

Fall Rudi

Die Schwachen trifft es zuerst – Krankheit, Fehlzeiten, Kündigung in Restrukturierungsprozessen

Autor:	Clemens Haardiek
E-Mail-Adresse des Autors :	clh@gmx.de
Fallerzählung:	Fall Rudi Die Schwachen trifft es zuerst – Krankheit, Fehlzeiten, Kündigung in Restrukturierungsprozessen
Kontext:	Seminar: BR I – Aller Anfang gar nicht so schwer
Handlungsproblematik:	Marcella, eine Mitarbeiterin des Vertriebszentrums eines Versorgungsbetriebes läuft durch häufige krankheitsbedingte Fehlzeiten Gefahr, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Rudi, Mitglied im BR und ihr Kollege, möchte dies verhindern. Gleichzeitig sieht er auch den Druck, der auf dem Abteilungsleiter und den anderen MitarbeiterInnen dort aufgrund der Marktsituation lastet. Er fürchtet, dass sein Betriebsrat diesem Druck ebenfalls nachgibt und das persönliche Schicksal von Marcella nicht so wichtig nimmt. Rudi sucht einen Weg, um Marcella dauerhaft zu helfen.
Kernthemen:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Führungsstil / Zusammenarbeit Geschäftsleitung - Betriebsrat 2. Krankenrückkehrgespräche - Mitbestimmung des BR in sozialen Angelegenheiten 3. Krankheitsbedingte Kündigung
Schlagwörter:	krankheitsbedingte Kündigung Krankenrückkehrgespräche BR-Beteiligung in Restrukturierungsprozessen

Wichtiger Hinweis:

Aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes wurden Namen, Organisationen, Situationen und viele Details grundlegend geändert. Ähnlichkeiten mit realen Personen und Handlungssituationen sind rein zufällig. Hier wird eine für die Interessenvertretung typische Fallbearbeitung dokumentiert, die überall und jederzeit vorkommen kann.

Inhalt:

Fallerzählung	3
Handlungsproblematik	4
Strukturbild	4
Kernthemen	5
Kernthemenbearbeitung	6
1. Führungsstil / Zusammenarbeit Geschäftleitung – Betriebsrat	6
2. Krankenrückkehrgespräche - Mitbestimmung des BR in sozialen Angelegenheiten ...	8
3. Krankheitsbedingte Kündigung.....	10
Die Beteiligung des Betriebsrates bei Kündigungen	13
Weiteres Material zu diesem Thema	15

Fallerzählung

Marcella arbeitet im Vertriebszentrum eines Versorgungsunternehmens und wird gesundheitlich durch ein Rückenleiden stark eingeschränkt. Sie fällt häufig und lange krankheitsbedingt aus. Ihr Arbeitgeber, der in einer Phase verschärfter Wettbewerbsbedingungen betriebliche Restrukturierungsmaßnahmen durchführt, sieht darin vermeidbare Kosten und sinnt auf Abhilfe durch Druck auf kranke Beschäftigte. Rudi, BR-Mitglied, arbeitet in der gleichen Abteilung wie Marcella und sieht in dieser Situation die Solidarität - auch des BR - mit den kranken KollegInnen schwinden.

Rudi, 39 Jahre alt, ist Mitglied im BR eines westdeutschen Versorgungsunternehmens, der Nordweststrom AG.

Seine mit ihm in der gleichen Abteilung arbeitende Kollegin Marcella, 33 Jahre alt, ist seit etwa sechs Jahren im gleichen Unternehmen beschäftigt. Die beiden arbeiten im Vertriebszentrum des Unternehmens in einem Großraumbüro. Marcellas Arbeit besteht in der Hauptsache aus der Telefonkommunikation mit Kunden des Unternehmens. Alle von außen eintreffenden Kundenanfragen laufen in dieser Abteilung auf und werden von den MitarbeiterInnen dort in den meisten Fällen auch bis zu Ende abgearbeitet.

Seit etwa vier Jahren leidet Marcella an einer Rückenerkrankung. Im letzten Jahr fiel sie an ca. 70 Tagen krankheitsbedingt aus, wobei die einzelnen Erkrankungszeiten meist zwei bis drei Wochen andauerten. Die Erkrankung tritt immer sehr plötzlich auf und verursacht große Schmerzen, die auch oft bei der Arbeit auftreten und von Marcella mit Medikamenten bekämpft werden. Das Schmerzmittel lässt sie manchmal – so ist jedenfalls der Eindruck mancher KollegInnen – ‚demonstrativ‘ sichtbar auf ihrem Schreibtisch liegen.

Vor drei Jahren wurde sie während einer Erkrankungsphase dabei beobachtet, wie sie Prospekte für die Firma ihres Vaters verteilte. Damals erhielt sie dafür eine schriftliche Ermahnung, die dem Betriebsrat vorher zur Zustimmung vorgelegt wurde. Marcella begründete ihre Nebentätigkeit damals damit, dass die Prospekte nur ein geringes Gewicht hätten und das Laufen ihrer Gesundheit gut tue. Im Übrigen könne sie sich dabei die Zeit so einteilen, dass sie größere Ruhezeiten und Pausen machen könne. Sie hat dann eine Genehmigung für diese Nebentätigkeit beantragt und vom Arbeitgeber auch erhalten.

Im Zuge von Restrukturierungsmaßnahmen wird im Unternehmen eine Budgetierung eingeführt, die auch den Abteilungsleiter des Vertriebszentrums unter Druck geraten lässt. Zu den Vorgaben zählt auch eine Festlegung der maximalen Krankenquote. Um den Krankenstand zu senken, führt er Krankenrückkehrgespräche ein. Für Marcella hat dies zur Folge, dass sie von dort mehrfach zur Betriebsärztin geschickt wird. Diese kann allerdings immer wieder nur feststellen, dass Marcella tatsächlich chronisch krank ist. Einen Antrag auf Schwerbehinderung stellt Marcella nicht, weil sie „schließlich noch keine alte Frau“ sei, wie sie selbst es beschreibt. In Zusammenarbeit zwischen der Betriebsärztin und ihrem Abteilungsleiter bekommt Marcella einen besonders ausgestatteten Arbeitsplatz mit speziell eingerichteten Schreibtisch und Stuhl. Trotzdem fehlt sie weiterhin mehrfach krankheitsbedingt.

