

# Häufige Fehlzeiten-Konsequenzen

**Beitrag von „Moebius“ vom 22. Juli 2012 09:34**

[Zitat von coco77](#)

naja es ist ja egal ob du es viel findest... wenn jemand krank ist ist er krank.. da steht doch gar nicht zur debatte ob man es viel findet....

krankheit ist nichts was man sich aussucht von daher würde ich mich daher auch nicht rechtfertigen.

Natürlich muss der Arbeitnehmer sich nicht rechtfertigen. Er kann sich krank melden und der Arbeitgeber hat das zu akzeptieren, der Arbeitnehmer hat das gute Recht Details über seine Erkrankungen für sich zu behalten und dahingehende Fragen nicht zu beantworten. Im Gegenzug ist es das gute Recht des Arbeitgebers bei zu hohen Fehlzeiten die krankheitsbedingte Kündigung auszusprechen. Wenn ein Arbeitnehmer ständig krank ist, ist das für beide Seiten eine problematische Situation und beide Seiten tun gut daran sich kooperativ um eine Lösung zu bemühen, das heißt dem Arbeitnehmer eine Chance zu geben gesund zu werden und seine Fehlzeiten für die Zukunft zu verringern.

Wenn eine Seite sich weigert mit der anderen zu kooperieren und auf ihrem guten Recht besteht, dann muss sie sich nicht wundern, wenn die andere das auch macht.

[Zitat von coco77](#)

ich würde mich aber auch an die gewerkschaft wenden bzw. an den personalrat und mich rechtlich erkundigen was möglich ist.

Ich bin im Personalrat und würde einem Kollegen an der Schule nichts anderes sagen. Personalratsarbeit bedeutet nun mal sich nicht immer nur vorbehaltlos "auf die Seite des Kollegen" zu stellen, sondern oft auch erst einmal die rechtlichen Realitäten klar machen zu müssen. Und die weit verbreitete Meinung "Wenn ich krank bin, bin ich krank und alles weitere geht den Chef nichts an" hält nun mal einem Realitätstest so nicht stand. Der Arbeitgeber kann dienstliche Gespräche anordnen, Überprüfungen durch den Amtsarzt veranlassen, jemanden an eine Stelle versetzen, an der sein ständiges Fehlen nicht so ins Gewicht fällt und letztlich auch bei Angestellten die Kündigung aussprechen oder bei Beamten die zwangsweise Frühpensionierung veranlassen, wenn jemand dauerhaft nicht in der Lage ist, die Arbeitsleistung zu erbringen zu der er sich verpflichtet hat.

Im vorliegenden Fall ist man ja am Anfang der Skala, eine Kündigung ist hier sicher kurzfristig nicht zu erwarten. Trotzdem würde ich einem Kollegen in dieser Situation raten, dem Arbeitgeber zumindest sein Bemühen zu zeigen die Fehlzeiten zu reduzieren. Ob es klug ist, dem Arbeitgeber in diesem Zusammenhang auch mitzuteilen, worauf die Fehlzeiten

zurückzuführen sind, mag jeder im Einzelfall entscheiden. Wenn es sich zB um ein Leiden handelt, das in Form einer Kur gelindert werden kann, würde ich mir überlegen eine solche (in den Ferien) zu machen und dem Arbeitgeber das auch mitzuteilen. Wenn es sich um häufige Bagatellerkrankungen handelt würde ich das eher für mich behalten, denn wenn jemand knapp 40 Fehltage durch Erkältungen zusammen bekommt, könnte der Arbeitgeber schließen, dass einfach ein schlechter allgemeiner Gesundheitszustand vorliegt und die Fehlzeiten auch in Zukunft auftreten werden.