Krankheit und Kündigung

Beratungsteam von Bildung Bern

Frage eines Mitglieds: «Ich bin derzeit krankgeschrieben und habe gehört, dass eine Kündigung auch im Krankheitsfall möglich sein soll. Stimmt das?»

Diese Frage lässt sich nicht einfach mit Ja oder Nein beantworten. Entscheidend sind die konkreten Umstände des Einzelfalls.

Grundsätzlich können Anstellungsverhältnisse von Lehrpersonen nach Ablauf der Probezeit durch die Anstellungsbehörde unter Wahrung einer Frist von drei Monaten aus triftigen Gründen auf das Ende eines Schulsemesters gekündigt werden (Art. 10 Abs. 1 LAG).

Triftige Gründe

Triftige Gründe im Sinne von Art. 25 Abs. 2 PG sind insbesondere:

- Ungenügende Leistungen
- Wiederholte Missachtung von Weisungen der Vorgesetzten
- Nachhaltige Störung des Arbeitsklimas
- Sexuelle Belästigung von Arbeitskolleg:innen
- Sexuelle Belästigung von in einem Betreuungs- oder Abhängigkeitsverhältnis stehenden Personen

Diese Aufzählung ist nicht abschliessend. Dementsprechend gelten etwa

- Nichterfüllen von Auflagen und
- Wegfall von Pensum oder Funktion

auch als triftige Gründe.

Es handelt sich dabei stets um Gründe, die eine Weiterführung des Anstellungsverhältnisses als unzumutbar beziehungsweise unmöglich erscheinen lassen. Auch mehrere kleinere Beanstandungen können in ihrer Gesamtheit einen triftigen Grund darstellen.

Sperrfrist beachten

Im Krankheitsfall ist die Situation speziell: Während einer Krankschreibung gilt gemäss Art. 28 PG eine sogenannte Sperrfrist. Diese greift ab dem 2. Dienstjahr und beträgt bis zum 5. Dienstjahr 60 Tage, vom 6. bis zum 9. Dienstjahr 150 Tage und ab dem 10. Dienstjahr 180 Tage. Die für die Berechnung der Sperrfirst massgebenden Dienstjahre ergeben sich aus sämtlichen Anstellungen beim Kanton Bern (vgl. Art. 9b PV). Eine Kündigung, die während dieser Sperrfrist ausgesprochen wird, ist nichtig, entfaltet also keinerlei Rechtswirkung. Wird eine bereits ausgesprochene Kündigung durch eine Krankheit und damit durch eine Sperrfrist unterbrochen, verlängert sich die Anstellung um die Dauer der Sperrfrist.

Kündigungstermin nach Ablauf der Sperrfrist

Nach Ablauf der Sperrfrist ist eine Kündigung auch bei fortbestehender Krankschreibung möglich, sofern triftige Gründe vorliegen. Es gilt ebenfalls eine dreimonatige Kündigungsfrist, aber es kann auf das Ende eines jeden Monats und nicht mehr nur auf ein Semesterende gekündigt werden (Art. 10 Abs. 2 LAG).

Erkrankung als triftiger Grund?

Es ist denkbar, dass die Erkrankung selbst einen triftigen Grund darstellt. Dies ist dann der Fall, wenn aufgrund der Krankheit die übertragenen Aufgaben nicht mehr genügend erfüllt werden können. Die Umstände des Einzelfalls sind hier besonders sorgfältig zu würdigen und die Kündigung muss sich im Rahmen einer umfassenden Interessensabwägung als sachlich begründet und angemessen erweisen. Heikel wird es besonders dann, wenn widrige Umstände im Arbeitsumfeld oder das Verhalten des Arbeitgebers zur Erkrankung geführt haben. Letztlich ist von Bedeutung, dass die Anstellungsbehörde immer auch eine soziale Verantwortung gegenüber ihren Angestellten hat, weshalb sie im Krankheitsfall nicht ohne weiteres kündigen sollte.

→

Ende der Gehaltsfortzahlung
Lehrpersonen, die wegen Krankheit vorübergehend arbeitsunfähig sind, erhalten ihr Gehalt für einen definierten Zeitraum weiter ausbezahlt. Bei unbefristeten Anstellungen werden im ersten Krankheitsjahr 100% und im zweiten Krankheitsjahr 90% des Lohnes ausgerichtet (vgl. Art. 1 Abs. 2 LAG i.V.m. Art. 52 PV). Eine teilweise Arbeitsfähigkeit verlängert die mögliche Gehaltsfortzahlung im Verhältnis zur geleisteten Arbeitszeit, im Höchstfall um ein weiteres Jahr (vgl. Art. 1 Abs. 2 LAG i.V.m. Art. 55 PV). Bei befristet angestellten Lehrpersonen erfolgt die Gehaltsfortzahlung maximal bis zum vertraglich vereinbarten Anstellungsende.
Unterschiedliche Ursachen begründen einen neuen und vollständigen Anspruch nach Art. 52 PV. Bei gleicher Ursache entsteht ein neuer und vollständiger Anspruch, wenn zwischen den Dienstabwesenheiten mindestens 3 Monate zum ursprünglichen Beschäftigungsgrad gearbeitet worden ist (vgl. Art. 1 Abs. 2 LAG i.V.m. Art. 54 PV).
Mit dem Ende der Gehaltsfortzahlung wird das Anstellungsverhältnis zu einer leeren Hülle und dessen Fortsetzung damit sinnlos. Auf diesen Zeitpunkt ist es sinnvoll, das Anstellungsverhältnis zu beenden.

Keine Krankentaggeldversicherung mehr!
Wichtig zu wissen ist, dass seit dem 1. Januar 2024 keine Taggeldversicherung mehr besteht. Dies bedeutet, dass nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Leistungen einer Taggeldversicherung erwartet werden dürfen.

Aktualisiert im Februar 2026

Rechtliche Grundlagen:
Gesetz über die Anstellung der Lehrkräfte (LAG):
BSG 430.250 - Gesetz über die Anstellung der Lehrkräfte - Kanton Bern - Erlass-Sammlung
Personalgesetz (PG):
BSG 153.01 - Personalgesetz - Kanton Bern - Erlass-Sammlung
Personalverordnung (PV):
BSG 153.011.1 - Personalverordnung - Kanton Bern - Erlass-Sammlung

beratung@bildungbern.ch

https://www.bildungbern.ch/engagement/beratung