

Informationen rund um Krankschreibungen

A Allgemeines

Bei wenigen Krankheitstagen z.B. infolge einer Grippe läuft die Lohnfortzahlung wie gewohnt weiter. Es gibt aber Situationen, in denen Lehrpersonen für mehrere Wochen und Monate krankheitshalber ausfallen. Beispiele dafür sind Burnout-, Krebs- oder Long Covid-Erkrankungen. Langfristige Erkrankungen stellen auf persönlicher und familiärer Ebene, aber auch beruflich sowie versicherungstechnisch grosse Herausforderungen dar. Es stellen sich plötzlich verschiedenste ungewohnte Fragen. Dieses Merkblatt soll einige dieser Fragen beantworten und etwas mehr Orientierung in der Zeit der Unsicherheit schaffen.

Falls sich weitere Fragen stellen oder Sie Unterstützung bei der Vertretung Ihrer Interessen gegenüber Arbeitgebenden benötigen, so zögern Sie als KLV-Mitglied nicht, die Rechtsberatung des KLV St. Gallen in Anspruch zu nehmen (info@klv-sg.ch; 079 905 26 59 Mo. und Mi. von 14-17 Uhr).

Erwähnte Rechtsgrundlagen:

- Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Obligationenrecht), [SR 220](#)
- Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung, [SR 831.101](#)
- Personalgesetz Kanton St. Gallen, [sGS 143.1](#)
- Personalverordnung Kanton St. Gallen, [sGS 143.11](#)
- Volksschulgesetz, Kanton St. Gallen, [sGS 213.1](#)
- Gesetz über den Lohn der Volksschul-Lehrpersonen, [sGS 213.51](#)
- Verordnung zum Personalrecht der Volksschul-Lehrpersonen, [sGS 213.14](#)
- [Reglement](#) über den Berufsauftrag der Volksschul-Lehrpersonen

B Antworten auf Fragestellungen rund um krankheitsbedingten Arbeitsausfall

Wie sieht die Lohnfortzahlung bei länger andauernder Krankheit oder Unfall aus?

Der Lohn einer längerfristig erkrankten Lehrperson ist vorerst weiterhin gesichert. Laut den Art. 46 und 47 im kantonalen Personalgesetz, welches gemäss Art. 4 des Gesetzes über den Lohn der Volksschul-Lehrpersonen bei Krankheit Gültigkeit hat, haben Mitarbeitende im Falle von Arbeitsunfähigkeit bei Krankheit Anspruch auf Lohnfortzahlung von bis zu 24 Monaten innerhalb von drei Jahren. Dies bedeutet, dass bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit die gesamte Dauer der krankheitsbedingten Abwesenheiten in den letzten drei Jahren ermittelt wird (Art. 104 Abs. 1 der Personalverordnung). In den ersten zwölf Monaten beträgt die Lohnfortzahlung 100% und anschliessend für die nächsten zwölf Monate 80% des vorangehenden Lohnes. Je nach Anstellungsdauer zahlt vorerst für eine bestimmte Zeit der Arbeitgeber den vollen Lohn, bevor er dann durch Krankentaggelder einer Versicherung (teilweise) entlastet wird. Während der Probezeit besteht der Anspruch auf Lohnfortzahlung infolge Krankheit während eines Monats (Art. 100 der Personalverordnung).

Grundsätzlich analog verhält es sich bei einem Unfall, wobei hier aber keine dreijährige Frist zu beachten ist (Art. 48 des Personalgesetzes). Bei wiederholter Arbeitsunfähigkeit infolge Unfalls innert fünf Jahren wegen desselben Unfalls ereignisses beträgt die Lohnfortzahlung 100 Prozent des Lohns, bis die gesamte Dauer der Arbeitsunfähigkeit zwölf Monate betragen hat. Danach beträgt die Lohnfortzahlung während weiterer zwölf Monate 80 Prozent des Lohns (Art. 105 der Personalverordnung).

