

Low Performance - inkl. eBook und Arbeitshilfen online

Aktivierung von Mitarbeitern mit reduziertem Leistungsprofil

von
Reinhold Haller

1. Auflage

Low Performance - inkl. eBook und Arbeitshilfen online – Haller

schnell und portofrei erhältlich bei beck-shop.de DIE FACHBUCHHANDLUNG

Haufe-Lexware Freiburg 2014

Verlag C.H. Beck im Internet:

www.beck.de

ISBN 978 3 648 04347 9

Leseprobe

Umgang mit vorgetäuschten Erkrankungen

Im Kontext Minderleistung kommt ein weiterer, äußerst heikler Aspekt erschwerend hinzu: Bei nicht wenigen Mitarbeitern mit reduziertem Leistungsprofil entsteht der Verdacht, dass sie sich hinter formalen somatischen oder psychischen Erkrankungen verstecken. So berichten Führungskräfte, dass sich einzelne Mitarbeiter nahezu regelmäßig bei gehäuften Leistungsanforderungen oder vor bzw. nach direkten Gesprächen über eine konkrete Minderleistung mittels einer Krankmeldung entziehen würden. Für manche Führungskraft sind solche Wahrnehmungen ein Grund, entsprechende Gespräche gar nicht mehr zu führen, was keine Lösung sein kann.

Auch unabhängig von aktuell anstehenden Leistungsanforderungen und Feedbackgesprächen steht generell bei Mitarbeitern mit reduziertem Leistungsprofil der Verdacht im Raum, dass Krankmeldungen vorgetäuscht werden. Eine Verdachtssituation, die nicht selten zu einem fatalen Teufelskreis führt: Die Führungskraft verdächtigt den Mitarbeiter der bewussten Täuschung und unterstellt, der Arbeitnehmer wolle sich lediglich unter Fortsetzung der Bezüge seinen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen entziehen. Betroffene Mitarbeiter hingegen reagieren auf dieses berechnete oder auch völlig unberechtigte Misstrauen mit weiterem Rückzug in vorgetäuschte oder tatsächliche Krankheitsepisoden und unterstellen der Führungskraft Mobbing oder zumindest das Verwehren ihres Rechtes, im Krankheitsfall der Arbeit fern zu bleiben.

In diesem Kontinuum entstehen Situationen, welche nicht selten die tragische Dynamik eines veritablen Tatort-Krimis entwickeln, wenn auch am Ende offen bleibt, wer Täter und wer Opfer ist und wo genau die Wahrheit liegt. Dieses tragische Spiel wird selten eine Seite gewinnen. Es ist vielmehr ein weiteres Beispiel für ein fatales Täter-Opfer-Dilemma, das in der Regel nur Verlierer kennt.

Natürlich können Führungskräfte - bzw. operativ die Personalabteilung - mit ein paar vermeintlichen Trümpfen zu diesem Spiel beitragen. Der Arbeitgeber kann dem Mitarbeiter auferlegen, statt der üblichen Drei- Tages-Frist bereits vom ersten Krankheitstag an ein schriftliches Attest vorzulegen, was selbst-attestiertes Kranksein erst einmal verhindert.¹⁸ Die Personalabteilung kann den Medizinischen Dienst der Krankenkassen einschalten, um angezweifelte Krankenstände validieren zu lassen. Oder sie kann - ganz großes Kino - im begründeten Einzelfall eine Detektei damit beauftragen, Beweise zu sammeln und zu dokumentieren, dass tatsächlich keine Erkrankung vorliegt, die an der Erfüllung der Arbeitspflicht hindert. Eine Option, für die viele Detekteien unter anderem im Internet direkt werben.