

Endlich wieder

genesen

... und jetzt das Krankentrückkehrgespräch

„Ach kommen Sie doch bitte mal ins Büro!“

Nicht selten passiert es, dass eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer nach einer Erkrankung ins Büro seines Vorgesetzten gebeten wird. Dort sieht er sich nicht nur seinem Vorgesetzten, sondern unter Umständen auch einem Vertreter aus der Personalabteilung gegenüber. Zuerst wird er freundlich begrüßt und erhält gute Wünsche zu der erfolgten Genesung. Doch dann kommt die Überraschung. Aus dem „Willkommensgespräch“ entwickelt sich ein „Verhör“: Dem Beschäftigten werden Fragen nach Art seiner Erkrankung (Diagnose) und seinem Privatleben gestellt. Er wird nach möglichen weiteren Fehlzeiten aufgrund einer Erkrankung gefragt. Hingewiesen wird auf die Kosten, die dem Unternehmen durch Fehlzeiten entstehen. Schließlich bekommt er ein Protokoll zur Unterschrift vorgelegt und das Gespräch endet mit dem Hinweis, dass „weiteres Fehlen für Sie Folgen haben wird.“

Was ist ein Krankentrückkehrgespräch?

Bei einem Krankentrückkehrgespräch oder Rückkehrgespräch handelt es sich um ein Gespräch oder mehrere Gespräche (Stufensystem), das der Vorgesetzte mit dem Erkrankten nach Rückkehr an seinem Arbeitsplatz führt. Es soll zur „Aufklärung der Krankheitsgründe“ beitragen. Von einem solchen Gespräch ist auszugehen, wenn ein oder mehrere der folgenden Merkmale zutreffen:

Die Standardisierung.

Das Gespräch wird nach einheitlichen Vorgaben geführt. Meistens handelt es sich dabei um Leitfäden. Diese Leitfäden bestehen aus vorgegebenen Fragen, die der Vorgesetzte stellt und auf die der Beschäftigte zu antworten hat.

Fragen zur Krankheit.

Dazu können u.a. Fragen zur Krankheit, zum Krankheitsverlauf, zum Gesundheitszustand und zum privaten und persönlichen Umfeld des Erkrankten gehören. Gefragt werden kann auch, ob zukünftig weitere Erkrankungen auszuschließen sind.

Hinweis auf Fehlverhalten.

Der Rückkehrer erhält den Hinweis, dass sich sein Fehlen zum Nachteil des Betriebes, seiner Kollegen oder des Arbeitsablaufs auswirkt. Hingewiesen wird auch auf zukünftige Konsequenzen.

Protokollierung der Gespräche.

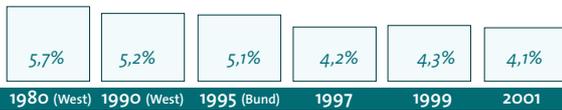
In der Regel werden die Äußerungen des Rückkehrers festgehalten und vom Vorgesetzten mitgeschrieben. Später können diese Protokolle in die Personalabteilungen und in die Personalunterlagen gelangen. Die erfassten Informationen können im Extremfall dann für die sachliche Begründung einer krankheitsbedingten Kündigung verwendet werden.

Arbeitnehmerkammer
Bremen

„gesundheit!“

EIN SERVICE DER ARBEITNEHMERKAMMER IN BREMEN

Seit Mitte der neunziger Jahre verbreiten sich Rückkehrgespräche in vielen Betrieben und Branchen. Nach einer Umfrage des Instituts der deutschen Arbeitgeberverbände führten 1995 etwa 30%, 1997 schon 80% der befragten Betriebe Rückkehrgespräche durch. Entwickelt haben sich unterschiedliche Namen: „Fürsorgliches Rückkehrgespräch“, „Fehlzeitengespräch“, „Motivationsgespräch“ oder „Kritikgespräch.“



Der Krankenstand liegt in Deutschland nach wie vor auf einem sehr niedrigen Niveau. Er lag für Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung beispielsweise im Jahr 2001 bei 4,1%.