Arbeitnehmende haben die Pflicht, eine Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall dem Arbeitgebenden ohne Verzug zu melden. Zudem sind nach Art. 102 und 103 der kantonalen Personalverordnung sowohl Lohnfortzahlung als auch Kündigungsschutz davon abhängig, ob Mitarbeitende auf Verlangen ein Arzzeugnis vorlegen sowie die Mitwirkungspflicht erfüllen (aktive Beteiligung an Arbeitgeber-Massnahmen zur Wiederaufnahme der Tätigkeit sowie Vorkehrungen, um Dauer und Ausmass der Krankheit zu verringern).

Hat eine Lehrperson im Falle eines befristeten Vertrags und einem längeren Krankheitsausfall ebenfalls Anrecht auf eine Lohnfortzahlung über die Dauer des befristeten Vertrags hinaus?

Der befristete Vertrag läuft am Ende der vereinbarten Dauer automatisch (ohne Kündigung) aus. Insofern besteht kein Kündigungsschutz infolge der Krankschreibung. Sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde (Karenzfrist), läuft die Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber bis zum Auslaufen des Vertrages (zu 100% im ersten Jahr; vgl. Art. 8 des Personalgesetzes in Verbindung mit Art. 324a Abs. 1 Obligationenrecht, Art. 47 ff. Personalgesetz sowie Art. 99 ff. Personalverordnung). Im Anschluss läuft die Lohnfortzahlung durch die Krankentaggeldversicherung (Versicherungsdeckung von 80% des Lohnes) je nach Versicherungsdeckung auch bei ausgelaufenem befristeten Arbeitsauftrag weiter (maximal 24 Monate).

Ändert sich die Lohnfortzahlung, wenn sich der Anstellungsumfang im Übergang zum neuen Schuljahr verändert?

Der Umfang der Lohnfortzahlung bestimmt sich nach dem auf die Verhinderungszeit entfallenden Lohn (vgl. Art. 8 des Personalgesetzes in Verbindung mit Art. 324a Abs. 1 OR). Geschuldet ist demnach der Lohn, den der Arbeitgeber hätte bezahlen müssen, wenn während der entsprechenden Zeit gearbeitet worden wäre. Wird eine Lehrperson nach vertraglicher Vereinbarung einer Änderung des Beschäftigungsumfanges krank, ist ab dem betreffenden Zeitpunkt das neue Pensum für die Berechnung der Lohnfortzahlung massgebend.

Darf der Arbeitgeber einer Lehrperson innerhalb der Krankschreibung die Stelle kündigen?

Gemäss Art. 71^{bis} des Volksschulgesetzes wird für den Kündigungsschutz das kantonale Personalgesetz sachgemäss angewendet. Im Art. 25 des Personalgesetzes ist festgehalten, dass das Arbeitsverhältnis während Krankheit oder Unfall frühestens auf den Zeitpunkt gekündigt werden kann, an dem die Lohnfortzahlung endet. Die Lohnfortzahlung dauert maximal 24 Monate innerhalb von drei Jahren. Der Arbeitgeber darf der Lehrperson innerhalb des Kündigungsschutzes (Sperrfrist) damit einen unbefristeten Vertrag nicht kündigen. Die Sperrfrist wegen Krankheit oder Unfall besteht dabei sowohl bei vollständiger als auch bei teilweiser Arbeitsverhinderung (vgl. Art. 25 Abs. 3 des Personalgesetzes i.V.m. Art. 336c Abs. 1 lit. b des Obligationenrechts). Es ist die Aufgabe des Arbeitgebers, den Krankheitsausfall (oder Teilausfall) entsprechend aufzufangen resp. mit Stellvertretungen zu kompensieren. Die Lehrperson hat bei Genesung innerhalb der Lohnfortzahlungsfrist erneut Anrecht auf den im Arbeitsvertrag fixierten Beschäftigungsumfang. Vorbehalten bleiben die Kündigung während der Probezeit sowie die fristlose Kündigung (Art. 25 Abs. 2 des Personalgesetzes). Dabei gilt jedoch zu beachten, dass eine ungerechtfertigte fristlose Kündigung (d.h. ohne wichtigen Grund) während der genannten Sperrfrist den Arbeitgeber nicht vor entsprechenden Ersatzansprüchen der angestellten Person schützt.

