

VON MAG. GEORG STOCKINGER,  
DIENSTRECHTSREFERENT DER  
AHS-GEWERKSCHAFT  
georg.stockinger@goed.at



# LehrerIn im Krankenstand – Was ist zu beachten?

## Teil 1: Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unfall

Das Durchschnittsalter der BundeslehrerInnen<sup>1</sup> ist derzeit als Spätfolge der Bildungsoffensive der späten 60er Jahre des letzten Jahrhunderts und der verschiedenen Schul-Sparpakete der letzten Jahre vergleichsweise hoch.<sup>2</sup> Seit dem Pragmatisierungsstopp im Bundesdienst 2003 sinkt zudem der Prozentsatz der BeamtInnen in Lehrberuf deutlich. Im Gegenzug steigt der Anteil von älteren (und somit im Vergleich zu jungen ArbeitnehmerInnen statistisch gesehen durchschnittlich öfter kranken) VertragslehrerInnen. Deren dienstrechtliche Stellung ist aber deutlich schlechter als jene ihrer pragmatisierten KollegInnen. In Teil 1 der Artikelserie wird beleuchtet, was bei einer Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unfall zu beachten ist. In Teil 2 werden die (unterschiedlichen) Folgen für BeamtInnen bzw. VertragslehrerInnen erläutert.

### MELDUNG UND VORLAGE EINER BESTÄTIGUNG BEI DIENSTVERHINDERUNG DURCH KRANKHEIT ODER UNFALL

#### 1. Öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis: BeamtInnen im Krankenstand (§ 51 BDG, §§ 12c und 13c GehG)

Bei **Abwesenheit** vom Dienst muss die BeamtIn unverzüglich der DirektorIn den Grund der Abwesenheit **melden** und diese rechtfertigen. Das gilt natürlich auch für Krankenstände.

„Unverzüglich“ bedeutet in diesem Zusammenhang so schnell wie möglich, nach Kenntnis der Dienstverhinderung – also nicht etwa erst nach einem Arztbesuch, einer versuchten Selbstmedikation o. Ä. Allgemeine Formvorschriften für die Krankmeldung gibt es nicht – eine telefonische Krankmeldung ist üblich. Im Streitfall ist es aber gut, eine Zeugn bzw. eine Notiz über GesprächspartnerIn, Datum und Uhrzeit der Meldung vorweisen zu können. Bei Krankmeldungen über SMS oder Mail ist es wichtig, eine Bestätigung der Meldung einzufordern und abzuwarten, um sicherzugehen, dass die Meldung an den richtigen Stellen angekommen ist. Dauert die Abwesenheit wegen Krankheit, Unfall oder Gebrechen länger als drei Arbeitstage oder verlangt dies die DirektorIn, so ist eine **ärztliche Bescheinigung** über Beginn und (falls möglich) die voraussichtliche Dauer der Abwesenheit vorzulegen. Ein Krankenstand von Freitag bis Montag umfasst dabei wohl 4 Kalendertage, aber nur 2 Arbeitstage, und begründet daher noch nicht die gesetzliche Pflicht zur Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung.

Es besteht jedoch im Krankheitsfall **keine Verpflichtung, Atteste, Befunde oder eine Erklärung beizulegen**, um welche Krankheit es sich handelt. Nach spätestens drei Monaten muss der Dienstgeber aber eine ärztliche Untersuchung anordnen. Die (Amts-)ÄrztIn hat in diesem Fall das Recht, vorliegende ärztliche Gutachten einzusehen und legt in weiterer Folge ihrerseits dem LSR/SSR ein (amts-)ärztliches Gutachten vor. Die DienstnehmerIn hat das Recht, eigene Gutachten beizubringen. Die Dienstbehörde muss alle vorliegenden Unterlagen prüfen und würdigen.

1 Personenbezogene Bezeichnungen werden in der Regel in ihrer weiblichen Form mit „Binnen-I“ gehalten und umfassen gleichermaßen Personen weiblichen und männlichen Geschlechts.