Auch die Methodik ist unterschiedlich. Manche Betriebe verbinden das „Willkommensgespräch“ mit gezielten Fragen zu Krankheitsursachen. Andere Betriebe, insbesondere größere Unternehmen, führen ein Gesprächssystem mit Stufen durch. Die Stufen unterscheiden sich in Intensität, Atmosphäre und Zielsetzung der Gespräche. Sie reichen von der Motivation bis zur Androhung einer Kündigung. Für jede Stufe existiert ein Leitfaden, mit dem der Vorgesetzte anhand vorgegebener Fragen das Gespräch führt. Nach jeder Fehlzeit ist ein Gespräch zu führen. Liegt die Erkrankung in einem (zuvor festgelegten) Intervall (zum Beispiel 6 oder 9 Monate), so wird die jeweils nächst höhere Gesprächsstufe erreicht. Ein Beispiel :



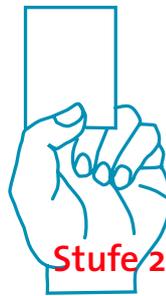
Stufe 1 „Motivationsgespräch“

Das erste Gespräch ist das „*Motivationsgespräch*“: Teilnehmer sind Mitarbeiter und Vorgesetzter. Es soll der Vertrauensbildung nach Rückkehr aus der Krankheit dienen.

Wichtige Themen dieses Gesprächs sind:

- „Wir haben Sie vermisst und freuen uns, dass Sie wieder da sind“.
- Information des Rückkehrenden über die aktuelle Situation im Arbeitsbereich.
- Fragen nach dem Grund für die Fehlzeit,
- über das persönliche Umfeld (Familie, Hobbys und Interessen).
- Erkundigung nach dem weiteren Wohlbefinden.

Der Leitfaden empfiehlt dem Vorgesetzten, die tieferen Gründe für die Abwesenheit herauszufinden.



Stufe 2 „Mitarbeitergespräch“

In der zweiten Stufe findet ein „*Mitarbeitergespräch*“ statt. An diesem Gespräch nehmen Vorgesetzter und Beschäftigter teil, auf Wunsch des Beschäftigten kann der Betriebsrat hinzugezogen werden. Nun ändert sich der Ton. Jetzt müssen „die Konsequenzen für den Betroffenen aufgezeigt werden, falls er sein Verhalten nicht ändern sollte“.

Inhalte dieses Gesprächs sind:

- „Sie fehlten uns im Arbeitsprozess“.
- Deutliche Hinweise, dass die vorherige Fehlzeit nicht lange zurückliegt.

Gefragt wird u.a.:

- „Wie würden Sie bei häufigem Fehlen eines Kollegen selbst reagieren?“
- „Welchen Eindruck glaubt der Betroffene durch häufiges Fehlen bei den Kollegen zu erzeugen?“

Der Vorgesetzte zeigt auf, wie die durch die Fehlzeit liegengeliebene Arbeit erledigt werden musste und fragt direkt nach den Abwesenheitsgründen.



Stufe 3 „Personalgespräch“

Wird der Beschäftigte innerhalb von 9 Monaten wieder krank, erfolgt das „*Personalgespräch*“ mit demselben Teilnehmerkreis. Zusätzlich nimmt der nächsthöhere Vorgesetzte teil. Das Personalgespräch soll in bestimmtem Ton geführt werden. Das Motto des Gesprächs lautet: „Weiteres Fehlen wird für Sie Folgen haben“.

Bestandteil des Gesprächs:

- Verweis auf die Kosten, die dem Unternehmen entstehen.
- Beschreibung von Fällen, in denen häufiges Fehlen zu Kündigungen geführt hat.

Gefragt wird z.B.:

- Ob sich „der Mitarbeiter über die Folgen weiterer Fehlzeiten im Klaren“ ist und dem Hinweis, dass nunmehr „die letzte Chance vor massiveren Schritten“ eingeräumt wird.
- Wie er gedenkt, sein Abwesenheitsverhalten in der nächsten Zukunft zu gestalten und ob er weitere Fehlzeiten in der laufenden Frist ausschließen kann oder nicht.



