

## Krankheit und Kündigung

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

Von Roland Amstutz, Fürsprecher

Anstellungen von Lehrpersonen können im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen grundsätzlich gekündigt werden (Art. 10 Abs. 1 LAG), jeweils auf ein Semesterende unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten. Als Kündigungsgründe müssen triftige Gründe vorliegen (vgl. Art. 25 Abs. 2 PG).

**Dies können sein:**

- Ungenügende Leistungen
- Missachtung von Weisungen
- Nachhaltige Störung des Vertrauensklimas
- (Zerrüttung gegenüber Vorgesetzten, KollegInnen, Eltern)
- Übergriffe
- Nichterfüllen von Auflagen
- Wegfall von Pensum oder Funktion
- Objektive Unmöglichkeit, den Unterricht ordnungsgemäss
- Durchzuführen

Es handelt sich dabei stets um Gründe, die eine Weiterführung des Anstellungsverhältnisses als unzumutbar beziehungsweise unmöglich erscheinen lassen. Wichtig und für den Krankheitsfall ausschlaggebend: Ein Verschulden muss nicht vorliegen (siehe mehr dazu weiter unten). Auch mehrere geringfügige Beanstandungen können zu einem triftigen Kündigungsgrund werden.

Im Krankheitsfall ist die Situation speziell: Es müssen bestimmte Fristen berücksichtigt werden. So gilt eine Krankschreibung gemäss Art. 10 Abs. 2 LAG als sogenannte Sperrfrist. Eine solche gilt 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 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 Monats, also nicht mehr zwingend auf ein Semesterende.

**Aber:**

Es müssen die eingangs erwähnten triftigen Gründe vorliegen. Hier kann es allerdings vorkommen, dass ohne ein Verschulden allein die Erkrankung dazu führt, dass eine Anstellung nicht mehr weitergeführt werden kann, auch in einem solchen Fall einer objektiven Unterrichtsunfähigkeit kann eine Kündigung ausgesprochen werden, da dies ebenfalls als triftiger Grund gilt. Weiter kann bzw. muss 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 versuche ich in der Regel darauf hinzuwirken, dass während einer Krankschreibung keine Kündigung erfolgt, damit eine gewisse finanzielle Sicherheit gewährleistet bleibt. Allerdings besteht hier für Lehrpersonen auch bei einer Kündigung weiterhin eine finanzielle Absicherung, da auch nach Beendigung einer Anstellung (auch bei eigener Kündigung) bei fortdauernder Krankschreibung die sogenannte Nachdeckung greift.

Diese umfasst eine Taggeldzahlung von 80 Prozent des bisherigen Gehalts während einer maximalen Dauer von zwei Jahren, entsprechend der Gehaltsfortzahlung bei laufender Anstellung. Die Leistungen werden in diesem Fall durch die Swica Krankenversicherung als Taggeldversicherer erbracht, und auch die Betreuung erfolgt direkt über die Swica und nicht mehr über das kantonale Case-Management.