Aus ‚Fürsorgepflicht‘ – der Arbeitgeber sieht in der Nebentätigkeit trotz gegenteiliger Aussage der Betroffenen eine Gefahr für die Gesundheit - beantragt der Personalchef beim Betriebsrat, dem Entzug der Genehmigung zur Nebentätigkeit zuzustimmen, was dieser auch tut. Marianne, die BR-Vorsitzende, begründet die Zustimmung damit, dass einige KollegInnen von Marcella schon mehrfach an sie herangetreten sind und sich über die Mehrbelastung durch Marcellas häufige Erkrankungen beschwert haben. Auch sie ist nicht ganz von Marcellas Darstellung überzeugt und argumentiert damit, dass eventuell auch eine krankheitsbedingte Kündigung vom Arbeitgeber angestrebt wird. Marcella solle

durch den Entzug der Genehmigung zur Nebentätigkeit besonders drastisch vor Augen geführt, dass sich in ihrem Verhalten etwas ändern müsse. Diese Warnung des Arbeitgebers werde von ihr unterstützt.

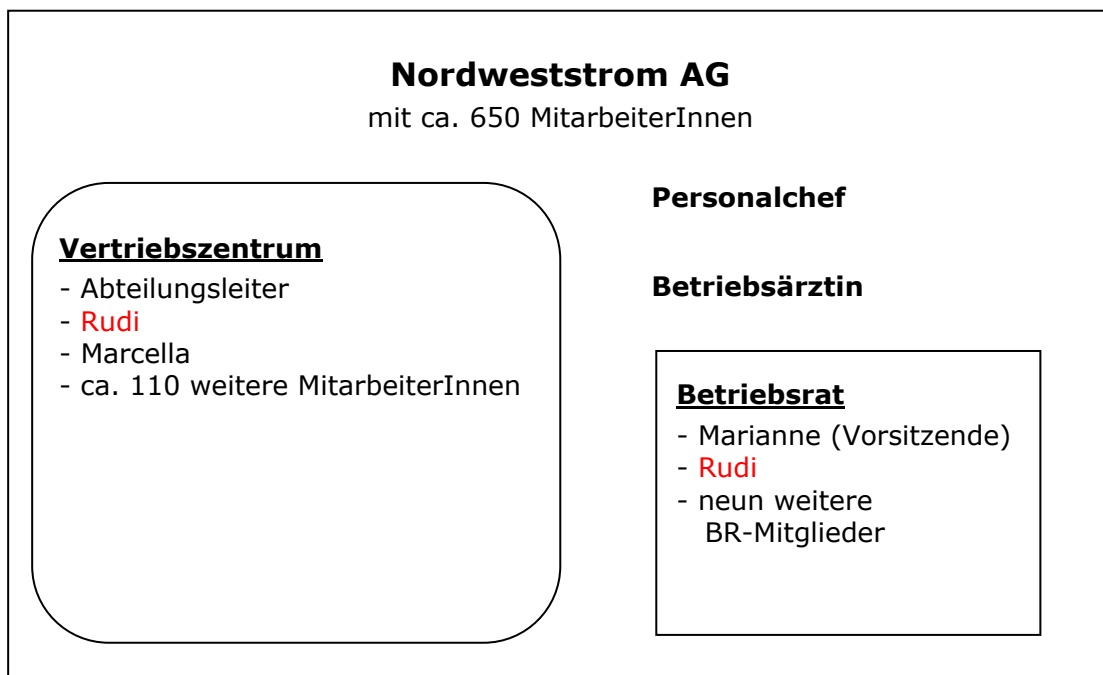
Rudi ist mit dieser Entscheidung des BR nicht einverstanden. Er kennt Marcella sehr gut und möchte ihr helfen. Die Unterstützung für sie in der Abteilung schwindet aber zusehends. Zwar ist Marcella hoch qualifiziert, eine der besten in der Abteilung und ihre fröhliche, freundliche Art macht sie bei den KollegInnen sehr beliebt. Aber andererseits ‚glaubt‘ man ihr bei dieser Fröhlichkeit ihre Krankheit nicht immer.

Rudi gegenüber ist Marcella aber oft sehr niedergeschlagen und spricht mit ihm über ihre Sorgen und Ängste. Dadurch fühlt Rudi sich noch mehr verpflichtet, ihr zu helfen, aber im BR ist man dieses Themas mittlerweile überdrüssig und Rudi fürchtet, dass auch eine Kündigung die Zustimmung des BR finden könnte.

Handlungsproblematik

Rudi sieht deutlich, dass Marcella durch ihre Krankheit Gefahr läuft, den Arbeitsplatz zu verlieren. Dies möchte er verhindern. Er sieht auch den Druck, der aufgrund der Marktsituation auf dem Abteilungsleiter und den anderen MitarbeiterInnen dort lastet. Er fürchtet, dass sein Betriebsrat diesem Druck ebenfalls nachgibt und das persönliche Schicksal von Marcella nicht so wichtig nimmt bzw. unter diesen Umständen die Gründe für die Fehlzeiten anzweifelt. Rudi sucht einen Weg, um Marcella dauerhaft zu helfen. Dazu möchte er die rechtlichen Rahmenbedingungen verstehen und mehr über die Möglichkeiten des Betriebsrates in diesem konkreten Fall wissen.