Stufe 4 „Fehlzeitengespräch“

Die letzte, vierte Stufe bildet das „*Fehlzeitengespräch*“: Der Teilnehmerkreis wird ergänzt mit einem Vertreter der Personalabteilung, der das Gespräch auch führt. Der Betroffene bekommt die offizielle Information über die Möglichkeit einer Kündigung.

Kontrolle der Beschäftigten und arbeitsrechtliche Probleme

Gegen ein „Willkommensgespräch“ ist nichts einzuwenden. Aber das Krankenrückkehrgespräch dient weniger der Unterstützung, sondern eher der Disziplinierung von Erkrankten. Es ist nicht freiwillig, sondern „von oben“ verordnet. Der Vorgesetzte ist eigens für das Gespräch geschult. Er lädt ein, nicht der Rückkehrer. Er bestimmt den Gesprächsablauf, strukturiert ihn mit Hilfe eines Leitfadens und vorgegebener Fragen, protokolliert das Gesagte und bewertet es. Im Laufe des Verfahrens bzw. des Gesprächs werden dabei die Beschäftigten mit allen Registern von Lob über Tadel bis hin zu Sanktionen konfrontiert.

Im Zusammenhang mit Arbeitsunfähigkeit tauchen Fragen nach den Rechten und Pflichten des Beschäftigten auf. Wer seine Rechte kennt, kann sich nicht nur im Rückkehrgespräch sondern auch im betrieblichen Alltag besser orientieren!

Was können Sie tun?

Das Gespräch kann die Grundlage für eine Abmahnung, Versetzung oder Kündigung sein. Vorsicht ist also geboten!

Eine gute Vorbereitung auf das Gespräch hilft, mögliche Nachteile zu verhindern und sich nicht einschüchtern zu lassen. Hierfür sind die folgenden Hinweise gedacht. (Weil in den Betrieben und Verwaltungen unterschiedliche Formen von Rückkehrgesprächen existieren, können die Hinweise nur allgemeiner Natur sein.)

Muss ich meine behandelnden Ärzte von der Schweigepflicht entbinden, wenn mein Arbeitgeber das verlangt?

Nein, der Arbeitnehmer ist weder zur Auskunft über seinen Gesundheitszustand noch zur Entbindung des Arztes von der Schweigepflicht verpflichtet (Arbeitsgericht Bocholt v. 29.04.93).

Muss ich an einem Krankenrückkehrgespräch teilnehmen?

In der Regel kann sich ein Arbeitnehmer einem Krankenrückkehrgespräch nicht verweigern. Bei der Einführung von formalisierten Rückkehrgesprächen hat allerdings der Betriebs- bzw. Personalrat ein Mitbestimmungsrecht. Falls es in Ihrem Betrieb eine Interessenvertretung gibt, erkundigen Sie sich dort, ob es eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder andere Regelungsabsprachen über Krankenrückkehrgespräche gibt. Arbeitnehmer haben das Recht, ein Betriebsratsmitglied hinzuzuziehen.

Muss ich während oder nach einer Arbeitsunfähigkeit dem Arbeitgeber Auskunft über meine Krankheitsursache geben?

Nein, nur die Krankenkasse erhält vom Arzt die Diagnosen. Dem Arbeitgeber ist nur unverzüglich die Arbeitsunfähigkeit als solche und deren voraussichtliche Dauer mitzuteilen.

Die in den Leitfäden vorgesehenen Fragen sind häufig doppelbödig und greifen in die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten ein. Die Beantwortung der Fragen kann eine verhängnisvolle Dynamik auslösen. Viele der in den Gesprächen gestellten Fragen sind in arbeitsrechtlicher Hinsicht problematisch. Dazu gehören Fragen nach Abwesenheitsgründen und dem persönlichen Umfeld des Erkrankten, nach Diagnosen und Zusammenhängen zwischen den vorherigen Fehlzeiten und zukünftigen Fehlzeiten. Denn laut geltender Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist eine krankheitsbedingte Kündigung u.a. dann gerechtfertigt, wenn eine negative gesundheitliche Zukunftsprognose vorliegt.