Darf der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag einer Lehrperson während der Krankheit anpassen (Änderungskündigung)?

Es kommt ebenfalls der Kündigungsschutz (vgl. vorangehende Frage) zum Zug. Der Arbeitgeber darf der Lehrperson innerhalb des Kündigungsschutzes keinen neuen unbefristeten (oder befristeten) Vertrag mit einem reduzierten Pensum vorlegen, weil dies einer Änderungskündigung entsprechen würde. Eine Lehrperson sollte daher während der Krankschreibung keinen abgeänderten Vertrag unterzeichnen. Sonst erscheint dies wie eine einvernehmliche Anpassung, die grundsätzlich zulässig ist. Sie wäre aber zu Ungunsten der Lehrperson.

Ist der Lehrperson garantiert, dass sie bei Teilkrankschreibung ihre gewohnte Arbeit (spezifische Klasse, Stufe) im Rahmen der Arbeitsfähigkeit weiterführen kann?

Bei reduziertem Arbeitsumfang (Teil-Arbeitsfähigkeit) ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, die Lehrperson im gewohnten Rahmen einzusetzen, wenn dies organisatorisch nicht gut zu gewährleisten ist. Es wäre damit im Rahmen des allgemeinen Weisungsrechts des Arbeitgebers grundsätzlich zulässig, diese aufgrund der Teil-Arbeitsfähigkeit bis zur Genesung für andere Aufgaben (z.B. Teamteaching in einer anderen Klasse) einzusetzen. Die Lehrperson hat aufgrund ihres Vertrags (resp. der Krankschreibung) lediglich eine Zusicherung des Arbeitsumfangs, nicht zwingend der eigentlichen Tätigkeit (spezifische Klasse, Stufe). Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Lehrperson weiter im möglichen Rahmen zu beschäftigen. Sollte dies in der gewohnten Aufgabe aufgrund der reduzierten Arbeitsfähigkeit aber nicht möglich sein, ist die Zuweisung anderer Aufgaben zulässig, solange diese zumutbar sind. Mit dem Ausbau der Arbeitsfähigkeit resp. mit der Genesung darf eine Lehrperson aber davon ausgehen, wieder dieselbe oder eine vergleichbare Aufgabe erfüllen zu können, für die sie angestellt wurde.

Was bedeutet eine 50%-Arbeitsunfähigkeit im Arztzeugnis bei Teilzeitarbeit?

Rechtlich gibt es keine allgemeingültigen Vorgaben dazu, wie mit einer in einem Arztzeugnis angegebenen Teilarbeitsunfähigkeit umzugehen ist. Das bei Krankschreibung resp. Arbeitsunfähigkeit noch zu leistende Arbeitspensum hängt von der Formulierung im Arztzeugnis ab. Ohne nähere Angaben wird primär davon ausgegangen, dass sich die Prozentangabe auf die zeitliche Einschränkung der Arbeitsfähigkeit bei gleicher Leistung bezieht. Ohne andere Informationen versteht sich das Zeugnis so, dass sich die tägliche Arbeitszeit um den angegebenen Prozentsatz verkleinert. Die genaue Bedeutung hängt jedoch von den Umständen des Einzelfalls ab. Das Arztzeugnis sollte sinnvollerweise entsprechende Hinweise enthalten.

Was ändert sich nach Ablauf des Kündigungsschutzes und der auslaufenden Lohnfortzahlung für die krankgeschriebene Lehrperson?