Strukturbild



Kernthemen

Welche Bedeutung für die Fallentstehung und den Fallverlauf hat die Tatsache, dass ...	Kernthema
... der Personalchef vor der Ermahnung und dem Entzug der Nebentätigkeitsgenehmigung beim BR um Zustimmung bittet.	Führungsstil / Zusammenarbeit Geschäftsleitung - Betriebsrat
... mit Beschäftigten sog. Rückkehrgespräche nach krankheitsbedingten Abwesenheiten geführt werden.	Krankenrückkehrgespräche - Mitbestimmung des BR in sozialen Angelegenheiten
... Marianne davon spricht, dass der AG auch eine Kündigung in Betracht zieht.	Krankheitsbedingte Kündigung

Als Fallberater sehe ich den Fall so:

Die Geschäftsleitungen von Unternehmen in besonders druckvollen Marktsituationen und/oder Restrukturierungsprozessen sehen sich oft außerstande, die persönliche Situation von Beschäftigten zu berücksichtigen. Zur Rettung / Sicherung des gesamten Unternehmens / einer Abteilung glauben sie, die Interessen einzelner opfern zu können.

Diese Sichtweise wird auch häufig von Betriebsräten übernommen. Umso schwieriger wird die Situation dann für die betroffenen Arbeitnehmer und diejenigen BR-Mitglieder, die unmittelbar mit den Betroffenen zusammenarbeiten.

Kernthemenbearbeitung

1. Führungsstil / Zusammenarbeit Geschäftsleitung – Betriebsrat

Der Personalchef legt dem Betriebsrat sowohl die beabsichtigte schriftliche Ermahnung wie auch später die Aberkennung der Nebentätigkeitsgenehmigung zur Zustimmung vor.

Nach dem BetrVG ist das Aussprechen weder einer Abmahnung noch einer Ermahnung von einer Zustimmung durch den Betriebsrat abhängig. Der Betriebsrat muss vor einer solchen Maßnahme auch nicht gehört oder von ihr informiert werden. Ermahnungen und Abmahnungen fallen in den alleinigen Verfügungsbereich des Arbeitgebers.

Etwas anderes wäre nur dann gegeben, wenn im Betrieb z.B. eine Betriebsordnung gelten würde. Diese Betriebsordnung würde dann „Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb“ regeln und ihr Erlass unterläge natürlich der Mitbestimmung nach § 87 BetrVG. Hierin könnten dann auch etwaige Betriebsbußen oder Verfahrensabläufe bei Verstößen geregelt werden und es gäbe die Möglichkeit, dabei die Zustimmung des Betriebsrates verbindlich festzulegen. Im konkreten Fall gab es aber keine derartige Betriebsordnung.

Ähnliches gilt für die Erteilung oder den Entzug einer Genehmigung zur Nebentätigkeit. Auch dieses ist vollkommen unabhängig vom Betriebsrat durchführbar. Dem Betriebsrat stünde nach § 80 Absatz 1 Nummer 1 BetrVG nur ein allgemeines Überwachungsrecht zur Verfügung, wenn z.B. im Tarifvertrag etwas über Nebentätigkeiten gesagt ist. Dabei hat er aber nicht die Möglichkeit, den Einzelanspruch eines Arbeitnehmers arbeitsgerichtlich durchzusetzen. Dies stünde nur dem betroffenen Arbeitnehmer zu.

Aus dieser rechtlichen Betrachtung ergibt sich, dass der Personalchef den Betriebsrat nicht hätte beteiligen müssen. Er tut es aber trotzdem! Warum?

Wir haben in der Fallerzählung gehört, dass sich das gesamte Unternehmen in einem Restrukturierungsprozess befindet. Der Grund dafür ist die so genannte Liberalisierung des Strommarktes, die Ende des 20. Jahrhunderts begann.

Versorgungsunternehmen hatten davor in aller Regel ein Monopol für den Vertrieb von Strom und/oder Gas. Es bildeten sich keine Marktpreise durch Angebot und Nachfrage – jedenfalls nicht im Privatkundenbereich -, sondern das Unternehmen musste sich seine Preise von staatlichen Aufsichtsbehörden genehmigen lassen. Dabei galt es darzulegen, dass die von den Kunden geforderten Einnahmen zur Kostendeckung notwendig seien.

Das ergab die paradoxe Situation, dass hohe Kosten eine plausible Begründung für hohe Preise abgaben. Die Unternehmen hatten so keinen zwingenden Grund, alle Ressourcen möglichst optimal einzusetzen – das galt in gewisser Weise auch für das dort beschäftigte Personal. *[Dies ist eine sehr vereinfachte Darstellung. Tatsächlich wirkten auch noch andere Mechanismen in diesen Unternehmen und es gab durchaus einen Druck auf die Personalkosten – insbesondere in den gewerblichen und kundennahen kaufmännischen Bereichen. Aber dem Grunde nach ist die Ausgangssituation durch diese Monopolstellung der Versorgungsunternehmen gekennzeichnet.]*

Mit der Liberalisierung des Strommarktes wurde es nun jedem Energieversorgungsunternehmen – zumindest theoretisch – möglich, jeden Kunden innerhalb Deutschlands zu beliefern. Das jeweilige Versorgungsunternehmen vor Ort fungiert dann nur noch als Durchleiter des Stroms und erhält nur ein Entgelt für die Nutzung seines Netzes. Plötzlich gab es also einen Wettbewerb auch über den Preis und die Frage der kosteneffizienten

Ressourcennutzung war nicht mehr zweitrangig. In dieser Situation begannen in allen Versorgungsunternehmen mehr oder weniger energische Restrukturierungsmaßnahmen.

