

Häufige Fehlzeiten-Konsequenzen

Beitrag von „teachtina“ vom 20. Juli 2012 14:21

Hallo Zusammen, ich bin Lehrerin an einer Gesamtschule in Baden-Württemberg und im Angestelltenverhältnis. Ich wurde nun zu einem Gespräch mit der Schulleitung bestellt, in dem mir mitgeteilt wurde, dass man meine Fehlzeiten nicht mehr hinnehmen könne (36 Tage im Sj). Kann mir jemand sagen, mit welchen Konsequenzen ich eventuell rechne muss?

Danke!

Beitrag von „Moebius“ vom 20. Juli 2012 14:43

Bei Angestellten können hohe Fehlzeiten grundsätzlich ein Kündigungsgrund sein, unabhängig davon, ob man bei einem Unternehmen oder der öffentlichen Hand angestellt ist. Dies ist dann der Fall, wenn die Fehlzeiten sehr hoch sind und keine Aussicht auf mittelfristige Besserung besteht, die Ursache der Fehlzeiten also entweder in einer chronischen Erkrankung oder in einem schlechten allgemeinen Gesundheitszustand liegt (Was in der Regel anzunehmen ist, wenn es sich um viele kurze Fehlzeiten wegen so genannten Bagatellerkrankungen handelt - also Erkältung, Magenverstimmung, Kopfschmerzen, etc). Jemand der einmalig hohe Fehlzeiten hatte, etwa wegen einer schweren Krankheit mit langem Krankenhausaufenthalt, muss also nicht mit einer Kündigung rechnen.

Ich meine mal gelesen zu haben, dass die "Schmerzgrenze" bei normalen Angestellten bei ca. 50 Tagen liegt (ohne Garantie), so dass bei einem Lehrer, der ja weniger Unterrichtstage hat als ein normaler Arbeitnehmer Arbeitstage, 36 Tage schon grenzwertig sein könnten, vor allem, wenn die Fehlzeiten über mehrere Jahre auf ähnlichem Niveau liegen. Wenn sich etwas diesbezügliches abzeichnet, würde ich dringend anraten, Dich an einen Fachanwalt für Arbeitsrecht zu wenden. Bisher kenne ich aber keinen Fall, bei dem die Kündigung tatsächlich eingetreten ist. Ich vermute mal, das Ziel des Gespräches sollte sein, dass die Fehlzeiten kleiner werden, das solltest Du also durchaus ernst nehmen und anstreben (Ich weiß ja nicht, wie die Fehlzeiten zu Stande gekommen sind, vielleicht gibt es ja ärztliche oder andere Maßnahmen, die die Fehlzeiten für die Zukunft verringern können).

Beitrag von „teachtina“ vom 20. Juli 2012 14:56

Vielen dank für die Antwort. Puhh -- das macht schon Angst.

Beitrag von „chemikus08“ vom 20. Juli 2012 15:57

Falls Du gewerkschaftlich organisiert bist (GEW z.B.), solltest Du Dich um eine anwaltschaftliche Beratung bemühen, um auch für Dich Rechtssicherheit zu bekommen. Das gleiche gilt natürlich, falls Du eine entsprechende Rechtsschutzversicherung (mit Arbeitsrecht) hast. Auf jeden Fall solltest Du Dich durch einen Vertreter des für Dich zuständigen Personalrates beraten lassen. Ggf. wird man Dir hier empfehlen, bei zukünftigen Gesprächen dieser Art auf die Anwesenheit eines Personalratmitgliedes zu bestehen. Sinn dieser Gespräche ist es nämlich nicht Dir zu sagen, dass man den Krankenstand nicht mehr hinnehmen kann, vielmehr ist der Arbeitgeber verpflichtet in einem Gespräch zu eruieren, inwieweit auch berufliche Begleitumstände für den Krankenstand verantwortlich sind. Ist dies der Fall, so ist der Arbeitgeber auch ggf. in der Pflicht hier für Änderungen zu sorgen. Entzieht er sich dieser Pflicht, so verbessern sich die Chancen bei einem eventuellen Kündigungsschutzverfahren deutlich. Die Anwesenheit eines PR Mitgliedes bei zukünftigen Gesprächen verbessert Deine Beweissituation und führt dazu, das entsprechende Gespräche ggf. in die "richtige Richtung gelenkt" werden.

Beitrag von „teachtina“ vom 20. Juli 2012 16:01

Vielen Dank auch hier.

Beitrag von „teachtina“ vom 20. Juli 2012 16:20

Ist vielleicht hier im Forum unterwegs, dem das auch schon mal zugestossen ist und der mir seine Erfahrung mitteilen möchte?

