

Dem Arbeitgeber die Diagnose nennen

Beitrag von „chemikus08“ vom 11. November 2012 12:46

Im Beitrag "Schulleiter ruft im Krankenhaus an" wurde darüber diskutiert, welche Informationen ich im Falle einer Krankschreibung an die Schule weiter gebe. Zum Teil wurde dies unter sehr "kollegialen" Bedingungen betrachtet und, so kam es zumindest bei mir an, als fast moralische Pflicht verkauft in einem funktionierenden Kollegium die Diagnose bekannt zu geben.

In keinem der zahlreichen Beiträge hierzu wurde jedoch auf die möglichen arbeitsrechtlichen Konsequenzen eingegangen. So kann, unter arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten, ein Kollege gute Gründe haben, die Diagnose nicht zu nennen. So gibt es für angestellte Lehrerinnen und Lehrer durchaus die Möglichkeit aus krankheitsbedingten Gründen entlassen zu werden. Dies ist jedoch an zahlreiche Voraussetzungen geknüpft. Eine dieser Voraussetzung ist z.B. eine negative Zukunftsprognose.

Jetzt nehmen wir einmal an, ein Kollege erkrankt an MS. Im Anfangsstadium der Erkrankung ist ein Arbeiten als Lehrer durchaus weiter möglich. Es kann jedoch zu mehrwöchigen Ausfällen kommen. Fakt ist in den meisten Fällen aber auch, dass sich diese Ausfälle in den nächsten Jahren in 90% aller Fälle wiederholen und länger und schlimmer werden, bist der Kollege eben nicht mehr arbeitsfähig. Wenn dieser Kollege nun die Diagnose weitergibt und erkrankt dieses und nächstes Jahr länger als 6 Wochen, so kann dies mit Bekanntsein der Diagnose schon reichen, eine negative Zukunftsprognose zu stellen und eine krankheitsbedingte Kündigung auszusprechen. In der freien Wirtschaft (und möglicherweise auch bei einigen SL) wäre dieser Kollege nach Bekanntwerden der Diagnose sofort auf der Mobbingliste mit dem Ziel ihn schon vor Erreichen von jutiziablen Grenzwerten loszuwerden. An diesem Beispiel wird vielleicht deutlich, dass es gerade bei langwierigen Erkrankungen durchaus arbeitsrechtlich relevante Gründe gibt, Diagnosen erstmal für sich zu behalten. Dies hat dann nichts mit unkollegialem Verhalten zu tun.

Natürlich bin ich verpflichtet, meinem Arbeitgeber eine realistische Prognose zu geben, wann ich wieder im Dienst bin. Das aber auch nur so lange, wie eine solche Prognose möglich ist. Bei einer unkomplizierten Entfernung der Mandeln ist eine solche Prognose mit 90%iger Sicherheit möglich. Diese kann und sollte man dann auch einem Schulleiter mitteilen. Andererseits gibt es Op's und Erkrankungen bei denen der Arzt vielleicht sagt: 20% sind in 2 Wochen wieder fit, 20% in 3, 20% in 5 und bei den anderen 40% hat die Erkrankung zwischen 2 und neun Monaten gedauert. Dies hilft weder dem SL noch sonst jemandem weiter. Im Regelfall wird dies dann formuliert: Bis auf weiteres Krank geschrieben. Und da führt dann auch kein Anruf beim Arzt (abgesehen von der Nichtzulässigkeit) nicht zu einem anderen Ergebnis. Dies muss man dann auch als Stundenplanschreiber so hinnehmen. Menschen sind nunmal keine Maschinen.