Ausgehend von einer für den Öffentlichen Dienst typischen, relativ engen Zusammenarbeit zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat wurde dieser auch bei diesem Prozess innerhalb der Nordweststrom AG zumindest informell beteiligt. Die Geschäftsleitung sah, dass sie auf diese Weise die Akzeptanz ihrer Maßnahmen innerhalb der Belegschaft erhöhen und so diesen Prozess mit wesentlich geringeren Reibungsverlusten umsetzen konnte. Das galt auch insbesondere für personelle Maßnahmen, für die die Unterstützung des Betriebsrates besonders wichtig war. So ging man also weit über das vom BetrVG geforderte Maß an Mitbestimmung hinaus und machte sich den Betriebsrat auch dann zum ‚Gehilfen‘, wenn dies vom Gesetz nicht verlangt war.

So wurde der Betriebsrat Teil des Restrukturierungsprozesses und mitverantwortlich für dessen Gelingen. *[Es ist interessant zu betrachten, dass diese Vorgehensweise von einer höheren Hierarchieebene des Unternehmens (Personalchef) ausging und durchaus weiter unten (Abteilungsleiter) anders gehandhabt wird, wie wir in der Bearbeitung eines anderen Kernthemas noch sehen werden. Hier spiegelt sich also wider, dass bewusstes Handeln in Bezug auf die Beteiligung von Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen auf unterschiedlichen Unternehmensebenen auch unterschiedlich gesehen wird bzw. nicht immer von oben nach unten auch wirkungsvoll kommuniziert und durchgesetzt wird.]*

Der Betriebsrat wird eingebunden in eine Verantwortlichkeit für das Fortbestehen des Betriebes und muss damit alles ablehnen, was diesen Fortbestand gefährden könnte. Damit finden seine Vertretungsmöglichkeiten für den Erhalt sozialer Standards genau hier ihre Grenzen. Das bedeutet auch, dass sich der Betriebsrat in seiner Vertretung für Einzelinteressen von der Anerkennung des Betriebsinteressen Grenzen setzen lässt. Seine Teilhabe als Co-Manager – auch wenn dies nicht formal vereinbart ist, sondern einfach nur, eventuell auch nur in Teilbereichen, praktiziert wird – an betrieblichen Prozessen fußt auf der Erkenntnis, dass nur ein sich fortentwickelnder Betrieb auch wirklich zukunftsfähig ist, die Anpassung an Marktgegebenheiten also das Betriebsinteresse definiert und damit auch die Grenzen sozialen Handelns im Betrieb.

Die Beschäftigung von stark leistungsgeminderten Menschen kann objektiv eine Gefährdung dieses Betriebsinteresses darstellen. Ein tief in den betrieblichen Restrukturierungsprozess eingebundener Betriebsrat wägt also ab zwischen den persönlichen Interessen des von Krankheit gebeutelten Arbeitnehmers und dem Interesse des gesamten Unternehmens an seinem Fortbestand. (Diese ‚Interessenabwägung‘ ist übrigens auch ein formalisierter Bestandteil der krankheitsbedingten Kündigung – siehe dazu auch das dritte Kernthema.)

Im vorliegenden Fall bei der Nordweststrom AG ist der Betriebsrat aber nicht in dieser Tiefe eingebunden. Stattdessen findet seine Beteiligung mehr auf einer nachgeordneten Ebene statt, denn er wird ja nur dazu missbraucht, die Folgen des Prozesses mit zu bearbeiten. Menschen, die die Zentrifugalkräfte dieses Prozesses an den Rand gedrückt haben und die eventuell für den weiteren Verlauf der Dinge nicht mehr nützlich sind, werden mit Hilfe des Betriebsrates entweder wieder in den Prozess integriert oder ganz aus ihm entlassen.

Sowohl Geschäftsleitung wie auch Betriebsrat lassen sich dabei darauf ein, nicht den Kern des Problems – nämlich die schwierige Marktsituation der Nordweststrom AG - zum Gegenstand der Kommunikation und des Handelns zu machen. Beide stellen nicht diese schwierige Marktsituation in den Vordergrund und erläutern ihre Auswirkungen auf das Vertriebszentrum und die dort beschäftigten Mitarbeiter, sondern stellen die krankheitsbedingten Fehlzeiten als das Problem dar und ordnen so Marktmechanismen einzelnen Personen zu. Dabei hat das ‚Durchziehen‘ kranker und / oder leistungsgeminderter Menschen – überspitzt ausgedrückt – zu Monopolzeiten kein besonderes Problem dargestellt

und wäre im Rahmen einer plausiblen Erklärung für die Kostensituation des Unternehmens sogar noch eher förderlich gewesen.

Und es geht noch einen Schritt weiter, denn beide Seiten thematisieren gegenüber Marcella nicht die ‚Kosten‘ ihrer Krankheit, sondern sie erklären die Nebentätigkeit – die ja anerkanntermaßen von keiner Seite ernsthaft als ein Problem gesehen wird - zum Knackpunkt – jedenfalls in der öffentlichen Kommunikation - und verhindern damit das Gespräch darüber, dass Krankheitskosten in dieser neuen ökonomischen Situation plötzlich eine ganz andere und wichtigere Rolle als früher spielen. Und da eben nicht über die ökonomischen Gesetzmäßigkeiten gesprochen wird, kann auch keine Lösung gefunden werden, die den Interessen beider Seiten nützlich sein kann.

2. Krankenrückkehrgespräche - Mitbestimmung des BR in sozialen Angelegenheiten

Bei einem Krankenrückkehrgespräch handelt es sich um ein Gespräch, das der Arbeitgeber oder ein von ihm Beauftragter mit einem Arbeitnehmer führt, der aus einer krankheitsbedingten Abwesenheit an den Arbeitsplatz zurückkehrt.