VOR DEM GESPRÄCH:

Erwartet Sie nach Rückkehr an Ihren Arbeitsplatz ein Krankenrückkehrgespräch, sollten Sie sich darauf vorbereiten. (Ihre Vorgesetzten tun das ja auch!). Verlangen Sie daher eine Vorbereitungszeit.

Besprechen Sie sich mit dem Betriebsrat und Ihren Kollegen, die bereits ein solches Gespräch erlebt haben. Dieses Vorgespräch hilft,

- offene Fragen und Bedenken zu klären,
- eine Vorgehensweise für das Gespräch abzusprechen,
- sich darauf zu verständigen, wie auf die im Rückkehrgespräch behandelten Fragen unter Berücksichtigung arbeitsrechtlicher Folgen am besten zu reagieren ist.

Machen Sie eine Checkliste. Anhand dieser Liste können Sie alle Belastungen und gesundheitlichen Beschwerden Ihres Arbeitsplatzes und des Umfelds erfassen. Belastungen, die sich durch eine Verbesserung Ihrer persönlichen Arbeitssituation, vermindern lassen, sollten Sie unbedingt zur Sprache bringen.

Checkliste zur Vorbereitung des Rückkehrgesprächs (Beispiel)

Eine Checkliste sollte möglichst alle schädlichen Einflüsse der Arbeitsbedingungen auf die Gesundheit beinhalten. Dazu gehören:

Arbeitsumgebung

- Lärm, ungünstige Beleuchtung, gefährliche Stoffe (Dämpfe, Gase, Staub usw.), Vibration, Zugluft, Hitze, Kälte, räumliche Enge.
- Körperliche Belastungen.
- Ständiges Stehen oder Sitzen, Schweres Heben/-Tragen, einseitige Beanspruchung von Armen/Beinen, Zwangshaltungen, schlechte ergonomische Gestaltung.

Psychische Belastung

- Stress (durch Akkord, Vorgesetzte), kurze Arbeitstakte, hohe Verantwortung, ständige Konzentration, Arbeitsklima (Ärger mit Vorgesetzten, Kolleginnen).

Unfallgefahren

- Arbeitshetze, unzureichende Einarbeitung, räumliche Enge, Maschinen, unzureichender Körperschutz.

Arbeitsorganisation

- Schichtarbeit, Überstunden, zu wenige Pausen, fehlende Zeitreserven bei der Arbeit, keine eigenständige Planung des Arbeitsablaufs, fehlende Entscheidungsmöglichkeiten.

Überprüfen Sie, ob eine Gefährdungsbeurteilung (nach Arbeitsschutzgesetz) für Ihren Arbeitsplatz vorliegt.

Und schließlich: Bitten Sie den Betriebs-/ oder Personalrat, Sie bei dem Gespräch zu begleiten und zu unterstützen. Vier Ohren hören mehr als zwei!

WÄHREND DES GESPRÄCHS:

Werden Ihnen Fragen gestellt oder Punkte angesprochen, zu denen Sie sich nach Absprache im Vorgespräch nicht äußern wollen (z.B. Krankheit und ihre Ursache), sollte dies vom Betriebsrat begründet werden.

Fragen, die in die vom Grundgesetz geschützte Menschenwürde (Art. 1 GG) oder das Persönlichkeitsrecht (Art. 2 GG) eingreifen, sind nicht erlaubt. Die falsche Beantwortung solcher Fragen erfüllt nicht den Tatbestand der arglistigen Täuschung (und ist daher auch kein Kündigungsgrund!).

Unzulässig sind alle Fragen, die auf den rein persönlichen Bereich abzielen. Hier sind insbesondere Fragen über private Gewohnheiten, Bindungen oder Pläne zu nennen.

Die Frage nach einer Schwangerschaft ist bei Krankenrückkehrgesprächen wegen der Geschlechterdiskriminierung unzulässig (§ 611 BGB).

