



Ressort | Vorstand
Teilhabepolitik / SBV

Werner Feldes
IG Metall



Vom Fehlzeitenmanagement zum Eingliederungsmanagement
Ablösestrategien für die Betriebsratspraxis



Ausgangssituation

- ➔ Die Einführung des Betr. Eingliederungsmanagements trifft auf eine weit verbreitete formalisierte bzw. informelle Praxis eines Fehlzeitenmanagements
- ➔ Fehlzeitenmanagement wirkt als Implementierungsblockade für BEM
- ➔ Fehlzeitenmanagement und Eingliederungsmanagement in betrieblicher Koexistenz
- ➔ Trotz BEM wird die Bewertung der Unzulässigkeit von Fehlzeitengesprächen in der arbeitsrechtlichen und betrieblichen Debatte wenig thematisiert

Verbreitungsgrad von Krankenrückkehrgesprächen

Ergebnisse der KUGA-Studie Uni Köln 2002

Branchenübergreifend: 30% der Betriebe

Automobilherstellung: 87% der Werke

Automobilzulieferung: 83% der Betriebe

 „Flächendeckende Ausbreitung des Instrumentes mit enormer Durchsetzungskraft“ (KUGA-Studie)



Instrumente des Fehlzeitenmanagements

- ➔ Strukturanalyse der Fehlzeiten
- ➔ **Formalisierte Rückkehr- und Fehlzeitengespräche**
- ➔ Kontrolle der AU durch MDK/ Betriebsarzt
- ➔ Verschärfte Anzeige- und Nachweispflicht der AU
- ➔ Arbeitsrechtliche Maßnahmen
- ➔ Einsatz von Detektiven
- ➔ Krankenbriefe und Krankenbesuche
- ➔ Betriebsärztliche Untersuchung zur Leistungsbeurteilung (WAI)
- ➔ Unterstützung durch Krankenkassen



Was sind Fehlzeiten- bzw. Krankenrückkehrgespräche?

- ➔ Formalisierte/ teilstandardisierte Pflichtgespräche (Leitfragen, Fragebogen, Protokolle) durch Vorgesetzte oder beauftragte Vertreter
- ➔ anlassbezogen bei Rückkehr eines wieder arbeitsfähigen Arbeitnehmers
- ➔ Inhalt: Ursachen, Verlauf und zukünftige Auswirkungen der Krankheit
- ➔ Immer auch mit disziplinarischer Funktion
- ➔ In Stufen und in Verbindung mit arbeitsrechtlichen Sanktionen
- ➔ im Vorfeld krankheitsbedingter Kündigung

Fehlzeitenmanagement und Leistungspolitik

Beispiele aus der Seminarwerbung 2008/2009

➔ „Beim Fehlzeitenmanagement geht es aber nicht nur um die Mitarbeiter, die häufig oder lange fehlen, sondern auch um die Leistungsbereitschaft, Motivation und Arbeitszufriedenheit der regelmäßig anwesenden Mitarbeiter und Führungskräfte.“

Fürstenberg Institut GmbH, Hamburg

➔ „Krankheitsbedingte Fehlzeiten - Ihr Handlungsspielraum: Von der Reduzierung der Fehlzeiten bis zur Trennung von Mitarbeitern.“

Management Circle Intensiv-Seminar (Management Circle AG, Eschborn/Ts.)

Zentrale Unterschiede Fehlzeitenmanagement und Eingliederungsmanagement

- ↻ Zwischen den Verfahren und Gesprächen gibt es in folgenden Aspekten grundlegende Unterschiede
- Ziel des Verfahrens
 - Verfahrensorganisation
 - Gesprächsführung
 - Gesprächsziel
 - Arbeitsrechtliche Wirkung
 - Selbstbestimmung
 - Wahlrechte
 - Datenschutz

Zur Unvereinbarkeit und Unzulässigkeit des Fehlzeitenmanagements

- ➔ Fehlzeitengespräche regeln teilweise ähnliche Gegenstände wie das Eingliederungsmanagement

- ➔ **Aber!** Formalisierte Fehlzeitengespräche
 - weisen grundlegende Unterschiede zum BEM auf
 - haben keine gesetzliche Normwirkung
 - verfehlen die rechtsverbindliche Auftragsnorm des BEM
 - sind kein regulierter und kooperativer Suchprozeß und kein beschäftigungssicherndes Präventionsverfahren
 - sind nach den gesetzlichen und datenschutzrechtlichen Maßstäben des BEM zum Teil rechtswidrig und unzulässig und müssen vollständig abgelöst werden