Es kann sich dabei um einfache, unstrukturierte Gespräche oder auch abgestufte Gespräche nach einem vorher festgelegten Schema handeln. In größeren Betrieben werden diese Gespräche häufig von den Vorgesetzten anhand eines Leitfadens geführt, der unternehmensweit Gültigkeit hat. *(Im hier vorliegenden Fall wissen wir nur, dass in Marcellas Abteilung vom Abteilungsleiter Rückkehrgespräche als ein Instrument zur Anwesenheitsverbesserung eingeführt worden sind. Dabei handelt es sich nicht nur um einen Einzelfall für Marcella, sondern um ein bewusstes Führungsverhalten durch den Abteilungsleiter. Ob auch andere Abteilungen von diesem Instrument Gebrauch machen, wurde im Fall leider nicht deutlich. Wir wissen aber, dass es keine Betriebsvereinbarung oder ähnliches zu diesem Thema bei der Nordweststrom AG gibt.)*

Nach einer Umfrage des Instituts der deutschen Arbeitgeberverbände führten 1995 etwa 30% aller befragten Betriebe Krankenrückkehrgespräche durch; 1997 waren es dann schon 80%.

Um zu verstehen, warum und wie Arbeitgeber dieses Instrument einsetzen, soll hier einmal exemplarisch ein Stufenplan für derartige Gespräche vorgestellt werden. Die einzelnen Stufen unterscheiden sich hinsichtlich der Zielsetzung, der Verbindlichkeit, der Gesprächsteilnehmer und der Atmosphäre und ihr Inhalt reicht von der Motivationsbildung bis hin zur Androhung einer Kündigung.

1. Stufe

Der Vorgesetzte teilt dem zurückgekehrten Arbeitnehmer mit, dass man ihn vermisst habe und berichtet ihm von der aktuellen Situation an seinem Arbeitsplatz. Vorsichtige Fragen zum Grund der Fehlzeit und zum persönlichen Umfeld sollen die tieferen Gründe für die Abwesenheit erhellen.

2. Stufe

Dem Arbeitnehmer wird deutlich gemacht, dass seine letzte Fehlzeit nicht lange zurückliegt. Ihm wird erklärt, welche Probleme durch seine Abwesenheit im Arbeitsprozess entstanden sind. Über den Umweg seiner Einschätzung von Fehlzeiten anderer Kollegen versucht man ihn zu einer negativen Einschätzung seiner eigenen Fehlzeiten zu bringen. Umgekehrt wird ihm auch der – vermutete – Eindruck seiner Kollegen von ihm widergespiegelt.

3. Stufe

Dem Arbeitnehmer werden die ‚Kosten‘ seiner Fehlzeiten vorgerechnet und ihm wird exemplarisch durch Maßnahmen – z.B. Kündigungen - in anderen Fällen gezeigt, was auch auf ihn zukommen könnte. Es wird ihm verdeutlicht, dass dies nun die letzte ‚freundliche‘ Unterredung gewesen ist und das das nächste Gespräch arbeitsrechtliche Konsequenzen zum Inhalt haben wird.

4. Stufe

An diesem Gespräch nimmt ein Mitarbeiter der Personalabteilung teil. Der betroffene Arbeitnehmer wird offiziell darüber informiert, dass die Möglichkeit einer Kündigung jetzt zur konkreten Alternative im Maßnahmenkatalog des Arbeitgebers geworden ist.

(Vertiefende Informationen finden sich auch in einem Infobrief der Arbeitnehmerkammer Bremen vom Januar 2003, der über diesen Link zu erreichen ist:

<http://www.arbeitnehmerkammer.de/download/berichte/faltblaetter/krankengespraech.pdf>)

Bei den Krankenrückkehrgesprächen handelt es sich also um einen erheblichen Eingriff in den Arbeitsalltag eines Arbeitnehmers. Dieses Gespräch kann einen großen Einfluss auf seine zukünftige Stellung im Betrieb haben und daher sind Besorgnis und Angst vor solchen Gesprächen in der Regel sehr hoch.

In einem Heft der IG Metall-Betriebszeit „ScheibenWischer“ für Daimler Benz mit dem Schwerpunktthema „Gesundheit & Leistung“ heißt es im Vorwort:

>>Wir haben nun noch vor der Sommerpause ein weiteres Projekt abgeschlossen, an dem sehr lange gearbeitet wurde. Dabei ging es im Kern darum, wie geht man denn vernünftig um mit dem Thema Krankenfehlstand.

Ziel war es, die – insbesondere auch von der Belegschaft kritisierten – Fehlentwicklungen der letzten Zeit zu korrigieren und einen völlig neuen Ansatz zu finden. Im Mittelpunkt der Kritik der bisherigen Praxis standen die Krankenrückkehrgespräche, bei denen der Vorgesetzte nach jedem Gespräch ein Protokoll anfertigen musste und der Kollege/die Kollegin unterschreiben sollte. Dies führte oft zu sehr peinlichen und auch demütigenden Situationen für die Betroffenen, im Übrigen auch für manche Vorgesetzte, die sich mit einer solch bürokratischen Vorgehensweise ziemlich bescheuert vorkamen.

Werkleitung und Führungskräfte gingen in der Vergangenheit offensichtlich davon aus, wenn man den Krankenstand senken will, müsse man nur genügend Druck auf die Kranken machen. Dieser Ansatz war absolut kurzsichtig. Er führte in keinsten Weise zu einer gesünderen Belegschaft sondern in erster Linie zu einem schlechteren Betriebsklima, insbesondere dort, wo Vorgesetzte diese Disziplinierungsmethoden exzessiv angewendet haben.

Der Betriebsrat hat der Werkleitung gegenüber unmissverständlich klar gemacht, dass er diese „Jagd auf Kranke“ nicht länger tolerieren wird und konsequent eine Unterlassung der standardisierten Kranken-Rückkehrgespräche gefordert.

Das neue Konzept „Gesundheit und Leistung“ soll nun eine Abkehr von der bisherigen Philosophie des „Disziplinierens“ sein und in den Mittelpunkt die „Prävention“, also die Vorsorge stellen.