Beitrag von „FuchsHasi“ vom 20. Juli 2012 16:51

Hallo, bei mir war sowas nicht, ich drücke dir die Daumen für das Gespräch! Würde auch auf jeden Fall gucken, dass da jmd vom Personalrat dabei ist..
Sind diese 36 Tage denn MIT Wochenenden oder sind das die gefahlten Arbeitstage?

Beitrag von „teachtina“ vom 20. Juli 2012 16:57

Mit Wochenenden, denn bei Angestellten zählen die Wochentage. Vielen Dank für den Zuspruch! 

Beitrag von „alias“ vom 20. Juli 2012 19:45

Bei knapp 37 Schulwochen à 5 Tage entsprechen 36 Fehltage etwa einem Tag pro Woche -also einer Fehlzeit von knapp 20% - wenn man die Wochenenden nicht berücksichtigt. Diese Fehlzeiten müssen von der Schulleitung unterrichtsorganisatorisch verwaltet und mit Vertretungen bestückt werden. Dass die Schulleitung da nicht begeistert reagiert, kann ich nachvollziehen.

Beitrag von „NRW-Lehrerin“ vom 21. Juli 2012 00:39

ich wär vorsichtig.. eine kündigung wegen krankheit.. so leicht geht das gar nicht....
ich würde mich vor allem beim gespräch mit der sl nicht hinreißen lassen mich über meinen gesundheitsstand zu äußern.
das ist reine privatangelegenheit und da musst du deinem arbeitgeber die gründe für die krankheit nicht darlegen.
es reicht bei der krankmeldung schließlich zu sagen, dass man krank sei... was man hat geht den arbeitgeber nichts an...

ich habe es immer so gehalten und werde es auch so halten, dass ich meine sl nicht darüber in kenntnis setze weshlab ich krank geschrieben bin...
ich würde mich aber auch an die gewerkschaft wenden bzw. an den personalrat und mich rechtlich erkundigen was möglich ist.

Beitrag von „Siobhan“ vom 21. Juli 2012 10:14

In meiner alten Schule musste mal eine Kollgein zum Amtsarzt wegen ihrer Fehlzeiten. Passiert ist ihr dann aber nichts.

Beitrag von „MrsX“ vom 21. Juli 2012 21:25

Ich kenne Schulleitungen, die schon bei 15 Fehltagen im Schuljahr die Kollegen zu sich zitieren.

Ich würde auf jeden Fall schauen, dass ich IMMER ein ärztliches Attest bringe, auch wenn ich nur einen Tag fehle. Sonst schaut es so sehr nach "schwänzen" aus.

36 Tage finde ich (auch, wenn da Wochenenden dabei sind) auch ziemlich viel.

Beitrag von „NRW-Lehrerin“ vom 22. Juli 2012 01:20

Zitat von MrsX

36 Tage finde ich (auch, wenn da Wochenenden dabei sind) auch ziemlich viel.

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.

Beitrag von „rauscheengelsche“ vom 22. Juli 2012 07:42

Zitat von coco77

ich würde mich vor allem beim gespräch mit der sl nicht hinreißen lassen mich über meinen gesundheitsstand zu äußern.

das ist reine privatangelegenheit und da musst du deinem arbeitgeber die gründe für die krankheit nicht darlegen.

es reicht bei der krankmeldung schließlich zu sagen, dass man krank sei... was man hat geht den arbeitgeber nichts an...

Grundsätzlich hast Du Recht, man muss nichts dazu sagen, trotzdem finde ich, dass man die Situation differenziert betrachten sollte und die Schulleitung nicht pauschal als Feind, der einem grundsätzlich imemr nur Böses will, sehen muss. Manchmal kann man nämlich auch durchaus auf sehr viel Verständnis und Rücksicht stoßen, weil das Gegenüber die Lage die Lage mit etwas mehr Wissen ganz anders beurteilt.

Bei den Fehlzeiten hängt es davon ab, ob sie am Stück waren (da folgt bei uns nach 30 Arbeitstagen Abwesenheit am Stück ohnehin die Auffordung den Amtsarzt aufzusuchen, um die Dienstfähigkeit beurteilen zu lassen) oder regelmäßig - beispielsweise jede Woche montags oder freitags. Wir hatten mal ein Schuljahr mit zwei fiesen Virus-Infektionen, die gleich mehrere Kollegen für je 3 Wochen flachgelegt haben, da passiert logischerweise niemandem was, weil's offensichtlich war. Dass 7 Wochen Fehlzeiten für eine Schulleitung unf für die betroffenen Klassen problematisch sind, ist denke ich nachvollziehbar. Aber Konsequenzen muss so ein Gespräch nicht zwingend nach sich ziehen, da sind die Umstände wichtig.

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.

Beitrag von „teachtina“ vom 22. Juli 2012 10:45

Vielen Dank für eure Antworten. Es kommt jedoch hinzu, dass viele Kollegen weit mehr gefehlt haben als ich, hier aber kein Gespräch stattfand.

