

# Vorsicht Falle!

## Das Krankenrückkehrgespräch

So mancher Arbeitnehmer muss zum Gespräch, wenn er arbeitsunfähig erkrankt gewesen ist. „Krankenrückkehrgespräch“ ist das Wort, das dann im Raume steht. Dr. Eberhard Kiesche zeigt auf, dass dem Grenzen gesteckt sind.



Das Krankenrückkehrgespräch ist unter vielen Bezeichnungen (z.B. Anwesenheitsverbesserungsprozess, gesundes Gespräch, fürsorgliches Rückkehrgespräch) bekannt. Meist verbirgt sich dahinter ein standardisiertes Gespräch, das nach einer krankheitsbedingten Abwesenheit von dem direkten Vorgesetzten geführt und anschließend dokumentiert wird. Dabei werden Gründe der Abwesenheit, Rahmenbedingungen im persönlichem Umfeld, krankmachende Ursachen in der Arbeit und Zusammenhänge mit einer vorherigen Erkrankung erforscht.

Ziel ist es dabei immer wieder, Druck auf die Betroffenen auszuüben und arbeitsrechtliche Maßnahmen anzudrohen, um dadurch wirksam Fehlzeiten zu senken. Das Gespräch reicht dabei von einer motivierenden Unterredung bis hin zur Kündigungsandrohung.

Durchgeführt werden solche Gespräche in einem formalisierten Rahmen mit eskalierender Stufenfolge. Die Beschäftigten müssen nach jeder krankheitsbedingten Fehlzeit innerhalb eines bestimmten Zeitintervalls die nächste, härter werdende Gesprächsart durchlaufen. Jedes Gespräch ist dabei oftmals Bestandteil einer komplexeren Strategie. Zum Fehlzeitenmanagement gehören insbesondere auch: EDV-gestützte Fehlerfassung, verschärfte Anzeige- und Nachweispflich-

ten der Arbeitsunfähigkeit, Kontrolle der Arbeitsunfähigkeit durch den Betriebsarzt, Einsatz von Detektiven, Zahlung von Anwesenheitsprämien.

### Mitbestimmung des Betriebsrats

Bei alledem greift eine Vielzahl von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats. So hat das Bundesarbeitsgericht in einer Entscheidung vom 08.11.1994 – 1 ABR 22/94 – festgestellt, dass formalisierte Krankenrückkehrgespräche nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig sind. Der Betriebsrat soll durch eine allgemeine Regelung das Persönlichkeitsrecht des Mitarbeiters schützen können, da Fragen nach Krankheiten und ihren Ursachen die Privatsphäre berühren.

Anhaltspunkte, die für das Vorliegen eines Mitbestimmungsrechts gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG sprechen, sind unter anderem:

- > Einsatz eines Interviewleitfadens,
- > Schulung der Vorgesetzten,
- > generelle Aufforderung der Beschäftigten zur Entbindung ihrer behandelnden Ärzte von der Schweigepflicht,
- > erforderliche Mitwirkung der Beschäftigten an den Gesprächen,
- > Auswahl der Arbeitnehmer anhand abstrakter Regeln.

Ohne Zustimmung des Betriebsrats ist das Führen von formalisierten Rückkehrgesprächen unzulässig. Er kann eine Betriebsvereinbarung zu Rückkehrgesprächen erzwingen und bei Missachtung seiner Mitbestimmung eine einstweilige Verfügung erwirken.

Weiter können Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 6, 7 und 10 BetrVG in Betracht kommen.

### Rechte der Arbeitnehmer

Arbeitnehmer sind verpflichtet, an Krankenrückkehrgesprächen teilzunehmen. Sie sollten hierzu ein Betriebsratsmitglied hinzuziehen. Das Recht hierzu ergibt sich aus §§ 82 Abs. 2, 84 Abs. 1 BetrVG.

