

Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarungen **Thema Krankerückkehrgespräche und Fehlzeitenmanagement**

Kiesche, Eberhard: Krankerückkehrgespräche und Fehlzeitenmanagement, Reihe: Betriebs- und Dienstvereinbarungen/Kurzauswertungen, Düsseldorf: 2011, ISSN 1869-3032, 57 Seiten

Dieser Stichpunktekatalog bietet umfangreiche Hinweise für die Gestaltung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum Thema. Die Liste enthält die unterschiedlichen Gesichtspunkte, die bei der Regelung und Organisation zu berücksichtigen sind. Es handelt sich dabei nicht um ein geschlossenes Muster zur unmittelbaren Anwendung, sondern um einen Gesamtkatalog von Vorschlägen. So können weiterführende eigene Überlegungen angestellt und die individuellen betrieblichen Belange berücksichtigt werden.

Einführung/Präambel

- Krankerückkehrgespräche als mitarbeiterorientierte Gesundheitsgespräche
- regelmäßig stattfindende, themenzentrierte Gespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeiter
- betriebliche Gesundheitspolitik und Mitarbeiterorientierung als Unternehmensstrategie
- Verbesserung der Kommunikation

Geltungsbereich

- Festlegung des personellen, sachlichen und räumlichen Geltungsbereichs

Zielsetzung

- Erhaltung, Wiederherstellung und/oder Förderung der Gesundheit
- betriebliche Gesundheitsförderung als Zweck
- Gespräche dienen ausschließlich der Prävention und Rehabilitation
- Förderung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- Förderung einer offenen und vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Führungskraft und Mitarbeiter im Sinne eines „Kümmerns“
- Gesundheit als Thema der Führungskräfte im Betrieb verankern

Grundsätze

- Unterscheidung von Präventions-, Rehabilitations- und Fürsorge-Gesprächen
- Gesundheit ist Führungsaufgabe
- Gesundheitsverantwortung liegt zum Teil auch beim Mitarbeiter
- Gesundheitsgespräche können als Vier-Augen-Gespräche oder im Rahmen von Gruppensitzungen stattfinden
- Gesundheitsgespräche sind freiwillig und werden partnerschaftlich geführt
- Mitarbeiter haben ein Initiativrecht auf Durchführung eines Gesundheitsgesprächs

Präventionsgespräche

- Identifizierung, Analyse und Minimierung bzw. Abstellung der betrieblichen Ursachen von Gesundheitsproblemen
- Einschätzung/Bewertung durch Mitarbeiter ist dabei vorrangig
- Voraussetzung: Erstellung, Hinzuziehung oder Aktualisierung der jeweiligen Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz (§§ 5, 6 ArbSchG)
- stets: Prüfung, ob die Arbeitsschutzunterweisungen nach § 12 ArbSchG wiederholt werden müssen
- falls erforderlich: Arbeitsplatzbegehung unter Beteiligung des Mitarbeiters
- gemeinsame Entwicklung von Gesundheitsförderungsmaßnahmen
- bedarfsweise: Hinzuziehung von internen Arbeitsschutzexperten wie Sicherheitsbeauftragten, Suchthelfern, Betriebsarzt oder Fachkraft für Arbeitssicherheit und von externen Stellen

Rehabilitationsgespräche

- dienen der Wiedereingliederung bzw. dauerhafte Reintegration in das Arbeitsleben
- Hinzuziehung von fachkundigen internen und externen Personen und Stellen bei Bedarf
- Entwicklung von Maßnahmen wie z. B. stufenweise Wiedereingliederung, Anpassung des Arbeitsplatzes, Unterstützung durch technische Hilfen oder Qualifizierungsmaßnahmen
- ggf. Herstellung von Kontakten zu Kliniken
- Schnittstelle zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)

Fürsorge-Gespräche

- bei besonderen Anlässen
- sich kümmern um Zufriedenheit, Gesundheit und Befinden des Mitarbeiters
- Entwicklung von Maßnahmen zur Unterstützung (Ressourcenorientierung) und zur Verbesserung der Zusammenarbeit

Administrative Abwicklung

- Gespräche nach Abwesenheit aufgrund von Krankheit oder sonstigen Anlässen (Anlassgespräch), regelmäßiger Turnus (einmal jährlich)
- Gesprächstermine sind mindestens 14 Tage vorher zwischen Gesprächspartnern zu vereinbaren
- Festlegung des Zeitrahmens sowie des störungsfreien Ablaufs der Gespräche
- Gesprächsprotokolle nur auf Wunsch der Mitarbeiter
- Gesprächsprotokolle werden durch den Mitarbeiter zur Kenntnis genommen

- Gesprächsprotokoll/Formulare in der Anlage

Information und Schulung

- ausführliche, schriftliche Information aller Beteiligten vor Beginn der Gesundheitsgespräche
- obligatorische Schulungen für Vorgesetzte
- freiwillige Schulungen für Mitarbeiter
- Festlegung der Schulungsinhalte (z. B. Gesprächsführung, Datenschutz)

Ressourcen für Vorgesetzte

- Gesundheitsbudget für Vorgesetzte
- bei Bedarf weitere Schulungen im betrieblichen Gesundheitsmanagement
- Führungs- bzw. Kontrollspanne nicht größer als 20 Mitarbeiter

Rechte des Mitarbeiters

- Beschäftigte können jederzeit ein Mitglied des Betriebsrats, die Schwerbehindertenvertretung oder eine andere Person ihres Vertrauens hinzuziehen
- auf Wunsch des Mitarbeiters: Zweitgespräch mit nächsthöheren Vorgesetzten
- Recht des Mitarbeiters auf Auskunft über alle gespeicherten personenbezogenen Daten
- Recht des Mitarbeiters auf Zustimmung zu allen ihn betreffenden Maßnahmen
- Beschwerderecht und Nachteilsverbot

Datenverarbeitung/Datenschutz/Zugriffsrechte

- Gesprächsinhalte sind vertraulich zu behandeln
- Verpflichtung u.a. der Vorgesetzten gemäß § 5 BDSG
- dezentrale Verwaltung des Gesprächsprotokolls (nur Maßnahmenplan) bei Vorgesetztem und Mitarbeiter
- Weitergabe eines Maßnahmenplans oder eines Personalentwicklungsbedarfs an zuständiges Personalwesen oder Übermittlung von Daten an Dritte nur nach Zustimmung des Mitarbeiters
- Verbot von Leistungs- und Verhaltenskontrollen mit erfassten, verarbeiteten oder genutzten Daten des Mitarbeiters
- Zweckbindung aller personenbezogenen, im Gesundheitsgespräch erhobenen Daten
- grundsätzlich gilt: Aufbewahrung personenbezogener Daten, z. B. im Gesprächsprotokoll, in Papierform
- Löschung bzw. Vernichtung der Protokolle, wenn Zweck entfällt

Erfolgskontrolle

- auf Wunsch des Mitarbeiters Festlegung eines Nachfolgegesprächs zur Überprüfung der Wirksamkeit von vereinbarten Maßnahmen
- Mitarbeiterbefragungen in regelmäßigen Abständen

Rechte der Interessenvertretung und Konfliktregelung

- Öffnungsklausel für ergänzende Betriebs- und Dienstvereinbarungen (z. B. BEM)
- Informations-, Teilnahme-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte
- paritätisch besetzte Kommission „Betriebliche Gesundheitspolitik/Gesundheitsgespräche“

Inkrafttreten, Probezeit und Kündigung

- Inkrafttreten
- Vereinbarung einer Erprobungszeit
- Kündigungsfrist
- Nachwirkung
- Salvatorische Klausel