

Alles, was (nicht) recht ist Krankheit und Krankschreibung im Lehrberuf

von Isabella Oser



Absenzen von Lehrpersonen infolge Krankheit gehören zum schulbetrieblichen Alltag – und dies nicht erst seit der Corona-Pandemie. Selbstredend gelangen in diesem Kontext auch immer wieder rechtliche Anfragen an mich, weshalb im vorliegenden Artikel, ohne Anspruch auf abschliessende Aufzählung, einige wichtige und aktuelle Aspekte dargestellt werden sollen.

Informationspflicht und Arztzeugni

Grundsätzlich gilt, dass jede Arbeitsunfähigkeit unverzüglich der vorgesetzten Stelle, im Falle der Lehrpersonen also der Schulleitung, zu melden ist. Wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als fünf Kalendertage anhält, muss ein Arztzeugnis beigebracht werden, aus dem die mutmassliche Dauer der Absenz sowie der Grad der Arbeitsunfähigkeit hervorgehen.

Arztzeugnisse müssen der Schulleitung abgegeben werden, welche sie ihrerseits im Personaldossier des respektive der Mitarbeitenden ablegt. Wichtig zu wissen: Bei wiederholten Kurzabsenzen kann in begründeten Fällen ein Arztzeugnis auch schon früher als nach einer Absenz von mehr als fünf Kalendertagen am Stück verlangt werden.

Krankheit während der Schulferien

Wahrscheinlich kennen nicht wenige Lehrpersonen diese Situation: Trotz angeschlagener Gesundheit kämpfen sie sich mit Ach und Krach durch die letzten Unterrichtswochen oder -tage vor den Schulferien, liegen dann aber in denselben krank im Bett – im ungünstigsten Fall ausgerechnet zu jenem Zeitpunkt, wenn sie eigentlich in den Urlaub hätten fahren wollen.

Gemäss der Praxis des Kantons Basel-Landschaft können Lehrpersonen wegen Krankheit verpasste Ferientage während der unterrichtsfreien Zeit nicht wie andere Staatsangestellte bzw. wie Arbeitnehmende in der Privatwirtschaft (mit Arbeitsverträgen gemäss Obligationenrecht) nachholen. Dies ist darin begründet, dass Lehrpersonen absolut frei sind hinsichtlich der Frage, wann sie die ihnen zuste-

henden 5 oder 6 Wochen Ferien (je nach Alter) beziehen oder Überstunden abbauen wollen.

Lehrkräfte müssen ihre Ferien – mit Ausnahme allfälliger schulinterner Weiterbildungen während der unterrichtsfreien Zeit – nicht mit dem Arbeitgeber absprechen und vereinbaren. Die einzige Einschränkung besteht darin, dass die Ferien in der unterrichtsfreien Zeit bezogen werden müssen (wobei es hiervon in Absprache mit der jeweiligen Schulleitung wiederum Spielräume gibt in Form von Kompensationsurlauben auch während der Unterrichtszeit). Der Arbeitgeber stellt sich bei Lehrpersonen deshalb auf den Standpunkt, dass eine allfällige Krankschreibung in den Schulferien während der unterrichtsfreien Zeit und nicht während ihrer Ferien stattgefunden habe.

Wer krank ist, bleibt zuhause und ist nicht arbeitsfähig

Umso wichtiger ist es, dass Lehrpersonen, die krank sind, sich nicht trotzdem weiter ins Schulzimmer schleppen. Während der Pandemie ist die Sensibilisierung für das Vermeiden von Ansteckungen stark angewachsen. Allerdings sollte dies für alle Schulbeteiligten auch in pandemiefreien Zeiten gelten.

Kommt hinzu, dass Lehrpersonen, die krank weiter unterrichten, ihrer Gesundheit langfristig einen Bärendienst erweisen. Niemand hat etwas davon, wenn Lehrkräfte Signale ihres Körpers über längere Zeit ignorieren, bis sie schliesslich gar nicht mehr können und dann langfristig ausfallen.

Wer krank ist, ist temporär nicht arbeitsfähig. Trotzdem gehen immer wieder Meldungen beim LVB ein, wonach vor allem auf der Primarstufe kranke Lehrpersonen dazu angehalten werden, die Regelung ihres krankheitsbedingten Ausfalls, also das Suchen einer Stellvertretung und die Information der Erziehungsberechtigten, vollumfänglich selbst zu organisieren. Ebenfalls ist regelmässig zu vernehmen, dass krankgemeldete Lehrpersonen auf Druck der Vorgesetzten ihre Stellvertretungen mit Unterrichtsmaterial beliefern sollen. Das geht so nicht, sondern verstösst gegen die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers den Arbeitnehmenden gegenüber!

Krankentaggeldversicherung und Lohnfortzahlung

Was auf den ersten Blick überraschend klingen mag: Die kantonale Verwaltung Basel-Landschaft ist keiner Krankentaggeldversicherung angeschlossen. Mitarbeitende an Schulen mit kommunaler Trägerschaft (Primar- und Musikschulen) können allfällig über die jeweilige Gemeindeverwaltung versichert sein.

Trotzdem besteht natürlich für alle Mitarbeitenden auch der kantonalen Schulen ein Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Die Dauer der Lohnfortzahlung ist bedingt durch das Arbeitsverhältnis:

- In einem unbefristeten Anstellungsverhältnis besteht pro Fall Anspruch auf 730 Tage (also zwei Jahre lang) volle Lohnfortzahlung.
- In einem befristeten Anstellungsverhältnis besteht bei einer Vertragsdauer von mehr als 14 Monaten und bei lückenlos aufeinanderfolgenden Verträgen mit einer Gesamtdauer von mehr als 14 Monaten pro Fall Anspruch auf 730 Tage vollen Lohn, maximal bis zum Vertragsende.
- In einem befristeten Anstellungsverhältnis besteht bei einer Vertragsdauer von mehr als 3 bis zu 14 Monaten ein Anspruch auf Lohnfortzahlung von 6 Monaten, und dies gestaffelt mit vollem Lohn für die ersten drei Monate und halbem Lohn für die Monate 4 bis 6.
- In einem befristeten Anstellungsverhältnis besteht bei einer Vertragsdauer von mehr als einem bis zu drei Monaten ein Anspruch auf 1 Woche vollen Lohn.

Administration von Langzeitabsenzen

Bei Absenzen ab 60 Tagen von Lehrpersonen der Sekundarstufen I und II wird der Stab Personal von den Schulleitungen mittels Meldeformular über den Fall informiert. Der Stab Personal führt das Falldossier und die Statistik, kontrolliert die Lohnfortzahlungsansprüche, berät und

unterstützt auf Wunsch in der Fallbetreuung und koordiniert die Sozialversicherungen.

An den Primar- und Musikschulen sind die Schulleitungen für die Administration und Betreuung des Absenzfalles verantwortlich. Bei Fragen oder dem Wunsch nach Unterstützung steht den Schulleitungen die zuständige HR-Beratung im Stab Personal der BKSD zur Verfügung.

Bleiben Sie gesund und tragen Sie Sorge zu sich!



© Amid – stock.adobe.com