

Gesundheitsschutz ist Chefsache

Präsentismus bis zur Erschöpfungsdepression. Wenn Lehrpersonen trotz Krankheit unbedingt arbeiten wollen.

Ein Sekundarlehrer musste sich einer Herzoperation unterziehen und war in der Folge bis zum Semesterwechsel zu 100% krankgeschrieben. Der Wiedereinstieg erfolgte schrittweise. Der Lehrer erholte sich gesundheitlich nie mehr vollständig. Es gelang ihm nicht, sich in der unterrichtsfreien Zeit zu regenerieren. Um seine Vorbereitungen zu bewältigen, setzte er zunehmend die Wochenenden ein.

Die Schulleitung wies beim Mitarbeitergespräch auf diesen Umstand hin. Der Lehrer machte geltend, die Klasse sei sehr herausfordernd; daher komme die Müdigkeit. Zu Beginn des folgenden Schuljahres reduzierte

«Aus der Fürsorgepflicht lässt sich eine Pflicht des Arbeitgebers ableiten, dafür zu sorgen, dass seine Mitarbeitenden nicht krank arbeiten, wenn sie damit ihre oder die Gesundheit von Dritten und im Fall von Lehrpersonen den Lernerfolg der Schülerinnen und Schüler gefährden.»

er freiwillig sein Pensum von 100% auf 80%. Zudem teilte ihm der Schulleiter eine unterdotierte Klasse zu. Es zeigte sich, dass der Lehrer nach den Herbstferien immer stärker ermüdete, worunter der Unterricht litt. Er hatte Disziplinärprobleme und verlangte zusätzliche Unterstützung durch Heilpädagogen. Die Schulleitung forderte ihn auf, sich bei einem Arzt untersuchen zu lassen. Der Lehrer befolgte diese Anordnung nicht.

Lehr- und Pflegeberufe stark betroffen

Dieses Beispiel ist ein klassischer Fall von Präsentismus. Gemeint ist das Verhalten von Arbeitnehmenden, die trotz Krankheit oder Unfall zur Arbeit gehen, obwohl das Fernbleiben aufgrund des Gesundheitszustandes legitim wäre. Besonders ausgeprägt ist Präsentismus in den Bereichen Bildung, Pflege und Wohlfahrt, wo die Beziehung zu Menschen im Vordergrund steht und eine Stellvertretungslösung innerbetrieblich schwierig ist. Bei Lehrpersonen besteht zum Teil auch Angst, die Schüler könnten den Unterricht einer anderen Lehrperson spannender finden

oder es würden Lücken im zu vermittelnden Stoff entdeckt.

In den meisten kantonalen Personalgesetzen ist der Schutz der Gesundheit der Mitarbeitenden verankert. Gleiches gilt für Mitarbeitende von Bildungsinstitutionen, die dem Arbeitsgesetz unterstehen und nach Obligationenrecht angestellt sind. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bedeutet, den Arbeitnehmenden Schutz und Fürsorge zukommen zu lassen und ihre berechtigten Interessen in guten Treuen zu wahren. Ein zentraler Bestandteil dieser Pflicht ist der Gesundheitsschutz. Dieser umfasst auch eine Schutzpflicht gegenüber gesundheitlich angeschlagenen Mitarbeitenden.

Arbeit von Kranken ist abzulehnen

Laut einer im Jahr 2013 durchgeführten Befragung von Lehrpersonen und Mitarbeitenden der Stadt Zürich unterrichten 10% stark belastete Lehrpersonen ca. 4000 Kinder und Jugendliche (vgl. BILDUNG SCHWEIZ 7-8/14, Delegiertenversammlung LCH). Gemäss Rechtsprechung des Bundesgerichts müssen Arbeitgeber alles Zumutbare unternehmen, um die Weiterbeschäftigung gesundheitlich beeinträchtigter Mitarbeitender zu ermöglichen, deren Gesundheit nicht weiter zu gefährden oder den Eintritt einer Gesundheitsschädigung zu verhindern. Schulleitungen sind daher verpflichtet, Präsentismus an der Schule zu unterbinden.

Konkret bedeutet dies, dass eine Schulleitung die Arbeitsleistung von offensichtlich gesundheitlich beeinträchtigten oder gefährdeten Lehrpersonen zurückweisen muss. Aus der Fürsorgepflicht lässt sich eine Pflicht des Arbeitgebers ableiten, dafür zu sorgen, dass seine Mitarbeitenden nicht krank arbeiten, wenn sie damit ihre Gesundheit oder die von Dritten und, im Fall von Lehrpersonen, den Lernerfolg der Schülerinnen und Schüler gefährden.

Die Schulführung kann sich dabei auf ihr Weisungsrecht gegenüber der ihr unterstellten Lehrperson berufen. Es ist wichtig zu wissen, dass eine Schulleitung befugt ist, krankheits- und unfallbedingte Auswirkungen auf die Erfüllung der Arbeitspflicht einer Lehrperson durch vertrauensärztliche Untersuchung abklären zu lassen. Der Vertrauensarzt informiert über Ausmass und Dauer der Arbeitsunfähigkeit, nicht jedoch über die von ihm gestellte Diagnose.

Lehrpersonen sind aufgrund ihrer Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber

verpflichtet, auf Präsentismus zu verzichten. Eine Weisung, wegen einer vermuteten Erkrankung nicht zu arbeiten, muss befolgt werden. Die Erfahrung zeigt, dass viele Betroffene beim Vertrauensarzt nicht sonderlich kooperativ sind und eine Erkrankung schlichtweg verneinen. Die Ärzte erklären solche Lehrpersonen in der Folge zumeist für gesund. Ein solches Verhalten kann ein zweischneidiges Schwert sein. Fällt gesundheitliche Beeinträchtigung als Grund für die mangelnde Leistung dahin, so liegt aus Sicht des Arbeitgebers ein Qualitätsproblem vor. Nicht selten kommt es in der Folge zur Abmahnung und in letzter Konsequenz zur Kündigung. ■

Peter Hofmann

Weiter im Text

«Arbeit und Krankheit, berufliche Wiedereingliederung von Personen mit länger andauernder Arbeitsunfähigkeit – Eine Untersuchung zur Rolle des Rechts und des sozialen Umfelds»; Sozialrecht, Band 2-2013, Zentrum für Sozialrecht ZSR. Online-Publikation: <http://sml.zhaw.ch> > interne Suche: «Arbeit und Krankheit»

Der Autor

Peter Hofmann ist Jurist und ehemaliger Primarlehrer. Er leitet die vom Staat unabhängige «fachstelle schulrecht gmbh» (www.schulrecht.ch). Seine Meinung kann von den Positionen des LCH abweichen.

GESUNDE SCHULLEITUNG

Das Buch «Salutogene Führung» gibt Impulse, die den Perspektivenwechsel von «Was macht krank?» zu «Was hält gesund?» anstossen. Es zeigt, dass gesundes Führen mehr ist als Gesundheitsmanagement. Konkrete Hilfestellungen erleichtern die Umsetzung im eigenen beruflichen Umfeld. Es enthält Bausteine der Leadership-Kompetenz, Säulen des Stressmanagements sowie Good-Practice-Beispiele. Stefan Schneider: «Salutogene Führung – Die Kunst der gesunden Schulleitung», 2014, Carl Link Verlag, Neuwied, 216 Seiten, ca. CHF 40.–, ISBN 978-3-556-06454-2