Rechtstipp Februar 2019

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auch für Feiertage und Wochenenden?

Oft werde ich gefragt, ob man denn auch für Feiertage, Wochenenden und Ferien eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen muss, wenn man erkrankt ist. Als Argument dagegen wird vorgetragen, dass man ja an diesen Tagen gar nicht arbeiten musste!

Darauf kommt es aber letztlich gar nicht an, urteilte das VG Kassel (16.06.2015, Az.:1K1932/14, SchR 3/2018).

Diesem Fall lag eine vom Schulleiter ausgesprochene Missbilligung zu Grunde. Der Schulleiter missbilligte das Verhalten einer Lehrerin, die längerfristig erkrankt war und für einen Zeitraum von vier Tagen keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt hat. Zu ihrer Rechtfertigung trug die Lehrerin vor, dass es sich um einen Feiertag, einen Brückentag (beweglichen Ferientag) und ein Wochenende gehandelt hätte und sie dafür keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bräuchte, da sie ja eh nicht arbeiten musste. Aus diesem Grunde ist sie gegen die Missbilligung gerichtlich vorgegangen.

Sogar gegen eine Missbilligung kann man sich gerichtlich zur Wehr setzen, auch wenn es sich nicht um eine echte Disziplinarverfügung handelt. Eine Missbilligung ist lediglich ein gemilderter Tadel eines der Ordnung zuwiderlaufenden Verhaltens und somit eine „präventive Maßnahme“. Aus diesem Grunde ist es einhellige Rechtsprechung, dass ein damit befasstes Gericht nur die Rechtmäßigkeit der angegriffenen Maßnahme prüft und nicht auch die Zweckmäßigkeit dieser Maßnahme.

Nach § 12 Abs. 1 S. 2 der Dienstordnung muss bei Versäumnis wegen Erkrankung die Lehrkraft der Schulleiterin oder dem Schulleiter am vierten Tag der Erkrankung eine ärztliche Bescheinigung vorlegen.

Die Rechtsprechung geht davon aus, dass es sich bei den „Tagen“ nicht um Arbeitstage handelt, sondern um Kalendertage. Daraus folgt, dass Wochenenden, Feiertage und auch (bewegliche) Ferientage bei der Berechnung der vier Tage mitberechnet werden. Dazu wird ausgeführt, dass auch an Feiertagen und an Wochenenden Aufgaben anfallen können, die Teil der Dienstpflichten einer Lehrkraft sind, denn es handelt sich nicht um ein reines „Versäumnis von Unterricht“ sondern um ein „verhindert“ zu sein. Aus diesen Gründen hat die Lehrerin schuldhaft ihre Dienstpflichten verletzt und daher durfte der Schulleiter dieses Verhalten missbilligen.

Stephan F. Dietz, Justiziar des HPhV