Gemäss Art. 25 Abs. 3 des kantonalen Personalgesetzes und Art. 104 der kantonalen Personalverordnung hat der Arbeitgeber nach Ablauf von zwei Jahren Krankheit (innerhalb von drei Jahren) mit Lohnfortzahlung die Möglichkeit, das Pensum (und damit den Lohn) auf das tatsächlich geleistete Pensum anzupassen. Dies ist aber nur im Rahmen einer Änderungskündigung und mit den mit einer Kündigung verbundenen formellen Voraussetzungen (Kündigungsfrist) möglich. Unabhängig davon ist der Arbeitgeber nach Ablauf der erwähnten Frist nur noch zur Zahlung des Lohns für das effektiv geleistete Pensum verpflichtet; für den überschüssenden Teil gilt nun der Grundsatz «ohne Arbeit kein Lohn». Ebenso ist der Kündigungsschutz insgesamt ausgelaufen und einer Lehrperson kann trotz Krankheit die Stelle gekündigt werden.

Kann der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin verlangen, dass ein Vertrauensarzt/eine Vertrauensärztin ein Zweiteinschätzung abgibt (neben meinen privat ausgewählten Ärztinnen/Ärzten)?

Nach Art. 66 des kantonalen Personalgesetzes, darf die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber eine vertrauensärztliche Untersuchung einfordern, um krankheitsbedingte Auswirkungen auf die Erfüllung der Arbeitspflicht abklären zu lassen. Auch die Vertrauensärztin oder der Vertrauensarzt informiert Arbeitgebende lediglich über Ausmass und Dauer der Arbeitsunfähigkeit.

Darf mein Lohn während der Krankschreibung gekürzt werden?

Gemäss Art. 47 des kantonalen Personalgesetzes beträgt die Lohnfortzahlung bei Krankheit in den ersten zwölf Monaten 100% und in den zweiten zwölf Monaten 80% des Lohnes. Je nach Anstellungsdauer zahlt vorerst für eine bestimmte Zeit der Arbeitgeber den vollen Lohn, bevor er dann durch Krankentaggelder einer Versicherung (teilweise) entlastet wird. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann die Lohnfortzahlung nur dann kürzen oder einstellen, wenn der Versicherer seine Versicherungsleistungen gekürzt oder eingestellt hat (Art. 107 der Personalverordnung).

Darf mein Lohn während der Krankschreibung um die Entlastung für Klassenlehrpersonen oder die Zulage für Klassenlehrpersonen gekürzt werden?

Bei Krankheit, Unfall und Schwangerschaft ist der AHV-pflichtige Lohn für die Lohnfortzahlung massgebend. Da sowohl die Klassenlehrerzulage nach Art. 5 des Gesetzes über den Lohn der Volksschul-Lehrpersonen sowie die obligatorische Entlastung von Klassenlehrpersonen gemäss Art. 12 des Reglements über den Berufsauftrag der Volksschul-Lehrpersonen zum AHV-pflichtigen Lohn der Lehrperson gehören, darf der Lohn in diesen Bereichen bei Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft nicht gekürzt werden.

Welche Leistungen für den Unterricht darf der Arbeitgeber während meiner Krankheit verlangen?

Bei Krankmeldung kann keine Arbeitsleistung von Seiten der krankgemeldeten Person erwartet resp. eingefordert werden. Sofern es der Gesundheitszustand zulässt, kann erwartet werden, dass gegenüber der Stellvertretung der aktuelle Stand im Unterricht bekannt gegeben wird (Abstimmung über Telefon/Mail) oder bereits Vorbereitetes weitergeleitet wird. Die kranke Lehrperson ist aber nicht für die Unterrichtsplanung/-vorbereitung zuständig.

Soll eine Lehrperson den Arbeitgeber sowie Arbeitskolleginnen und -kollegen im Detail über die Krankheit informieren?

