



§§ Krankenrückkehrgespräch §§

Was darf mich der Chef fragen?

Nicht selten passiert es, dass Beschäftigte nach einer Erkrankung ins Büro des Vorgesetzten gebeten werden. Und immer wieder kommt es vor, dass Unternehmen Angaben über die Art der Krankheit von ihren Beschäftigten erfragen und speichern. Wir erklären Ihnen, was der Chef überhaupt erfragen darf.

Was ist ein Krankenrückkehrgespräch?

Das ist ein Gespräch, das der Vorgesetzte mit dem Beschäftigten nach Rückkehr aus der Arbeitsunfähigkeit führt. In vielen Betrieben werden dazu systematisch Fehlzeiten erfasst. Häufig wird ein standardisiertes Stufenmodell mit mehreren Gesprächen, festgelegten Gesprächsstrukturen, Dokumentation und Protokollierung entwickelt. Sie werden auch Mitarbeiter-, Sozial-, Fürsorge-, Rückkehr- oder Fehlzeitengespräch genannt.

Müssen Arbeitnehmer an so einem Gespräch teilnehmen?

Nur, wenn es dazu eine betriebliche oder formlose Vereinbarung (Regelungsabrede) mit dem Betriebsrat gibt. Krankenrückkehrgespräche sind mitbestimmungspflichtig. Betroffene sollten sich bei ihrem Betriebsrat erkundigen, was zum Krankenrückkehrgespräch vereinbart wurde.

Kann beim Gespräch eine Vertrauensperson teilnehmen?

Arbeitnehmer haben das Recht, ein Betriebsratsmitglied ihres Vertrauens hinzuzuziehen. Dieses Recht besteht auch dann, wenn es in der Betriebsvereinbarung nicht ausdrücklich vorgesehen ist.

Muss dem Arbeitgeber während oder nach der Arbeitsunfähigkeit eine Auskunft über die Krankheitsursache gegeben werden?

Nein. Die Art der Krankheit und ihre medizinische Ursache gehen den Arbeitgeber nichts an. Die Frage nach dem Gesundheitszustand ist zwar erlaubt, muss aber nicht beantwortet werden. Wegen der Geschlechterdiskriminierung unzulässig ist die Frage nach einer Schwangerschaft oder deren Planung. Ausnahme: Die Schwangerschaft beeinflusst die Ausübung des Berufs.

Darf der Vorgesetzte die Aufhebung der ärztlichen Schweigepflicht verlangen?

Nein. Auch nicht durch den Betriebsarzt.

Was darf der Arbeitgeber fragen?

Er darf nach der voraussichtlichen Dauer der Krankheit fragen, zum Beispiel wegen der Berechnung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Und, ob die Erkrankung auf betriebliche Bedingungen zurückzuführen ist - im Hinblick auf eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Beispielsweise bei Gesundheitsgefährdenden Materialien oder bei Erkrankungen aufgrund von schlechtem Arbeitsklima oder bei Mobbing. Bei einem Arbeitsunfall sind Betriebe verpflichtet, diesen bei der Berufsgenossenschaft anzuzeigen. In solchen Fällen darf der Vorgesetzte Fragen zum Unfallhergang und zur Ursache stellen. Aber Achtung: Keine Aussagen über das Privatleben oder gar dessen Einfluss auf die Gesundheit, sondern nur Arbeitsplatz bezogene machen. Keinesfalls private Verhältnisse ausplaudern. Solche Fragen sind unzulässig und ihre Beantwortung nicht ungefährlich.