

Wie mit krankfeierndem Kollegen umgehen

Beitrag von „chemikus08“ vom 29. April 2022 15:54

Schon erstaunlich, wieviele Beiträge dieser Fall innerhalb weniger Zeit generiert hat. Wo Licht ist, ist auch Schatten und wir alle wissen, dass Sozialleistungen in unserer Gesellschaft auch schon mal ausgenutzt werden. Es verbietet sich jedoch, sich selber zum Richter zu erheben. Der Einzige der das Recht und die Pflicht hat (bei entsprechender Kenntnis) denjenigen anzusprechen ist der Schulleiter bzw. die Dienststelle. Rein arbeitsrechtlich kann die Beweiskraft eines Attestes erschüttert werden, wie z.B. in der hier dargestellten Situation. In diesem Fall kommt es zu einer Beweislastumkehr und der Arbeitnehmer muss nachweisen, dass er im Recht ist. Nötigenfalls im Rahmen eines Kündigungsschutzverfahrens. Alle unterhalb der SL haben sich indes aus diesen Vorgängen rauszuhalten. Es versteht sich auch von selber, dass es der SL nicht gestattet ist, sich mit anderen über derartige Gespräche sich zu unterhalten. Möglicherweise hat der Mitarbeiter schon längst ein Gespräch mit der SL geführt um sie vorzuwarnen, dass entsprechende Anschuldigungen kommen könnten. Die SL ist nur nicht berechtigt Euch jetzt zu erzählen, dass eigentlich ein Burnout vorliegt. Also haltet Euch raus, krank ist krank. Um den Rest kümmern sich schon genug Leute. Beamte werden bei gehäuftem Vorkommen zum Amtsarzt geschickt, Angestellte werden durch den medizinischen Dienst der Krankenkassen kontrolliert.

Im Übrigen gibt es mehr Arbeitsstunden die nicht ausfallen, weil Kollegen sich krank zur Arbeit schleppen als Arbeitsstunden die ausfallen, weil Kollegen Missbrauch betreiben; so zumindest meine Beobachtungen. Jeder der sich am Stammtisch oder ersatzweise in Foren über krankfeiernde Kollegen ausheult sollte gerechterweise auch über die erste Gruppe sprechen. Ach nee, dann muss ich ja doch wieder Vertretung machen? Ja ist so.