Zu einer persönlichen Information über die Krankheit resp. über Gründe zur Krankschreibung sind Arbeitnehmende nicht verpflichtet, d.h. sie müssen den Arbeitgebenden keine Einsicht geben. Oft kann es allerdings die Zusammenarbeit resp. den Austausch im Falle einer Krankheit zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden entlasten resp. vereinfachen, wenn zumindest Klarheit über die Art der Krankheit besteht. Der Arbeitgeber kann die Lehrperson aber nicht verpflichten, den behandelnden Arzt/die behandelnde Ärztin von der Schweigepflicht zu entbinden. Dies liegt einzig in der Verantwortung der krankgeschriebenen Person. Der Arbeitgeber kann aber gemäss Art. 63 und Art. 66 des kantonalen Personalgesetzes verlangen, dass die Lehrperson die Arbeitsunfähigkeit ärztlich ausweist (Arztzeugnisse) und kann sie zu einem Vertrauensarzt/einer Vertrauensärztin schicken (auf seine Kosten), der ein unabhängiges Urteil abgibt. Eine solche Untersuchung dient dazu, krankheits- und unfallbedingte Auswirkungen auf die Erfüllung der Arbeitspflicht der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters abklären zu lassen (Art. 66 Abs. 1 des Personalgesetzes). Aber auch bei diesem fällt die Diagnose unter das Berufsgeheimnis. Der Vertrauensarzt oder die Vertrauensärztin darf lediglich Tatsache, Dauer und Grund der Arbeitsunfähigkeit angeben.

Kann ich Krankheitstage während der unterrichtsfreien Zeit (z.B. während den Sommerferien) während der Unterrichtszeit kompensieren resp. nachträglich als Freitage beziehen?

Vergleichbar mit dem Staatspersonal des Kantons St. Gallen haben Lehrpersonen Anrecht auf 23 Tage Ferien (vgl. Art. 61 der Personalverordnung, Art. 78^{bis} des Volksschulgesetzes und Art. 14 der Verordnung zum Personalrecht der Volksschul-Lehrpersonen). Der Rest der 13 Wochen Schulferien gilt als unterrichtsfreie Zeit und dient den in der Verordnung zum Personalrecht der Volksschullehrpersonen unter Art. 14 Abs. 1 lit. b-d erwähnten Zwecken: Ausgleich der Arbeitszeit, die in der Unterrichtszeit das im vergleichbaren Erwerbsleben Übliche überschreitet; Vor- und Nachbereitung der Arbeit im Arbeitsfeld Unterricht in der Unterrichtszeit; Arbeit in den Arbeitsfeldern Schülerinnen und Schüler, Schule sowie Lehrperson. Lehrpersonen können frei bestimmen, welche der 13 Schulferien-Wochen sie tatsächlich als Ferien beziehen. Aufgrund der gesamten Dauer von 13 Schulferienwochen schränkt eine Krankheit/ein Unfall in einer der Schulferien-Sequenzen insgesamt die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer nicht vollständig ein bzgl. der Selbstorganisation der unterrichtsfreien Zeit. Es wird deshalb davon ausgegangen, dass die Lehrperson ihre 23 Tage Ferien im Laufe des Schuljahres während der Schulferien beziehen kann. Lehrpersonen haben daher bei Krankschreibung während den Schulferien in der Regel keinen Anspruch auf einen Nachbezug der persönlichen Ferien während der Unterrichtszeit. Eine andere Regelung brächte denn auch ein gewisses Ungleichbehandlungspotenzial mit sich, zumal sich aufgrund der Selbstorganisation der Lehrpersonen nicht eruieren lässt, ob die Krankheit in die unterrichtsfreie Zeit oder die Ferien fällt. Es ist auch im Privatrecht so, dass der Anspruch auf den Nachbezug von Ferien bei Unfall/Krankheit begrenzt ist. Es muss durch die Krankheit/den Unfall der Erholungswert wesentlich eingeschränkt sein, was nicht in jeder Situation gegeben ist (z.B. bei leichten Verletzungen). Es muss mit dem Arztzeugnis belegt werden, dass der Ferienzweck nicht erfüllt werden kann.

Darf/muss eine längere Krankheitsabsenz im Arbeitszeugnis erwähnt werden?