Dazu gibt es eine ganze Reihe, auch medizinischer, Begleitprogramme, die in einem ersten Schritt zunächst mal das Thema Rückenprobleme anpacken.

In einem solchen, in erster Linie auf den Erhalt der Gesundheit der Belegschaft zielenden Konzept, haben natürlich standardisierte Krankenrückkehrgespräche keinen Platz mehr.

Es ist ein Erfolg des BR, dass diese verhasste Disziplinierungsmethode nun endgültig vom Tisch ist.

In dem vom Betriebsrat und Werkleitung verabschiedeten Projekt „Gesundheit und Leistung“ sind nun gute Voraussetzungen geschaffen, für eine Neuorientierung in diesem sicher sehr schwierigen Thema.

Jetzt muss sich aber auch das Denken der Führungskräfte ändern, die diese Vereinbarung umsetzen sollen. Wer eine gesunde Belegschaft will, muss in erster Linie für „gesunde Arbeitsbedingungen“ sorgen. Dazu gehört ein gesundes Arbeitsklima, das sehr stark geprägt wird von einem entsprechenden Führungsstil und Arbeitsbedingungen, die

sich positiv ergonomisch und anforderungsbezogen auf die Gesundheit und Motivation der Belegschaft auswirken. <<

(Die gesamte Ausgabe der Betriebszeitung findet sich hier:

<http://www.bw.igm.de/region/stuttgart/Download/scheibenwischer03-06.pdf>)

Wenn der Betriebsrat zu der Einschätzung kommt, dass Krankenrückkehrgespräche nur eine „verhasste Disziplinierungsmethode“ bedeuten, ist die Verhinderung solcher Gespräche - wie bei Daimler-Benz geschehen -, sicherlich eine gute Lösung im Interesse der Betroffenen.

Andererseits kommen aber nicht sehr viele Betriebsräte zu einer solchen Regelung mit dem Arbeitgeber und im Falle der Nordweststrom AG gibt es sogar keinerlei Absprachen mit dem Betriebsrat zu diesem Thema. Dabei wird offensichtlich, dass es sich bei Marcel-la nicht nur um einen Einzelfall handelt, sondern dass zumindest der Abteilungsleiter des Vertriebszentrums die Krankenrückkehrgespräche als generelle personelle Maßnahme einsetzt. Anders als die in der betrieblichen Hierarchie weiter oben angesiedelte Personalabteilung, die sich sogar weit über das gesetzlich geforderte mit dem Betriebsrat ins Einvernehmen gesetzt hat, beteiligt der Abteilungsleiter den Betriebsrat nicht, sondern entscheidet allein über die Einführung der Krankenrückkehrgespräche in seiner Abteilung. Da er damit aber nicht nur einen einzelnen Arbeitnehmer sondern eine Gruppe von Arbeitnehmern trifft, greift hier das BetrVG mit dem § 87 zur Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten. Es heißt dort:

„Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

1. Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb; ...“

Der § 87 BetrVG ist einer der Grundpfeiler der Betriebsratsarbeit, denn er regelt zahlreiche Tatbestände, die der so genannten ‚erzwingbaren Mitbestimmung‘ unterliegen (d.h., der Betriebsrat kann eine Regelung in diesen Angelegenheiten erzwingen, weil am Ende eines solchen Verfahrens immer der Spruch der Einigungsstelle steht, wenn sich die betrieblichen Parteien nicht einig geworden sind. Es kommt also in jedem Fall zu einer Entscheidung!).

Dass zur Frage der Ordnung im Betrieb auch das Führen von Krankenrückkehrgesprächen gehört, hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) z.B. in einer Entscheidung vom 8.11.1994 (zitiert in Arbeitsrechtspraxis Nr. 24) festgestellt. Damit verstößt die im Vertriebszentrum geübte Praxis gegen das BetrVG und der Betriebsrat hat ein Recht darauf, dass diese unterbleiben bis er von seinem Recht auf Mitbestimmung in dieser Angelegenheit Gebrauch gemacht hat.

3. Krankheitsbedingte Kündigung

Eine Krankheit als solche ist kein Grund für eine Kündigung. Die Auswirkungen einer Krankheit auf das Arbeitsverhältnis können aber schon einen Kündigungsgrund darstellen. Dabei muss die Kündigung sozial gerechtfertigt sein und nach der Rechtsprechung des BAG sind an die soziale Rechtfertigung einer krankheitsbedingten Kündigung „strenge Anforderungen“ zu stellen. Weiter stellt das BAG klar, dass eine Kündigung keine Strafe für eine Krankheit sein darf.

Krankheitsbedingte Kündigungsgründe können z.B. sein:

- häufige Kurzerkrankungen,
- eine lang andauernde Erkrankung,
- eine krankheitsbedingte Leistungsminderung,
- eine krankheitsbedingte, dauernde Leistungsunfähigkeit oder
- die völlige Ungewissheit der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit.

Damit der Arbeitgeber aus einem dieser Gründe eine krankheitsbedingte Kündigung aussprechen kann, müssen folgende Voraussetzungen gegeben sein:

- eine negative Gesundheitsprognose **(A)**,
- eine für den Arbeitgeber unzumutbare betriebliche oder wirtschaftliche Belastung **(B)** und
- eine Interessenabwägung mit dem Ergebnis, dass die Interessen des Arbeitgebers an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Interessen des Arbeitnehmers am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses überwiegen **(C)**.

Diese Voraussetzungen sollen hier im einzelnen – allerdings nur im Zusammenhang mit der Begründung durch eine lang andauernde Erkrankung bzw. eine krankheitsbedingte Leistungsminderung (s.o.) - näher erläutert werden.

