

Weil sie die Maskenpflicht missachtet, wird eine Zürcher Lehrerin fristlos entlassen. Ist das rechtens?

Die fristlose Entlassung einer Zürcher Lehrerin lässt aufhorchen. Ein Arbeitsrechtsexperte erklärt, in welchen Fällen Corona-Skepsis zum Verhängnis wird.

Sascha Britsko, Fabian Baumgartner 12.11.2020, 18.12 Uhr / Neue Zürcher Zeitung

Rahel Fabris lächelt in die Kamera des Corona-Skeptikers. Dann erzählt die junge Primarlehrerin über ihr Schlüsselerlebnis – jenes der Maskenverweigerung. Sie habe sich nicht mehr wohl gefühlt, sagt sie. «Ich konnte nicht mit gutem Gewissen unterrichten.»

Der Auftritt und die Weigerung, in ihrer Schule im Zürcher Quartier Höngg eine Maske zu tragen, haben für sie nun Konsequenzen. Sie kosten die Primarlehrerin den Job, wie Tele Züri berichtete. Sie erhielt die fristlose Kündigung. Doch ist das rechtens?

Der Fall hat eine Vorgeschichte. Fabris tat ihre Meinung nicht nur in einer Internet-TV-Sendung und gegenüber dem Lehrerkollegium kund, sondern sie wandte sich auch an die Eltern ihrer Klasse. In einer E-Mail erklärte sie diesen ihre Beweggründe, keine Maske zu tragen. Sie zerstöre mit dem Tragen einer Maske die angstfreie Atmosphäre im Klassenzimmer. «Ich finde es wichtig, dass die Kinder meine Mimik lesen können, dass sie auch meine Worte gut verstehen.» Das sei mit Maske nicht möglich. Sie spricht von «seelischem Schaden». Sie tue deshalb alles ihr Mögliche, um in der Klasse keine Maske tragen zu müssen und die Kinder trotzdem gesund zu halten.

Gleichzeitig betont die Lehrerin in dem Schreiben, das sie in der Sendung des Corona-Skeptikers öffentlich machte, dass sie seit der Einführung der Maskenpflicht den öV nicht mehr benutze und nicht mehr ins Kino oder ins Restaurant gehe. Sie lebe gesund und halte Abstand. Etwas war ihr aber schon da bewusst: «Mit meiner Entscheidung, auch in der Schule keine Maske zu tragen, um die Kinder bestmöglich zu fördern, gehe ich das Risiko einer Kündigung ein.»

Maskenverweigerung ist Arbeitsverweigerung

Gabriela Rothenfluh hat schliesslich das getan, was Fabris befürchtete: Die Präsidentin der Kreisschulbehörde Waidberg löste vor ein paar Tagen das Arbeitsverhältnis auf. Zum konkreten Fall äussert sich Rothenfluh nicht. Sie sagt: «Wenn jemand seine Arbeitnehmerpflichten nicht einhält, folgt das übliche Verfahren.»

Dieses besteht bei öffentlichrechtlichen Anstellungen in der Regel aus Gesprächen, Verwarnungen, Bedenkfristen und – wenn diese Bemühungen nicht fruchten – einer Freistellung oder einer fristlosen Kündigung.

Eine Freistellung oder eine fristlose Kündigung kann nur durch das kantonale Volksschulamt (VSA) ausgesprochen werden, Gemeinden dürfen keine Freistellungen erlassen. Auf Anfrage schreibt die Amtschefin Myriam Ziegler: «Bei der Maskentragepflicht handelt es sich um eine Weisung des Arbeitgebers, und diese ist grundsätzlich zu befolgen.» Ausnahmen könnten nur gemacht werden, wenn ein ärztliches Attest vorliege.

Ein solches hatte Rahel Fabris nicht. Sie argumentierte mit pädagogischen Gründen.

Weigere sich eine Lehrperson mehrfach, eine Maske anzuziehen, müssten personalrechtliche Massnahmen geprüft werden, schreibt das VSA weiter. Diese hingen davon ab, wie lange das

Arbeitsverhältnis bisher gedauert habe, ob das Verhalten wiederholt vorkomme und ob die Lehrperson auch andere zu diesem Verhalten angestiftet habe.

Thomas Geiser war Professor an der Universität St. Gallen und ist Experte für Arbeitsrecht. Er sagt: «Die fristlose Kündigung ist in so einem Fall absolut nachvollziehbar.» Grundsätzlich werde eine fristlose Kündigung bei einem groben Fehlverhalten oder bei Arbeitsverweigerung in Betracht gezogen. Die Maskenverweigerung könne in diesem Fall als Arbeitsverweigerung angesehen werden.

Geiser erklärt: «Eine Schule kann es sich nicht erlauben, Lehrpersonen zu beschäftigen, die sich klar gegen die geltenden Vorschriften aussprechen.» Die Schule müsste sich also zwei Fragen stellen: Kann die Lehrerin in einem Umfeld der Schule arbeiten, wo sie diese Vorschriften nicht einhalten muss? Oder kann die Schule den Vorfall ignorieren? Da die Lehrerin bereits mit Eltern Kontakt aufgenommen und sich medial geäußert habe, sei die Antwort auf beide Fragen: Nein.

Trotz Gesprächen hatte sich die Primarlehrerin geweigert, eine Maske anzuziehen. Eine zeitweise Freistellung wäre darum laut dem Arbeitsrechtsprofessor Geiser nicht sinnvoll gewesen. Er sagt: «Eine Bewährungsfrist wird nur gesetzt, wenn ein Ende der Situation absehbar ist oder die Person Einsicht zeigt.»

Entlassungen sind Einzelfälle

Auch wenn zunehmend Berichte über Corona-skeptische Lehrer publik werden, bleiben sie doch Einzelfälle. 17 000 Lehrpersonen sind derzeit im Kanton Zürich angestellt. Die VSA-Amtschefin Ziegler schreibt: «Bis zum jetzigen Zeitpunkt ist im Zusammenhang mit der Corona-Thematik nur eine fristlose Entlassung erfolgt.» Hinzu kommt eine vorübergehende Freistellung einer Lehrperson. Laut Informationen der NZZ laufen ausserdem bei einigen wenigen weiteren Fällen Abklärungen.

Gewiss gibt es einige, die kritisch gegenüber den Corona-Massnahmen im Schulzimmer eingestellt sind. Der Arbeitsrechtsexperte Geiser sagt, das sei auch kein Problem. Es gelte die Meinungsäusserungsfreiheit. Eine Lehrperson in einem öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnis dürfe wegen kritischer Äusserungen nicht entlassen werden. «Wenn aber andere dadurch gefährdet werden, wird es zum Problem.» Es kommt auf den Einzelfall an.

So oder so: Lehrerinnen und Lehrer haben eine Vorbildfunktion, und diese müssen sie wahrnehmen. Auch die Kreisbehördenpräsidentin Rothenfluh trägt die Maske nicht besonders gern. Sie sagt: «Es ist anstrengend im Moment, Schule zu geben, nicht nur wegen der Maskenpflicht. Das spüren wir alle.» Aber es müsse sein. Die Lehrpersonen trügen auch eine Verantwortung, sowohl den Kindern wie auch den Eltern gegenüber.