Ablöseprinzip und Ablösungsmöglichkeiten des Fehlzeitenmanagements

- ➔ Eine BV endet mit dem Inkrafttreten einer neuen BV über denselben Gegenstand. Gilt auch bei teilweiser Ersetzung der älteren Regelung.
- ➔ Die jüngere BV löst die ältere Norm ab
- ➔ Einvernehmliche Aufhebung der älteren Regelung in Aufhebungsvertrag
- ➔ Ordentliche oder fristlose Kündigung der älteren BV in der Regel gem. § 77.6 BetrVG mit Nachwirkung
- ➔ Erzwingbare Ablösung: Durchsetzbarkeit der BEM-BV über Einigungsstelle (LAG Schl.-Holst v. 19.12.2006 - 6 TaBV 14/06, ArbG Dortmund v. 20.6.2005 – 5 BV 48/05))

Initiativ- und Mitbestimmungsrechte im BEM

- ➔ § 84 Abs.2 Satz 1 SGB IX Einschaltung des BR/SBV zur Klärung
- ➔ § 84 Abs.2 Satz 7 SGB IX Überwachungsauftrag
- ➔ § 87 Abs.1 Nr.1 BetrVG Verhalten der ArbeitnehmerInnen im Betrieb
- ➔ § 87 Abs.1 Nr. 6 BetrVG Technische Regelung der Datensicherheit
- ➔ § 87 Abs.1 Nr.7 BetrVG BEM als Teil des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- ➔ § 87 Abs.1 Nr.8 BetrVG Beteiligung der Sozialberatung im BEM
- ➔ § 9 Abs.3 ASiG Tätigkeit des Betriebsarztes im Eingliederungsmanagement
- ➔ § 98 BetrVG Qualifizierung als Eingliederungsmaßnahme
- ➔ § 99 Abs.2 BetrVG Personelle Einzelmaßnahmen (Versetzung als BEM-Maßnahme)
- ➔ § 102 BetrVG Kündigungsschutz und Erfordernis des Eingliederungsmanagements



Rechtssprechung zu Mitbestimmungsrechten im BEM

- ➔ Klärungspflicht bei längerer AU gilt für alle Beschäftigten (BAG 12.6.2007 – 2 AZR 716/06)
- ➔ Informationsrechte über langzeiterkrankte und Beteiligungsrechte des BR beim Zustandekommen BEM (VG Berlin v. 4.407 – 61 A 28.06) (VG Hamburg 10.11.2006 – 23 FB 17/06)
- ➔ BEM-Regeln unterliegen § 87 Abs. 1 BetrVG/ Anrufung der Einigungsstelle möglich (ArbG Dortmund v. 20.6.2005 – 5 BV 48/05)
- ➔ Einigungsstelle ist nicht offensichtlich unzuständig (LAG Schl.-Holstein v. 19.12.2006 – 6 TaBV 14/06)
- ➔ Pflicht zur ordnungsgemäßen Beteiligung des BR im Rahmen des BEM (ArbG Marburg v. 11.4.2008 – 2 Ca 466/07)

Fazit

- ➔ Die Chancen den Zielkonflikt zwischen Fehlzeiten- und Eingliederungs-Management im Beschäftigteninteresse zu thematisieren, entstehen auf den Ebenen
 - Gesundheitspolitik („Gute Arbeit“)
 - Arbeitsrecht (Unzulässigkeit)
 - Betriebspolitik (Ablösung)

- ➔ Erfolgsbedingungen zur Ablösung von Fehlzeitengesprächen sind:
 - die Konfrontations- und Konfliktbereitschaft des Betriebsrates
 - das gesundheitspolitische Selbstverständnis seiner Betriebspolitik
 - seine Vernetzung mit externen Experten und Unterstützern und
 - sein Professionalisierungsgrad beim Eingliederungsmanagement und BGF.



Ausstieg und Übergang

Betriebliches Vorgehen zur Ablösung von Fehlzeitengesprächen

Transparenz über Probleme und Prozesse der betrieblichen Prävention herstellen

Wirkungen von Fehlzeitengesprächen selbstkritisch zum Thema machen

Die eigene Haltung zur Praxis der Fehlzeitengespräche enttabuisieren

Keine weiteren Fehlzeitengespräche zulassen

BV Fehlzeitengespräche kündigen bzw. einvernehmlich mit Aufhebungsvertrag aufheben

Informelle Praxis der Fehlzeitengespräche aufkündigen

Die Durchführung der Verfahrensnorm zu 84.2 SGB IX und die Beteiligung an der Klärung vom AG einfordern ggf. einklagen

Start des BEM zu jedem Zeitpunkt möglich und nötig - auch ohne kollektive Regelung

Den Arbeitgeber zu BEM-Verhandlungen auffordern