A) Eine negative Gesundheitsprognose liegt vor, wenn zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung beim Arbeitnehmer objektiv in „absehbarer Zeit“ nicht mit einer Genesung zu rechnen ist. Das BAG stellt hierzu klar, dass es dafür keine konkreten Zeitangaben geben kann, sondern dass jeder Einzelfall zu betrachten ist. Die negative Gesundheitsprognose stellt immer ein medizinisches Problem dar und sie kann also auch nur von Medizinern gestellt werden. Insofern ist der Arbeitnehmer verpflichtet, seinen Arzt in diesem Punkt von der Schweigepflicht zu entbinden. Im Fall von Marcella haben wir zwar nichts über eine solche Prognose des behandelnden Arztes gehört, aber man kann aufgrund der Einschätzungen der Betriebsärztin davon ausgehen, dass hier eine solche negative Gesundheitsprognose vorliegt, da es sich um eine chronische Krankheit handelt.

B) Eine betriebliche und/oder wirtschaftliche Belastung tritt selbstverständlich bei jeder krankheitsbedingten Abwesenheit oder Leistungseinschränkung auf. Entscheidend ist hier die Zumutbarkeit für den Arbeitgeber. Dabei kommt es im Regelfall darauf an, welche Überbrückungs- und Ausweichmaßnahmen der Arbeitgeber treffen muss. Er muss also die betrieblichen Störungen darlegen, die durch die Krankheit des Arbeitnehmers entstehen. Dabei hat er auch zu belegen, weshalb z.B. die Einstellung einer Ersatzkraft, die Umsetzung anderer Arbeitnehmer, die Anordnung von Überstunden oder die Inanspruchnahme von Leiharbeitnehmern nicht auch als Lösung in Betracht kommen (BAG, in: Der Betrieb 1983 Seite 1047). Dabei kann von einem größeren Unternehmen auch verlangt werden, dass es eine Personalreserve für krankheitsbedingte Ausfälle vorhält.

Im Falle Marcellas arbeitet der größte Teil der Beschäftigten des Vertriebszentrums mittlerweile nach einem Schichtplan, da das Unternehmen seinen Kunden eine ständige Verfügbarkeit anbietet. Insofern muss ohnehin ein Dienstplan erstellt werden und darin sind auch Ausfallzeiten für Urlaub und Krankheit zu berücksichtigen. Dabei ist es durchaus möglich und für einen großen Arbeitgeber auch zumutbar, einen leicht erhöhten Krankenstand in die Dienstplanberechnung einzubeziehen. Hochgerechnet auf die gesamte Abteilung erhöht sich der durchschnittliche Krankenstand der Abteilung durch Marcellas krankheitsbedingte Abwesenheit – die zurückliegenden Daten als Prognose vorausgesetzt – nur um etwa 0,2 bis 0,3%. Ein solcher Faktor sollte durch betriebliche Maßnahmen im Dienstplan aufzufangen sein, womit eine betriebliche Belastung zwar auftritt, aber nicht unzumutbar ist.

Bleibt noch die Frage der wirtschaftlichen Belastung. Marcella hat einen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für sechs Wochen und darüber hinaus einen Anspruch auf einen betrieblichen Zuschuss zum Krankengeld. Ein durchschnittliches Einkommen unterstellt, müsste der Arbeitgeber etwa 10.000 Euro für Lohnzahlungen aufbringen, denen keine direkte Arbeitsleistung gegenübersteht. Das ist für sich genommen ein sehr großer Betrag. Setzt man ihn aber ins Verhältnis zur gesamten Lohnsumme des Unternehmens [geschätzt etwa 26 Mio. Euro] bleibt nur ein Anteil von gerade mal 0,038%! (Die Berechnungen beziehen sich auf das Jahr 2003).

Ins Verhältnis gesetzt zu den Gesamtausgaben dieses Unternehmens bleibt natürlich nur noch ein viel geringerer Anteil an Aufwendungen für Marcellas Krankheit übrig. Weiterhin

ist bei der wirtschaftlichen Belastung die Frage zu stellen, ob nicht auch eine zumindest zu vermutende höhere Leistungsfähigkeit Marcellas (Rudi beschreibt sie als hochqualifiziert und eine der besten Mitarbeiterinnen der Abteilung!) gegenüber anderen Mitarbeitern gegeben ist. Dann relativiert sich der wirtschaftliche Schaden noch mehr.

C) Das BAG verlangt vom Arbeitgeber, dass er bei der Interessenabwägung den Standpunkt eines „ruhig und verständig urteilenden Arbeitgebers“ (BAG, in: Der Betrieb 1983 Seite 1048) einnimmt. Dass für Marcella eine Kündigung eine enorme Beeinträchtigung ihrer Interessen darstellen würde, liegt auf der Hand. Eine Fortdauer des beschriebenen Gesundheitszustandes vorausgesetzt, wäre es für sie unter den gegebenen Bedingungen des Arbeitsmarktes nur sehr schwer möglich, eine andere Beschäftigung zu finden. Eine Kündigung würde für sie also eine erhebliche Gefahr für den Fortbestand ihrer wirtschaftlichen Existenz bedeuten.

Dem stünde für den Arbeitgeber eine Kostenerhöhung im Promillebereich gegenüber, die man bei der Größe des Unternehmens durchaus als zumutbar ansehen kann. Das ist natürlich in der Argumentationskette ein relativ weicher Faktor, denn der Arbeitgeber wird andererseits auch darlegen, dass Marcella ja nicht die einzige Mitarbeiterin ist. Die Wahrscheinlichkeit, dass auch andere Beschäftigte aus krankheits- oder anderen Gründen Kosten verursachen, die sich zu Marcellas Krankheitskosten hinzuaddieren, ist durchaus gegeben. Der Arbeitgeber wird also darauf verweisen, dass er bei seiner Interessenabwägung nicht nur einen Fall berücksichtigen muss, sondern auch noch weitere potenzielle Risiken in Erwägung ziehen muss.