Die Beschäftigten besitzen folgende Rechte: Sie haben freie Arztwahl und können nicht verpflichtet werden, den Betriebsarzt aufzusuchen. Denn es gehört nicht zu den Aufgaben eines Betriebsarztes, Krankmeldungen der Arbeitnehmer auf ihre Berechtigung zu überprüfen (vgl. § 3 Abs. 3 Arbeitssicherheitsgesetz). Die Arbeitnehmer müssen ihren Arzt nicht von der Schweigepflicht entbinden und keine Auskunft über ihren Gesundheitszustand oder ihre Krankheitsdiagnose geben. Fragen über private Gewohnheiten müssen nicht beantwortet werden.

Besondere Vorsicht ist bei Fragen geboten, die einen Zusammenhang zwischen der aktuellen Arbeitsunfähigkeit und früheren Erkrankungen konstruieren und damit eine negative Zukunftsprognose nachweisen sollen. Schließlich kann eine solche krankheitsbedingte Kündigung des Arbeitsvertrags rechtfertigen.

Zur Vorbereitung eines Rückkehrgesprächs gehört eine ausreichende Vorbereitungszeit, das Üben von Antworten

### Lesetipp

Hermann Bueren; Weiteres Fehlen wird für Sie Folgen haben! Fehlzeitenmanagement und Betriebsratsinteressen. Ratgeber für Beschäftigte und Interessenvertretungen; 2. Auflage; Bremen 2002; ISBN 3-92715-548-9; Preis: 16,90 €.



Dr. Eberhard Kiesche berät Betriebsräte zum Arbeits- und Gesundheitsschutz  
Kontakt: [eberhard.kiesche@t-online.de](mailto:eberhard.kiesche@t-online.de)

Foto: Fotolia/Balcerzak

auf vorgegebene Fragen und die Erstellung einer Checkliste zu gesundheitsbelastenden Arbeitsbedingungen am jeweiligen Arbeitsplatz. Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, das Protokoll des Gesprächs zu unterschreiben.

### **Stichwort: BEM**

Gespräche, die im Zusammenhang mit dem betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 84 Abs. 2 SGB IX geführt werden, sind keine Krankenrückkehrgespräche in dem vorstehend dargelegten Sinne. Schließlich müssen die Betroffenen im betrieblichen Eingliederungsmanagement ihre Einwilligung zum gesamten Eingliederungsverfahren geben. Die diesbezüglichen Gespräche sind freiwillig.

### **Fürsorgliches Rückkehrgespräch**

Umstritten ist der Ansatz, disziplinierende Druckgespräche in rein fürsorgliche und nicht formalisierte Rückkehrgespräche umzufunktionieren. So etwas kann nur bei einer kooperativen Unternehmenskultur und guten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen von Erfolg gekrönt sein. Hierbei gilt: Krankenrückkehrgespräche sind kein Bestandteil eines betrieblichen Gesundheitsmanagements. Betriebliche Gesundheitspolitik ohne Krankenrückkehrgespräch ist die langfristig bessere Alternative.

### **Gefährdungsbeurteilung**

Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei Gefährdungsbeurteilungen unter Einbezug psychischer Belastungen (vgl. § 5 Arbeitsschutzgesetz) ist ein probates Mittel, Krankenrückkehrgespräche bereits im Vorfeld ihrer Einführung zu erschweren oder sogar zu verhindern. Ohne Vorlage einer Gefährdungsbeurteilung für den betroffenen Arbeitsplatz bzw. Beschäftigten sollte kein Rückkehrgespräch geführt werden.

### **Fazit**

Der Betriebsrat hat zahlreiche Mitwirkungsmöglichkeiten, wenn der Arbeitgeber die Einführung institutionalisierter Krankenrückkehrgespräche plant. Diese sollte er nutzen, wobei ihm die Erkenntnis zu Gute kommt: Ohne Krankenrückkehrgespräch arbeitet es sich besser und zudem viel gesünder. ■