

***-**de* Kündigung bei Krankheit oder Unfall (Sperrfrist) *fr* Résiliation des rapports de travail en cas de maladie ou d'accident (période de protection) *-*((sync.over.parent. id=9339138))**

Bei unverschuldeter Krankheit oder unverschuldetem Unfall besteht für Lehrpersonen während einer bestimmten Zeit ein Kündigungsschutz. Nach Ablauf der sogenannten Sperrfrist ist eine Kündigung aus triftigen Gründen jedoch möglich.

Wichtige Links und Formulare

[Merkblatt zur Auflösung oder Änderung eines Anstellungsverhältnisses](#)
[Merkblatt Kündigung bei Krankheit oder Unfall](#)

Kündigung bei Krankheit oder Unfall

Während der Probezeit und dem ersten Dienstjahr ist die [Kündigung](#) auch während einer Abwesenheit infolge [Krankheit oder Unfall](#) möglich. Es muss keine Sperrfrist berücksichtigt werden. Nach Ablauf der Probezeit bzw. des ersten Dienstjahres darf die ordentliche Kündigung nach Ablauf der Sperrfrist erfolgen. Es gelten dabei Fristen, die sich nach dem Dienstalter der Lehrperson richten:

2. bis und mit 5. Dienstjahr: 60 Tage
6. bis und mit 9. Dienstjahr: 150 Tage
Ab dem 10. Dienstjahr: 180 Tage

Nach Ablauf der Sperrfrist kann auf das Ende eines Monats gekündigt werden, nicht nur auf Ende des Schulsemesters. Eine Kündigung während der Sperrfrist ist nichtig. Die Sperrfrist kann jedoch zur Gewährung des [rechtlichen Gehörs](#) genutzt werden.

Die Krankheit oder der Unfall selbst kann unter gewissen Umständen als Kündigungsgrund beigezogen werden. Das ist dann möglich, wenn die Lehrperson die ihr übertragenen Aufgaben aufgrund der Krankheit nicht (mehr) genügend erfüllen kann. Bei gesundheitlichen Problemen einer Lehrperson sind die Umstände des Einzelfalls allerdings besonders sorgfältig zu würdigen. Die Kündigung muss sich im Rahmen einer umfassenden Interessenabwägung als sachlich begründete und angemessene Lösung erweisen. Heikel sind Konstellationen, in denen widrige Umstände im Arbeitsumfeld zur Entwicklung der Beendigungsgründe geführt haben oder wenn die Erkrankung der Lehrperson auf das Verhalten des Arbeitgebers zurückzuführen ist.

Wichtig ist neben den rechtlichen Vorgaben der personalpolitische Aspekt: Die Anstellungsbehörde hat immer auch eine soziale Verantwortung gegenüber ihren Angestellten. So sollen zuerst geeignete Massnahmen zur [Wiedereingliederung](#) geprüft und wenn möglich umgesetzt werden, bevor eine allfällige Kündigung tatsächlich in Betracht gezogen wird.

Detaillierte Informationen zum Thema Kündigung während Krankheit oder Unfall können dem Merkblatt [Kündigung bei Krankheit und Unfall](#) entnommen werden.

Rechtliche Grundlagen

LAG Art. 10 Auflösung

¹ Nach Ablauf der Probezeit können Anstellungsverhältnisse nach diesem Gesetz durch die Anstellungsbehörde unter Wahrung einer Frist von drei Monaten aus triftigen Gründen auf das Ende eines Schulsemesters aufgelöst werden.

² Nach Ablauf einer Sperrfrist gemäss Artikel 28 des Personalgesetzes vom 16. September 2004 (PG[1]) ist die Auflösung jeweils auf das Ende eines Monats zulässig.[2]

³ Nach Ablauf der Probezeit kann die Lehrkraft ihr Anstellungsverhältnis unter Wahrung einer Frist von drei Monaten auf das Ende eines Schulsemesters auflösen.

⁴ Wenn das Wohl der Schule es verlangt, insbesondere wenn eine Gefährdung von Schülerinnen und Schülern zu befürchten ist, kann die zuständige Direktion des Regierungsrates eine Lehrkraft bis zur Auflösung der Anstellung im Amt einstellen. Sie kann für diese Zeit das Gehalt ganz oder teilweise kürzen.

[1] BSG 153.01

[2] Durch die Redaktionskommission am 25. November 2005 in Anwendung von Artikel 25 des Publikationsgesetzes berichtigt.