- Die Frage nach dem Gesundheitszustand und nach Krankheiten des Rückkehrers ist erlaubt, muss aber nicht beantwortet werden. Lediglich die Arbeitsfähigkeit ist anzuzeigen. Frühere geheilte Erkrankungen und Kinderkrankheiten sind in der Regel für das Arbeitsverhältnis nicht relevant und Fragen danach somit unzulässig.
- Fragen nach gesundheitlichen Beeinträchtigungen des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin sind nur insoweit zulässig, wie sie die Einsatzfähigkeit auf dem vorgesehenen Arbeitsplatz betreffen.

Sprechen Sie alle Belastungen an, die Sie für veränderungswürdig erachten (siehe Checkliste). Fordern sie den Vorgesetzten auf, die dafür notwendigen Maßnahmen zu ergreifen. Achten Sie dabei auf Verbindlichkeit (Wer macht was, bis wann und wie?).

Fordern sie umgehend eine Überprüfung Ihres Arbeitsplatzes ein, wenn sich im Gespräch herausstellt, dass für Ihren Arbeitsplatz keine oder nur eine lückenhafte Gefährdungsbeurteilung existiert oder notwendige Maßnahmen nicht umgesetzt worden sind.

NACH DEM GESPRÄCH

Am Ende des Gesprächs sollte das Protokoll vom Betriebsrat und von Ihnen auf seine Richtigkeit überprüft werden.

- Sind alle Punkte aufgelistet, die Sie vorgebracht haben?
- Sind Absprachen verbindlich geregelt?
- Sind für Sie nachteilige Formulierungen oder Vereinbarungen ausgeschlossen?

Lassen Sie sich zum Schluss eine Kopie aushändigen, um alle vereinbarten Maßnahmen später überprüfen zu können. Das Protokoll brauchen Sie nicht zu unterschreiben.



Die gesunde Alternative:

DER GESUNDHEITZIRKEL

Alternative: Ein Gesundheitszirkel in der Abteilung

Rückkehrgespräche bringen nicht nur die Beschäftigten, sondern auch die Vorgesetzten in eine schwierige Rolle. Vorgesetzte, die ein kooperatives Verhältnis zu ihren Mitarbeitern pflegen, geraten hierbei in Konflikte. Und langfristig kann das Verhältnis unter den Mitarbeitern, ja sogar das ganze Arbeitsklima vergiftet werden. Es gibt bessere Wege, um über Erkrankungen und Belastungen am Arbeitsplatz zu reden. Zum Beispiel im Gesundheitszirkel.

Gesundheitszirkel sind arbeitsplatznahe Gesprächskreise, gebildet aus einer Kleingruppe von Beschäftigten. Sie können dort gebildet werden, wo Belastungsschwerpunkte oder gesundheitliche Probleme auftreten. Leitidee der Gesundheitszirkel ist die aktive Einbeziehung der Beschäftigten.

Der Zirkel:

- sucht nicht nach „schwarzen Schafen“ sondern nach konkreten Lösungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen,
- lässt ein offenes Gespräch über Arbeitsbelastungen und gesundheitliche Beschwerden zu,
- führt nicht zur „Bestrafung“ (Diskriminierung) von Beschäftigten aufgrund von Arbeitsunfähigkeit.

Sprechen Sie mit dem Vorgesetzten und dem Betriebsrat über diese Vorteile des Zirkels gegenüber dem Krankrückkehrgespräch und regen Sie die Einrichtung eines Zirkels in ihrer Abteilung an.

Der Betriebsrat kann die Initiative ergreifen, damit eine Betriebsvereinbarung über die Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes und zur betrieblichen Gesundheitsförderung abgeschlossen wird.

