

## Sabbatical - Verfehlung des Freistellungszwecks

- Problematisch kann es sein, wenn die Arbeitsvertragsparteien bereits den Zeitraum für das Sabbatical festgelegt haben, doch der Zweck des Sabbaticals zu diesem Zeitpunkt faktisch gar nicht erfüllt werden kann (z.B. weil die geplante Bildungsmaßnahme ausfällt).  
Insbesondere ist fraglich, was in dieser Situation, für die weder der Arbeitnehmer noch der Arbeitgeber verantwortlich ist, geschehen soll.
- In Betracht zu ziehen ist die Anwendung der Grundsätze über die Störung der Geschäftsgrundlage im Sinne des § 313 BGB.  
Eine Störung der Geschäftsgrundlage liegt demnach vor, wenn sich die Umstände, die zur Grundlage des Vertrages geworden sind, nach Vertragschluss schwerwiegend geändert haben und die Parteien den Vertrag nicht oder nicht so geschlossen hätten, wenn sie dies vorausgesehen hätten.  
In diesem Fall kann die Anpassung des Vertrages verlangt werden, soweit einer Partei das Festhalten am Vertrag nicht zugemutet werden kann.

## Sabbatical - Verfehlung des Freistellungszwecks

- Für Sabbaticals bedeutete die Anpassung des Vertrages, dass die Vereinbarung hinsichtlich der Freistellung des Arbeitnehmers für den besagten Zeitraum hinfällig würde. Dies kann vor allem für den Arbeitgeber zu einschneidenden Konsequenzen führen.
- Der Arbeitgeber wird sich i.d.R. wegen des geplanten längerfristigen Fehlens des Arbeitnehmers bereits frühzeitig auf die bevorstehende Änderung in seinem Betrieb vorbereitet haben, beispielsweise durch Bemühung um einen Ersatz. Durch eine Vertragsanpassung würde dann das Problem entstehen, dass er zwei Arbeitnehmer für denselben Arbeitsplatz hätte.
- Zu denselben Schwierigkeiten kommt es schließlich erst recht, wenn der Zweck der Freistellung im Rahmen der Sabbatical-Vereinbarung ausdrücklich geregelt und damit Vertragsinhalt geworden ist.
- Solche Situationen belegen, dass die vertragliche Festlegung des Freistellungsgrundes - oder bei Fehlen einer Regelung die Vertragsanpassung - schwerwiegende Folgen haben kann, wenn sich der Zweck der Arbeitsbefreiung nicht mehr verwirklichen lässt.  
Daher erscheint es vorzugswürdig, den Zweck der Freistellung nicht nur nicht zum Vertragsinhalt zu machen, sondern vielmehr vertraglich ausdrücklich festzulegen, dass die Arbeitsbefreiung grundsätzlich nicht von der Realisierung des Verwendungszwecks abhängen soll.