zeitraum von sechs Monaten nicht überschreiten, begünstigt die Regelung eher den Beamten. Der Dienstherr rechnet diese Krankheitszeiten der Ansparphase zu, obwohl eine (Voraus-)Leistung durch dienstliche Tätigkeit nicht erfolgt. Er erspart sich allerdings auch die seinen Planungen hinderlichen Verschiebungen, die eine Verlängerung der Ansparphase mit sich brächte sowie komplizierte Besoldungsvorgänge. Tritt jedoch der Fall ein, dass eine länger als sechs Monate dauernde Erkrankung vorliegt - wie vorliegend -, ohne dass dauernde Dienstunfähigkeit gegeben ist oder die Teilzeitbeschäftigung aus wichtigem Grund abgebrochen wird, so führt zwar die Verlängerung der Ansparphase um den sechs Monate überschreitenden Zeitraum der Dienstunfähigkeit zu dem beschriebenen Besoldungsnachteil, der in der verlängerten Zahlung der abgesenkten Teilzeitbesoldung besteht. Nachdem aber auch in einem solchen Fall für die ersten sechs Monate an Krankheitsfehlzeiten eine Nachholung nicht verlangt wird, das Anwachsen des Arbeitszeitkontos in diesem zeitlichen Umfang also ohne dienstliche Tätigkeit des Beamten stattfindet, kann das Gesamtergebnis nicht als unangemessen erachtet werden. Es kommt dann zu Verschiebungen der Freistellungsphase mit entsprechenden Nachteilen für die Planungen des Beamten und des Dienstherrn; dies ist jedoch unvermeidlich, da eine zeitlich unbegrenzte Anrechnung von Krankheitszeiträumen auf die Ansparphase den Dienstherrn benachteiligen und ungünstige Anreize schaffen würden. Auch eine pauschalierende Lösung muss dies beachten, um als angemessener Interessenausgleich gelten zu können (VG Würzburg, U.v. 3.5.2005 - W 1 K 04.663 -, Rn. 28 - 29, juris). Eine Verkürzung der Freistellungsphase hingegen sieht § 8b BayAzV bei einer Erkrankung während der Ansparphase gerade nicht vor. Der Sinn und Zweck der Verlängerung der Ansparphase besteht darin, dass der Beamte sich die Freistellungsphase in voller Länge, trotz der länger als sechs Monate andauernden Erkrankung, verdient und gerade nicht darin, dem Beamten zusätzlich zu einer Verlängerung der Ansparphase die Freistellungsphase zu verkürzen. Anhaltspunkte dafür, dass die Freistellungsphase, zusätzlich zu der Verlängerung der Ansparphase, gekürzt werden soll, sind dem Wortlaut § 8b BayAzV nicht zu entnehmen und würde den Beamten auch unangemessen benachteiligen. Insbesondere ist in der Verschiebung der Freistellungsphase gerade auch keine Verlängerung der Freistellungsphase zu sehen, da dem Beamten letztlich die Freistellungsphase in dem gleichen Umfang gewährt wird wie ursprünglich festgesetzt. Insoweit geht auch der Verweis der Beklagten, eine Verlängerung der Freistellungsphase erfolge gem. § 8b Abs. 2 BayAzV nur im Falle der sechs Monate überschreitenden Dauer einer Erkrankung während der Freistellungsphase, mithin gerade

nicht bei einer Erkrankung in der Ansparphase, fehlt. Die Freistellungsphase im vollen Umfang hat sich der Beamte gerade durch die Verlängerung der Ansparphase verdient. Zu einer Verlängerung der Freistellungsphase kommt es nicht.

18

Nach alledem musste vorliegend die Freistellungsphase der Klägerin für den vollen Zeitraum eines Jahres, somit vom 11. März 2021 bis zum 10. März 2022, festgesetzt werden. Die damit verbundenen entsprechenden Nachteile der Planung für den Beamten und den Dienstherrn sind nach bereits Ausgeführtem unvermeidbar und hinzunehmen.

19

Der Klage ist daher mit der Kostenfolge aus § 154 Abs. 1 VwGO stattzugeben. Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit ergibt sich aus § 167 Abs. 1 VwGO i.V.m. §§ 708 Nr. 11, 711 ZPO.