Kommentare

PG Art. 28 Kündigung zur Unzeit

¹ Nach Ablauf der Probezeit darf die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis nicht kündigen,

a während die Angestellten schweizerischen Militärdienst, Zivildienst, Zivilschutzdienst oder Rotkreuzdienst leisten sowie vier Wochen davor und danach, wenn die Dienstleistung mehr als zwölf Tage dauert,

b während die Angestellten ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, und zwar ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 60 Tagen, ab sechstem bis und mit neuntem Dienstjahr während 150 Tagen und ab zehntem Dienstjahr während 180 Tagen seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit,

c während die Angestellten mit Zustimmung der Behörde an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnehmen,

d für weibliche Angestellte während der Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Geburt,

e während der Dauer eines Schlichtungs- oder Beschwerdeverfahrens wegen Verletzung des Diskriminierungsverbotes gemäss Bundesgesetz vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG[7]) sowie sechs Monate darüber hinaus,

f während der Dauer eines rechtmässigen Streiks oder einer Aussperrung, sofern die Angestellten am Streik teilnehmen oder von der Aussperrung betroffen sind.

² Kündigungen, die während einer Sperrfrist erklärt werden, sind nichtig. Bei Arbeitsverhältnissen, die vor Beginn einer Sperrfrist gekündigt worden sind, wird die ordentliche Kündigungsfrist für die Dauer der Sperrfrist unterbrochen.

³ Fällt der Termin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen einer unterbrochenen Kündigungsfrist nicht mit dem Monatsende zusammen, so verlängert sich das Arbeitsverhältnis bis zum nächsten Monatsende.

⁴ Diese Sperrfristen gelten nicht bei fristloser Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund.

Kommentare

Arbeitsunterlagen

Datei	Geändert
PDF-Datei 09.01_Merkblatt_Auflösung_oder_Änderung_eines_Anstellungsverhältnisses.pdf	21.09.2020 by APD, Content Management

FAQ

Überschrift	Frage	Antwort
Geht das Ende der Gehaltsfortzahlung bei Krankheit oder Unfall mit einer Kündigung einher?	Geht das Ende der Gehaltsfortzahlung bei Krankheit oder Unfall mit einer Kündigung einher?	Nein. Soll das Anstellungsverhältnis beendet werden, kann es im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst werden oder es muss durch die Anstellungsbehörde gekündigt werden.
Darf ein Anstellungsverhältnis vor Ablauf der Gehaltsfortzahlung bei Krankheit und Unfall gekündigt werden?	Darf ein Anstellungsverhältnis vor Ablauf der Gehaltsfortzahlung bei Krankheit und Unfall gekündigt werden?	Ja, das ist möglich. Bedingung ist, dass die Sperrfrist abgelaufen ist und ein triftiger Grund vorliegt. Die Verfahrensgrundsätze müssen eingehalten werden.
Auf wann kann ein Anstellungsverhältnis gekündigt werden?	Auf wann kann ein Anstellungsverhältnis gekündigt werden?	Die Kündigung eines Anstellungsverhältnisses ist nach Ablauf der Sperrfrist unter Einhaltung der Kündigungsfrist auf ein Monatsende möglich.

Archiv

Keine Inhalte

Feedback

Haben Ihnen diese Informationen weitergeholfen? Vielen Dank für Ihre Rückmeldung.

Rückmeldung
Ja Teilweise Nein

[themepressdefault:Feedbackformular]

Kontakt

Haben Sie Fragen oder fehlen Ihnen Informationen? Oder haben Sie einen Fehler entdeckt?

Hier wird das Kontakt-Formular angezeigt. Sie können sich aber auch per Tel/Mail bei uns melden: [+41 31 633 83 12](tel:+41316338312) / wpgl@be.ch

Kommentar required

Anzahl verfügbare Zeichen: 2000

Kontakt

Ich möchte, dass Sie mich kontaktieren.

Anrede required

Keine

Herr

Frau

Vorname required

Nachname required

Firma/Organisation

Strasse und Hausnr.

PLZ required

Bitte nur Zahlen eintragen

Ort required

E-Mail-Adresse required

Telefon required

Bitte nur Zahlen eintragen.

Datenbearbeitung required

Ich bin damit einverstanden,
dass meine IP-Adresse gespeichert wird und meine Angaben mittels E-Mail an die zuständige Stelle weitergeleitet werden.

[themepressdefault:Kontaktformular]

Themen

Was Sie auch noch interessieren könnte:

[Vorgehen und Modalitäten bei Krankheit\(\(sync.over.parent.id=6131057\)\)](#)

[Vorgehen und Modalitäten bei Unfall\(\(sync.over.parent.id=6131057\)\)](#)

[Gehaltsfortzahlung bei Krankheit oder Unfall\(\(sync.over.parent.id=6131057\)\)](#)

[Case Management für Lehrpersonen \(CM-LP\)\(\(sync.over.parent.id=6131057\)\)](#)

