

Krankheit und Kündigung

Beratungsteam von Bildung Bern

Frage: Ich bin zurzeit krankgeschrieben. Nun habe ich gehört, dass eine Kündigung auch im Krankheitsfall möglich sein soll. Stimmt das?

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

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

- Ungenügende Leistungen
- Wiederholte Missachtung von Weisungen der Vorgesetzten
- Nachhaltige Störung des Arbeitsklimas
- Sexuelle Belästigung von Arbeitskolleginnen und -kollegen
- Sexuelle Belästigung von in einem Betreuungs- oder Abhängigkeitsverhältnis stehenden Personen
- Nichterfüllen von Auflagen (sachlicher Grund)
- Wegfall von Pensum oder Funktion (sachlicher Grund)

Es handelt sich dabei stets um Gründe, die eine Weiterführung des Anstellungsverhältnisses als unzumutbar beziehungsweise unmöglich erscheinen lassen. Auch mehrere geringfügige Beanstandungen können gesamthaft gesehen einen triftigen Grund abgeben.

Sperrfrist beachten

Im Krankheitsfall ist die Situation speziell: Während einer Krankschreibung gilt gemäss Art. 28 PG eine sogenannte Sperrfrist. Diese greift im Krankheitsfall 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. 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.

Ist die Sperrfrist abgelaufen, kann auch bei weiterhin bestehender Krankschreibung gekündigt werden, in diesem Fall jeweils unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist auf das Ende eines jeden Monats, also nicht mehr zwingend auf ein Semesterende (Art. 10 Abs. 2 LAG).

Triftige Gründe

Es müssen wie eingangs erwähnt, triftige Gründe vorliegen. Dabei ist es denkbar, dass allein die Erkrankung zu einer objektiven Unterrichtsunfähigkeit

führt und einen triftigen Kündigungsgrund darstellen kann. Weiter sollte im Krankheitsfall spätestens dann eine Anstellung beendet werden, wenn keine Gehaltsansprüche aus Gehaltsfortzahlung mehr bestehen, also spätestens nach Erschöpfung des zweijährigen Gehaltsfortzahlungsanspruchs oder wenn eine Invalidität festgestellt wurde. Dies auch, damit allenfalls Leistungen der Arbeitslosenversicherung geltend gemacht werden können.

Im Rahmen der Beratungstätigkeit versuchen wir in der Regel darauf hinzuwirken, dass während einer Krankschreibung keine Kündigung erfolgt, damit die finanzielle Sicherheit gewährleistet bleibt.

Aktualisiert im Februar 2024

beratung@bildungbern.ch

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