

INFO

MÄRZ '25

TARIFBESCHÄFTIGTE LEHRKRÄFTE



ARBEITSUNFÄHIGKEIT VON ARBEITNEHMER*INNEN IM SCHULDIENTST

Veränderungen durch die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)

*„Paragraf 5 des Entgeltfortzahlungsgesetzes regelt, welche Pflichten Arbeitnehmer*innen haben, wenn sie arbeitsunfähig erkrankt sind.“*

”

So gilt:

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen.

“

Unverzüglich bedeutet, dass die Meldung so schnell erfolgen muss, wie es (gesundheitlich) eben möglich ist. Bei der voraussichtlichen Dauer gilt es, eine bestmögliche eigene Schätzung abzugeben und diese dann zu verändern bzw. präzisieren, wenn neue Erkenntnisse vorliegen. Für Lehrkräfte bedeutet dies, dass sie eine Erkrankung ihrer Schulleitung melden müssen. Über den Meldeweg (telefonisch?, schriftlich?, per E-Mail?, über Threema?) gibt es keine zentrale Vorgabe. Hier kann jede Schule eigene praktikable Regelungen festlegen. Der Örtliche Personalrat hat über § 74 Abs. 2 Nr. 1 (Ordnung in der Dienststelle) aber ein Mitbestimmungsrecht. Im Tarifvertrag Länder (TV-L) ist in § 44 außerdem geregelt, dass diese Meldepflichtung auch in den Schulferien besteht: „Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie dies unverzüglich anzuzeigen.“

Voll- und teilabgeordnete Lehrkräfte und Pädagogische Assistent*innen müssen sich immer auch bei der Stammschule krankmelden, da dort das Abwesenheitsblatt geführt wird. Der/die Beschäftigte muss in diesen Fällen umgehend beide Schulen über die Arbeitsunfähigkeit informieren.

Bis zur Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) galt außerdem:

„
Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen.
 “

Diese Verpflichtung ist nun aber für gesetzliche krankensichere Arbeitnehmer*innen entfallen und durch die eAU-Abläufe ersetzt, für privat versicherte Arbeitnehmer*innen und Beamt*innen gilt sie allerdings weiterhin.

Gesundmeldung?

Weder im Entgeltfortzahlungsgesetz noch im TV-L ist eine Regelung oder gar Verpflichtung zu finden, sich beim Arbeitgeber wieder gesund zu melden, wenn man nach Ablauf der Erkrankung seine Arbeit „planmäßig“, also so wie in der ärztlichen Bescheinigung angegeben, wieder aufnimmt. Nur wenn man bereits früher als in der Bescheinigung oder der ursprünglichen Mitteilung an den Arbeitgeber angegeben wieder arbeiten möchte, ist eine solche Gesundmeldung vorgeschrieben. Und trotzdem besteht das Landesamt für Besoldung und Versorgung (LBV) bei Tarifbeschäftigten im Schuldienst auf einer Gesundmeldung. Was also tun?

Der Rat der GEW ist, aus eigenem Interesse, eine solche Gesundmeldung, formale Verpflichtung hin oder her, formlos aber in Textform (schriftlich oder per E-Mail) bei der Schulleitung abzugeben. Auch und vor allem in den Schulferien. Tut man dies nicht, kann es dazu kommen, dass die Gehaltszahlung vom LBV nach 6 Wochen eingestellt wird, obwohl man schon lange wieder gesund ist und arbeitet. Und bis der Sachverhalt dann mit Schulleitung und LBV umständlich aufgeklärt ist, geht häufig ein langer Zeitraum ohne Gehalts(nach)zahlung ins Land. Dieses Problem verhindert man mit einer Gesundmeldung, welche die Schulleitung dann ans LBV weiterleiten muss. Und auch hierfür gilt: Auch und gerade in den Schulferien muss diese Meldung durch die Schulleitung erfolgen.

Aufgabe für die Schulleitung

Die Schulleitung muss jede Erkrankung und „Gesundmeldung“ von gesetzlich versicherten Arbeitnehmer*innen, auch für die Zeit der Schulferien, auf elektronischem Wege an das LBV melden.

Hierfür existieren zwei konkrete Verfahrensbeschreibungen, einmal zur Abfrage der eAU und einmal zur Meldung an das LBV: <https://lbv.landbw.de/service/eau-meldungen>

Schulleitungen dürfen die Zuständigkeit für diese Aufgabenstellung auch auf das Schulsekretariat übertragen.

Notwendig ist auf jeden Fall LBV Antrag Nr. 42633 (Antrag auf Freischaltung der eAU im Kundenportal / steht nur im Intranet zur Verfügung).

Zuletzt noch eine super erfreuliche Nachricht:

Gehaltserhöhung von 5,5 % ab Februar 2025 (Auszahlung zum Monatsende)

Im Herbst 2023 hat die GEW mit ihren Mitgliedern zusammen mit den Schwestergewerkschaften im DGB eine satte Lohnerhöhung erstritten, ohne Abstriche gleich hoch wie im TVÖD des Bundes und der Kommunen. Wir ernten jetzt vollends die Früchte unseres Einsatzes an den damaligen Kundgebungen und Streiks. Am 31.10.2025 endet die Friedenspflicht, dann beginnt die neue Tarifrunde im TV-L. Wir zählen voll auf euch, dass ihr euch wieder zahlreich beteiligt!!! Gleichzeitig unterstützen wir unsere Kolleg*innen im kommunalen Bereich mit ihrer Forderung von 8 % Lohnerhöhung. Je besser deren Abschluss, desto besser ist auch unsere Ausgangsvoraussetzung für die folgende TV-L-Tarifrunde.

Arbeitnehmervertreter*innen in den Hauptpersonalräten (HPR)



Franz-Peter Penz
Berufliche Schulen



Farina Semler
Gymnasien



Andreas Scheuble und Günther Thum-Störk
beide Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real-, Gemeinschaftsschulen und SBBZ