Beitrag von „NRW-Lehrerin“ vom 22. Juli 2012 11:11

naja der sl kann sicherlich nicht nach gutdünken kündigen... das einzige was er wohl machen kann ist eine überprüfung durch den amtsarzt zu veranlassen...

und ganz ehrlich ... wieviel kollegen sind ständig dauerkrank und da juckt sich kein s.... da heißt es xy ist mal wieder krank.. kennen wir schon usw.. und da passiert nichts.

ich hab noch nie gehört/erlebt, dass jemand gekündigt wurde wegen hoher fehlzeiten...
das hab ich mal gegoogelt....

Wann kann Ihr Arbeitgeber wegen Krankheit kündigen? [\[Blockierte Grafik\]](#)
<http://www.hensche.de/images/gotop.gif>

Nach der Rechtsprechung müssen die folgenden drei Voraussetzungen vorliegen, damit eine krankheitsbedingte Kündigung wirksam ist (fehlt auch nur eine dieser Voraussetzungen, ist die Kündigung unwirksam):

- Es müssen zum Zeitpunkt der Kündigung Tatsachen vorliegen, die die Prognose weiterer Erkrankungen des Arbeitnehmers in dem bisherigen Umfang rechtfertigen. Diese Voraussetzung heißt "**negative Gesundheitsprognose**".
- Es muß feststehen, daß die zu erwartenden Fehlzeiten des Arbeitnehmers zu einer erheblichen **Beeinträchtigung der betrieblichen oder wirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers** führen. Eine solche Interessenbeeinträchtigung liegt vor allem dann vor, wenn es aufgrund der Fehlzeiten des Arbeitnehmers zu Störungen des Betriebsablaufs oder zu erheblichen Belastungen des Arbeitgebers mit Lohnfortzahlungskosten kommt.
- Schließlich muß eine **Interessenabwägung** vorgenommen werden. Sie muß zugunsten des Arbeitgebers ausgehen, d.h. sie muß ergeben, daß ihm bei einer umfassenden Abwägung der beiderseitigen Interessen unter Berücksichtigung der Dauer des Arbeitsverhältnisses, der Krankheitsursachen, der Fehlzeiten vergleichbarer Arbeitnehmer und des Lebensalter des Arbeitnehmers die oben festgestellte Beeinträchtigung seiner Interessen (siehe Punkt 2.) nicht mehr zugemutet werden kann.

Wie gesagt müssen diese drei Voraussetzungen **allesamt** vorliegen. Fehlt auch nur eine, ist die Kündigung unwirksam.

Beitrag von „teachtina“ vom 22. Juli 2012 11:17

@ coco Vielen Dank für die Recherche.. So ist es nun mal. Da gibt es Kollegen, die alle Nase lang fehlen und es passiert nichts.

Beitrag von „chemikus08“ vom 22. Juli 2012 11:41

Das mit dem Amtsarzt funktioniert übrigens auch nicht so ohne weiteres bei Tina. Dies ist möglich bei verbeamteten Lehrkräften. Für Angestellte ist der medizinische Dienst der Krankenkassen zuständig, der Dich zum sog. Vertrauensarzt schickt.

Beitrag von „teachtina“ vom 22. Juli 2012 11:45

Woher weisst Du das?

Beitrag von „chemikus08“ vom 22. Juli 2012 11:52

Verbeamtete Kollegen können auch nicht einfach wegen des Krankenstandes gekündigt werden. Dies geht allenfalls über den Weg des Amtsarztes und es kommt dann nicht zur Kündigung sondern zur Zwangspensionierung (und die Fälle gab es schon!). Bei angestellten Lehrkräften besteht indes schon die Möglichkeit der sogenannten personenbedingten Kündigung, wobei alle 3 oben geschilderten Voraussetzungen vorliegen müssen. Auch ist der Arbeitgeber verpflichtet zuvor ein sogenanntes "BEM"-Gespräch anzubieten (Betriebliches Eingliederungsmanagement) an dem auch der Personalrat zu beteiligen ist. Hat der AG dies versäumt, stehen die Chancen in einem Kündigungsschutzverfahren schlecht (für den Arbeitgeber).

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 Hinischt 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.

Beitrag von „*Jazzy*“ vom 23. Juli 2012 18:11

An meiner damaligen Ausbildungsschule wurde die Vertretungskraft (Angestellte) nach nur wenigen Wochen vom Schulamt abgeordert, da sich unsere Direktorin über die vielen Fehlzeiten beschwert hat. Da waren es in einem Monat vielleicht 4 Tage...

Ob das rechtlich so in Ordnung war, mag ich bezweifeln, aber es ist passiert.