2 [https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/fakten/aufgaben\\_im\\_bundesdienst/lehrende/lehrerinnen\\_und\\_lehrer.html](https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/fakten/aufgaben_im_bundesdienst/lehrende/lehrerinnen_und_lehrer.html)

3 Genauere Informationen siehe Artikel „Dauermehrdienstleistungen“ von Herbert Weiß



## VORAUSSICHTLICHE DIENSTVERHINDERUNG LÄNGER ALS 2 WOCHEN

(§ 61 Abs. 1 letzter Satz GehG)

Falls eine Dienstverhinderung voraussichtlich länger als zwei Wochen dauern wird, ist es im Interesse der KollegInnen wichtig, dass eine Lehrerin die von der ÄrztIn festgestellte Dauer so früh wie möglich meldet (bei Krankheit, Unfall oder Gebrechen mit ärztlicher Bescheinigung). Ab dem Zeitpunkt, zu dem eine mehr als zweiwöchige Absenz einer KollegIn feststeht, bekommt die Vertretung nämlich deren Vertretungsstunden **als dauernde Mehrdienstleistungen bezahlt** – unabhängig davon, wie lange die Dienstverhinderung wirklich dauert; andernfalls zählen die Vertretungen als Einzelsupplierungen und werden daher entweder gar nicht oder nur deutlich schlechter bezahlt.<sup>3</sup>

## KRANKENSTAND – WAS DARF MAN TUN, WAS NICHT?

Die Frage, was man im Krankenstand (aus arbeitsrechtlicher Sicht gesehen) tun darf, ist unter Umständen heikel. Ob eine PatientIn Bettruhe zu halten hat, das Haus verlassen darf, Spaziergänge unternehmen, einkaufen oder sogar verreisen darf, **entscheidet ausschließlich die ÄrztIn** im Einzelfall. Dahinter steht der Gedanke, dass nichts unternommen werden darf, was den Heilungsprozess behindert oder verzögert. Eine entsprechende Bestätigung der ÄrztIn sowie eine vorsorgliche Verständigung des Dienstgebers über diese vorliegende ärztliche Erlaubnis sind jedenfalls anzuraten, um Missverständnissen vorzubeugen.

## ROLLE DER PERSONALVERTRETUNG, GERECHTFERTIGTE ABWESENHEIT

(§ 2 Abs. 1 und 2 bzw. § 9 Abs. 2 lit. a PVG)

Im Bereich der Krankenstände kommt die Zuständigkeit der Personalvertretung für die „Wahrung der Interessen der Bediensteten“ sowie jene in „allgemeinen Dienstangelegenheiten“ zum Tragen. Verlangt die DirektorIn wiederholt ohne ersichtlichen Grund bereits für drei oder weniger Krankenstandstage die Vorlage von Arztbestätigungen von einzelnen KollegInnen, so wäre dies (auf Verlangen) zwischen Dienststellenausschuss und Schulleitung mit dem Ziel einer einvernehmlichen Lösung zu verhandeln. Sofern eine ähnliche Weisung generell an den gesamten Lehrkörper oder eine größere Anzahl von KollegInnen erteilt werden soll oder in PV-rechtswidriger Weise bereits erteilt wurde, ohne das **Einvernehmen** mit der PV herzustellen, obliegt es der PV, unverzüglich in Verhandlungen mit der Schulleitung im Sinne des § 10 PVG einzutreten.

(Fortsetzung folgt.)

Im Übrigen bedingt nicht jede Erkrankung automatisch eine gerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst, sondern nur dann, wenn die Krankheit ein bestimmtes Maß an Beeinträchtigung zur Folge hat. So muss die Krankheit

- die ordnungsgemäße Dienstleistung verhindern oder
- die Gefahr der Verschlimmerung mit sich bringen oder
- bewirken, dass die Dienstleistung für den Beamten objektiv unzumutbar ist.

Falls die BeamtIn eigenmächtig länger als drei Tage dem Dienst fernbleibt, ohne einen ausreichenden Entschuldigungsgrund nachzuweisen, sich einer zumutbaren Heilbehandlung entzieht oder die zumutbare Mitwirkung an einer ärztlichen Untersuchung verweigert, gilt die Abwesenheit vom Dienst als nicht gerechtfertigt. Das hat besoldungsrechtliche Folgen (Entfall der Bezüge bei einer mehr als dreitägigen Abwesenheit, und zwar vom ersten Tag an) und disziplinarische Konsequenzen.

## 2. VertragslehrerInnen (LDR alt) und Vertragsbedienstete pd (LDR neu) (§ 7 VBG)

Vertragsbedienstete LehrerInnen müssen Dienstverhinderungen wegen Krankheit oder aus anderen wichtigen Gründen unverzüglich der DirektorIn melden. Auf deren Verlangen bzw. bei mehr als drei Arbeitstagen ist der Grund der Verhinderung zu bescheinigen.

Auf Anordnung der Vorgesetzten muss sich eine Vertragsbedienstete einer amtsärztlichen Untersuchung unterziehen. Kommt sie einer dieser Verpflichtungen nicht nach, verliert sie für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf die Bezüge für den gesamten Zeitraum der Abwesenheit, außer wenn der Erfüllung dieser Verpflichtung unabwendbare Hindernisse entgegenstanden sind.