

Betriebsrats-Information

Krankenrückkehrgespräche

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Betriebsrat hat die Information erhalten, dass die CFM flächendeckend standardisiert Krankenrückkehrgespräche durchführen will. Zwar gibt es eine Betriebsvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM), die das Verfahren bei mehr als 42 Krankheitstagen (§ 167 SGB IX) im Jahr regelt, offensichtlich will die CFM dies aber umgehen, indem Gespräche bezüglich von Krankheitstagen zukünftig viel früher stattfinden sollen.

Standardisierte Krankenrückkehrgespräche dieser Art sind mitbestimmungspflichtig. Der Arbeitgeber darf diese nur nach Einigung mit dem Betriebsrat durchführen.

Das Bundesarbeitsgericht (08.11.1994 - 1 ABR 22/94) teilt hierzu mit:
„Die Führung formalisierter Krankengespräche zur Aufklärung eines überdurchschnittlichen Krankenstandes mit einer nach abstrakten Kriterien ermittelten Mehrzahl von Arbeitnehmern ist gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Es geht dabei um das Verhalten der Arbeitnehmer in Bezug auf die betriebliche Ordnung und nicht um das Verhalten bei der Arbeitsleistung selbst.“

Die CFM hat den Betriebsrat hierzu nicht beteiligt!

Dem Betriebsrat steht es nunmehr zu, eine entsprechende Unterlassung dieser Gespräche beim Arbeitsgericht zu erwirken.

Dennoch kann der Betriebsrat bis zur Klärung des Sachverhaltes nicht ausschließen, dass die CFM solche Gespräche führen wird.

Grundsätzlich gilt hierbei:

Es besteht keine Pflicht aktiv mitzuwirken. Es müssen keine Angaben über den Gesundheitszustand und ggf. Erkrankungen gemacht werden.

- Es ist nicht notwendig, dass Sie begründen, warum Sie ggf. länger erkrankt waren.
- Melden Sie sich beim Betriebsrat, wenn solche Gespräche mit Ihnen geführt werden sollen.
- Es besteht keine Pflicht dem Arbeitgeber ärztliche Atteste über gesundheitliche Einschränkungen vorzulegen. Dies geschieht über das AMZ (Arbeitsmedizinische Zentrum/Betriebsarzt).

Was will die CFM damit erreichen?

- Erhöhung der Anwesenheitszeiten
- Reduktion krankheitsbedingter Ausfallzeiten
- Senkung von Lohnfortzahlungskosten
- Senkung der innerbetrieblichen Krankheitsquote auf marktüblichen Wert

weiter auf Seite 2



- U. a. sollen drei Gruppen von Beschäftigten in der CFM gebildet werden. Die CFM will Mitarbeiter in drei „Krankheitstypen“ eingruppieren.
 1. **Normalkranke** (witterungs- und unfallbedingte Erkrankungen)
 2. **arbeits- oder privatbedingte krankheitsfördernde Faktoren**
 3. **unmotivierte Mitarbeiter („Krankmacher“)**
- Gruppe 3 will die CFM offensichtlich lückenlos überwachen.
- Für alle Gruppen sollen entsprechende Dokumentationen erstellt werden.
- Auch zukünftige Bewerber sollen mit gezielten Analysen zu ihren „Krankheitspotentialen“ vorab bewertet und ggf. ausgesondert werden.

Meinung des Betriebsrats:

Der Betriebsrat sieht hierin nicht nur einen Verstoß gegen das Betriebsverfassungsgesetz, sondern hat auch starke datenschutzrechtliche Bedenken hierzu. Zum einen darf der Arbeitgeber dies nicht einseitig regeln, zum anderen sollen gezielte Maßnahmen der Leistungs- und Verhaltenskontrolle der Mitarbeiter hiermit verbunden sein. Im Übrigen sollen Daten erhoben werden, bei denen völlig unklar ist, wie diese verarbeitet, gespeichert und verknüpft werden sollen. Darüber hinaus erscheint die Einordnung in „Krankheitstypen“, und dort im Besonderen in die Gruppe 3, das Bild der CFM wiederzugeben, dass dessen Leitung über die Mitarbeiter pflegt.

Was wird in diesen Gesprächen genau gefragt?

Die Vorgesetzten sollen einen Fragebogen in diesen Gesprächen abarbeiten. Notfalls ist es immer gut die Fragen vorher zu kennen. Aber dennoch gilt: „Schweigen ist Gold“ in solchen Gesprächen. Folgende Informationen soll der Vorgesetzte in diesem Gespräch gewinnen:

- Fühlt sich der Mitarbeiter wieder voll einsetzbar?
- Bestehen Einschränkungen?
- Hing die Erkrankung mit der Tätigkeit zusammen?
- Ist der Mitarbeiter mit seinem Arbeitsplatz zufrieden?
- Wurde der Eintritt der Arbeitsunfähigkeit ordnungsgemäß gemeldet?
- Wurde der Mitarbeiter darauf hingewiesen, dass Fehlzeiten über das normale Maß hinweg angefallen sind? Wenn ja, welche Begründung wurde genannt?
- Arbeitet der Mitarbeiter in einem Bereich, der besonderen Anforderungen unterliegt?
- Wurde eine Vereinbarung mit dem Mitarbeiter getroffen?



Betriebliches Eingliederungsmanagement

Grundsätzlich empfiehlt der Betriebsrat bei krankheitsbedingten Problemen am Arbeitsplatz die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM). Der wesentliche Unterschied dabei ist, dass der Ablauf der Gespräche, die Erhebung von Daten, die Schweigepflichten der Beteiligten und der ergebnisoffene Prozess hierbei in einer Betriebsvereinbarung geregelt sind. Im Übrigen ist das BEM für den Mitarbeiter grundsätzlich freiwillig. Es empfiehlt sich im Besonderen ein BEM durchzuführen, wenn Sie gesundheitliche Einschränkungen an Ihrem Arbeitsplatz haben sollten.

Für Rückfragen wenden Sie sich an den Betriebsrat!

Der Betriebsrat

Telefon-Nr.: 450 - 574 162

Email: Betriebsrat@cfm-charite.de