Literatur zum Thema

Hermann Bueren:
Weiteres Fehlen wird für Sie Folgen haben!
Fehlzeitenmanagement und Belegschaftsinteressen. Ratgeber für Beschäftigte und Interessenvertretungen,
Kellner Verlag, Bremen 2001

Mag Wompel:
„Jagd auf Kranke – Rückkehrgespräche auf dem Vormarsch“
5. aktualisierte, ergänzte und überarbeitete Auflage, 2002
Bestelladresse:
AFP, Bleichstraße 9, 63065 Offenbach
express@afp@t-online.de

Fehlzeitenmanagement und Möglichkeiten der Gegenwehr
Arbeitshilfe 10, 2002
Bestelladresse:
IG Metall Vorstandsverwaltung,
Referat Arbeits- und Gesundheitschutz, Lyoner Straße 32,
60528 Frankfurt/Main
www.igmetall.de

Wo gibt es Information und Beratung über Krankenrückkehrgespräche?

Innerhalb des Betriebes können Sie sich an Ihren Betriebsrat/Ihre Betriebsrätin oder die Frauenbeauftragte wenden.

Betriebsübergreifend gibt es verschiedene Beratungsmöglichkeiten im Land Bremen:

Rechtsberatung der
Arbeitnehmerkammer Bremen

Geschäftsstelle Bremen
Bürgerstr. 1, 28195 Bremen
Tel. 0421 / 36 30 1-0

Geschäftsstelle Bremen-Nord
Lindenstr. 8, 28755 Bremen
Tel. 0421 / 66 95 00

Geschäftsstelle Bremerhaven
Friedrich-Ebert-Str. 3
27570 Bremerhaven
Tel. 0471 / 92 23 50

Betriebs- und Personalrätezentrum
der Arbeitnehmerkammer Bremen
Hillmannplatz 13-15, 28195 Bremen
Tel. 0421 / 36 30 1-965 /-961

Betriebsbezogene
Gesundheitsberatung der
Arbeitnehmerkammer Bremen
Bürgerstr. 1, 28195 Bremen
Tel. 0421 / 36 30 1-59 oder -83

Rechtsberatung Ihrer Gewerkschaft

Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin
Außenstelle Bremen
Parkstr. 58/60, 28209 Bremen
Tel. 0421 / 3 47 96 34

Information und Beratung

Krankenrückkehrgespräche treffen Frauen wie Männer. Nur aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in diesem Text die männliche Ausdrucksform verwendet.

Weiterführende Informationen und Adressen bietet auch das Portal das Bremer Netzwerkes Arbeit und Gesundheit im Internet unter www.auge-bremen.de



„gesundheit!“

IMPRESSUM

Ausgabe 6/03 Januar 2003 „Das Krankenrückkehrgespräch“ Verfasser: Hermann Bueren

„gesundheit!“ wird herausgegeben von der Arbeitnehmerkammer Bremen und erscheint unregelmäßig 4 – 6mal jährlich.

„gesundheit!“ gibt Gesundheitstipps und informiert Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über Themen und aktuelle Entwicklungen in der Gesundheitspolitik, die die Mitglieder der Arbeitnehmerkammer betreffen. Kammermitglieder mit KammerCard erhalten „gesundheit!“ kostenlos bei allen Geschäftsstellen der Arbeitnehmerkammer. Wenn Sie weitere Informationen wünschen, rufen Sie uns an:

Betriebsbezogene Gesundheitsberatung/
Gesundheitspolitik:
Barbara Reuhl 0421 / 363 01-59
Carola Bury 0421 / 363 01-34
Arbeitnehmerkammer Bremen,
Bürgerstr. 1, 28195 Bremen
E-Mail: gesund@arbeitnehmerkammer.de
www.arbeitnehmerkammer.de

Nachdruck nur mit Genehmigung der
Arbeitnehmerkammer Bremen
Gestaltung: Feilcke & Glinsmann

In dieser Reihe sind bislang erschienen:

- „Burn-out“
- „gut sehen und Bildschirmarbeit“
- „Mobbing – Was tun?“
- „Sommerhitze“
- „Arbeit und Gesundheit im Internet“
- „Bildschirmarbeitsverordnung“
- „Ergonomie am Computer zuhause“
- „MutterKindKur“
- „Ernährungstipps für Berufstätige“
- „Alles Gute für den Rücken“