Im Grundsatz hat das Zeugnis wahr, vollständig und wohlwollend zu sein. Die Erwähnung einer Krankheitsabsenz hängt aber davon ab, wie lange die Anstellung und die Krankschreibung dauerten. Krankheitsbedingte Absenzen sind zu erwähnen, wenn sie im Verhältnis zur Anstellungsdauer wesentlich ins Gewicht fallen und deshalb davon auszugehen ist, dass es dem/der Betroffenen nun (ausgehend von der Anstellungsdauer) an der erwarteten Erfahrung in der fraglichen Position fehlen wird. Bei drei Jahren Berufstätigkeit und einem Jahr Krankschreibung ist dieser Aspekt eher gegeben und eine Erwähnung im Arbeitszeugnis nachvollziehbarer. Wenn aber z.B. auf acht Jahre Anstellungsdauer acht Monate Krankschreibung vorliegen, so rechtfertigt dies die Erwähnung im Arbeitszeugnis kaum. Eine allgemeine Regel dazu existiert jedoch nicht. Massgebend sind gemäss Bundesgericht die Umstände des Einzelfalls. Ergänzend gibt es Rechtsprechungen, die eine Erwähnung der Krankheit im Arbeitszeugnis als berechtigt ansehen, wenn bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht absehbar ist, ob und wann der/die Arbeitnehmende nach längerer Krankheit wieder in der Lage sein wird, die bisherige Tätigkeit wieder aufzunehmen. Eine geheilte Krankheit, welche die Beurteilung der Leistung und des Verhaltens nicht beeinträchtigt, darf dagegen nicht erwähnt werden.

Darf eine Lehrperson einen Teil der Arbeit trotzdem leisten, auch wenn sie ärztlich 100% krankgeschrieben ist?

Wenn jemand 100% krankgeschrieben ist, heisst dies, dass die Person aus gesundheitlichen Gründen nicht arbeiten kann. Die Person darf nicht zur Arbeit gehen und nichts machen, was ihre Genesung verzögert oder verhindert. Dies gilt, auch wenn eines von mehreren Teilpensen sehr klein ist. Es müsste mit dem Arzt/der Ärztin abgesprochen werden, wenn die krankgeschriebene Person denkt, sie könne ein Teilpensum erfüllen. Der Arzt/die Ärztin könnte bei gleicher Einschätzung die Krankschreibung reduzieren (Teil-Arbeitsfähigkeit). Wenn die krankgeschriebene Person sich allerdings nicht an die Anweisungen des Arztes resp. der Ärztin hält, könnte die Krankentaggeldversicherung, die den Ausfall teilweise dem Arbeitgeber zurückerstattet, Anzeige erstatten und das ausbezahlte Krankentaggeld kürzen resp. zurückfordern. Die vollständige (100%) Krankschreibung gilt auch für Nebenbeschäftigungen. Wenn die Krankschreibung in Absprache mit Arzt/Ärztin tiefer als 100% ist, muss die betroffene Person bei Teilpensen bei mehreren Arbeitgebenden mit diesen klären, in welchem Umfang sie wo wieder entsprechend tätig sein kann.

Verändern sich die AHV-Abzüge bei Krankheit und Unfall?

Taggelder einer Krankentaggeldversicherung des Arbeitgebers sind nicht AHV-abzugspflichtig (vgl. Art. 6 Abs. 2 lit. b AHVV). Das heisst, wenn die Versicherung dem Arbeitgeber für eine kranke Lehrperson mit 100%-Anstellung 80% des Lohnes als Krankentaggeld ausbezahlt, erfolgt dies ohne AHV-Abzüge. Bei den restlichen 20% des Lohnes, welche der Arbeitgeber dem Arbeitnehmenden ausbezahlt, werden die AHV-Abzüge wie gewohnt gemacht und in die Sozialversicherung einbezahlt. Falls der Arbeitgeber die Krankentaggelder auf dem Lohnausweis sichtbar macht, wird er gleichzeitig eine Korrektur anbringen (Abzug, um den fehlenden AHV-Abzug auf 80% des Lohnes auszugleichen), damit der Lehrperson nicht ein höherer Lohn ausbezahlt wird als ohne Krankheit.