

Häufige Fehlzeiten-Konsequenzen

Beitrag von „chemikus08“ vom 22. Juli 2012 12:17

Prinzipiell gebe ich auch Möbius recht, dass es immer sinniger ist, wenn beide Seiten aufeinander zugehen und hierzu gehört eben auch, dass ich ggf. auch etwas über meinen Gesundheitszustand erzähle. Das muss dann aber auch passen. Zwei Faktoren sind hier entscheidend:

1.) Das Vertrauensverhältnis

Ist das gestört, so besteht die Gefahr, dass jede Information, die in Richtung "negative Zukunftsprognose" ausgewertet werden könnte, auch in dieser Hinsicht ausgewertet wird. D.h. man muss auch aufpassen, den Arbeitgeber nicht mit zusätzlicher Munition zu bewaffnen (wobei im vorliegenden Fall die Situation sicherlich noch nicht so zugespitzt ist!)

2.) Das Krankheitsbild

Hier gibt es leider auch Krankheitsbilder mit einer erfahrungsgemäß sehr negativen Zukunftsprognose. Ich würde mir z.B. sehr gut überlegen, einen Arbeitgeber mit der Diagnose "Multiple Sklerose" zu konfrontieren. Aus der freien Wirtschaft kenne ich Fälle, bei denen dies dazu geführt hat (weil der Krankenstand für eine krankheitsbedingte Kündigung noch nicht ausreichte und wahrscheinlich auch die nächsten 5 Jahre noch nicht den hierfür notwendigen Umfang erreicht hätte) dass man jetzt sehr schnell Situationen konstruiert hat, die dann eine verhaltensbedingte Kündigung nach sich zogen. In dieser Form habe ich dies im Schuldienst zwar noch nicht mitbekommen, dennoch kann in Grenzfällen die Argumentationsposition des Arbeitgebers bei Kündigungsschutzverfahren leider durch zu viel Information verbessert werden. Dessen muss man sich auch bewusst sein.