Anhand des folgenden Prüfschemas kann sich der Betriebsrat bei krankheitsbedingten Kündigungen orientieren:

Was muss der BR beachten bei krankheitsbedingten Kündigungen?

- **Aufstellung aller Fehlzeiten der letzten drei Jahre**
- **Hat die Erkrankung betriebliche Ursachen? (Arbeitsbedingte Erkrankung? Betriebsunfall?)**
- **Wie war der Verlauf der Fehlzeiten?**
- **Welche Gesundheitsprognose wurde gestellt?**
- **Wie wirkt sich die Krankheit im Betrieb aus? Arbeitsausfall, Vertretung, Aushilfen**
- **Sind mildere Mittel als eine Kündigung möglich? Veränderungen am Arbeitsplatz**
 - Versetzung**
 - Umschulung / Fortbildung**
 - Kur / Reha**
- **Interessenabwägung**



Die Beteiligung des Betriebsrates bei Kündigungen

Rudi fürchtet eine Zustimmung des Betriebsrates für den Fall, dass der Arbeitgeber Marcella krankheitsbedingt kündigen wird. Daher soll hier kurz auf die rechtlichen Möglichkeiten des Betriebsrates bei Kündigungen eingegangen werden, soweit es für den konkreten Fall von Bedeutung ist:

Der § 102 BetrVG regelt die Rechte und Pflichten des Betriebsrat bei Kündigungen von Arbeitnehmern.

Der Absatz 1 gibt dem Arbeitgeber auf, den Betriebsrat vor jeder Kündigung zu hören und ermahnt ihn, dass eine ohne Betriebsratsbeteiligung ausgesprochene Kündigung unwirksam ist. Das dürfte bei der Nordweststrom AG zum selbstverständlichen Gedanken gut beider Seiten gehören.

Der Absatz 2 gibt dem Betriebsrat die Möglichkeit, Bedenken gegen eine Kündigung zu äußern. Dafür hat er bei einer ordentlichen Kündigung eine Frist von einer Woche einzuhalten. Äußert er sich in dieser Zeit nicht, „gilt seine Zustimmung zur Kündigung als erteilt“. Der Inhalt der Bedenken ist vom BetrVG an keine Formvorschrift gebunden. Hier kann der Betriebsrat also alles ins Feld führen, das nach seiner Meinung gegen eine Kündigung spricht. Entscheidet sich der Betriebsrat zum Widerspruch, macht es Sinn, auch exzessiv von der Möglichkeit der Bedenkenäußerung Gebrauch zu machen.

In einem etwaigen Kündigungsschutzverfahren vor dem Arbeitsgericht wird das Schreiben des Betriebsrats Bestandteil des Verfahrens werden und auf diese Weise können damit vielfältige Gesichtspunkte vor dem Arbeitsrichter zur Sprache gebracht werden. Außerdem wird dadurch signalisiert, dass sich die Ablehnung des Betriebsrats nicht nur auf die nach dem Gesetz möglichen Widerspruchsgründe stützt, sondern eben auf viele weitere Argumente. Gerade im Fall von Marcella kann der Betriebsrat viele Bedenken ins Feld führen. Sie ergeben sich im Einzelnen aus der Falldarstellung und auch aus den zahlreichen Argumenten in der Kernthemenbearbeitung.

Der Absatz 3 nennt fünf Gründe, mit denen der Betriebsrat einer beabsichtigten Kündigung widersprechen kann. Anhand der Struktur dieses Absatzes kann der Betriebsrat prüfen, ob es Gründe für einen Widerspruch im Falle Marcellas gibt.

Der Vorspann des §102, 3 BetrVG lautet: „Der Betriebsrat kann innerhalb der Frist des Absatzes 2 [eine Woche - d. Verf.] der ordentlichen Kündigung widersprechen, wenn ...

1. ...
2. ...
3. der zu kündigende Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz im selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann,
4. die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist oder
5. eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Vertragsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis erklärt hat.“

Nach Rudis Schilderung hat Marcella in der Vergangenheit durchaus die Einsicht in die Ernsthaftigkeit ihrer Lage vermissen lassen. Wenn Sie nach Krankheitsphasen wieder zur Arbeit kam, gab es zwar Anfangs viel Stress, aber dann lief es oft schnell wieder den gewohnten Gang und Marcella befasste sich nicht mehr sehr intensiv mit ihrer Zukunft in der Nordweststrom AG. Daher fehlte auch von ihrer Seite der Anstoß, sich über Alternativen Gedanken zu machen. Der § 102 des BetrVG ‚denkt‘ aber genau in solchen Alternativen und leitet auch den Betriebsrat an, sich derartige Gedanken zu machen.

Es ist also Aufgabe des Betriebsrats, sorgfältig nach denkbaren Arbeitsplätzen Ausschau zu halten. Da in der Regel die BR-Mitglieder aus verschiedenen Unternehmensbereichen kommen, liegt im Gremium oft ein Wissen um solche Alternativen vor.

Ist zum Einsatz an einem anderen Arbeitsplatz eine Umschulung oder Weiterbildung nötig, muss der Arbeitgeber zuerst hiervon Gebrauch machen, wenn ihm dies zumutbar ist. Bei den Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen muss es sich nicht zwingend um innerbetriebliche handeln, auch eine außerbetriebliche Weiterbildung ist denkbar. Es obliegt zudem dem Arbeitgeber darzulegen, ob eine solche Maßnahme für ihn unzumutbar ist.

Als andere Vertragsbedingungen ist vieles denkbar; z.B. ein anderer Arbeitsplatz, ein Arbeitsplatz mit gänzlich anderer Aufgabe, ein anderer Einsatzort, eine Veränderung der Arbeitszeit, eventuell auch die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses in der Form eines befristeten Arbeitsvertrages. Es können praktisch alle Umstände des bestehenden Arbeitsvertrages geändert werden.

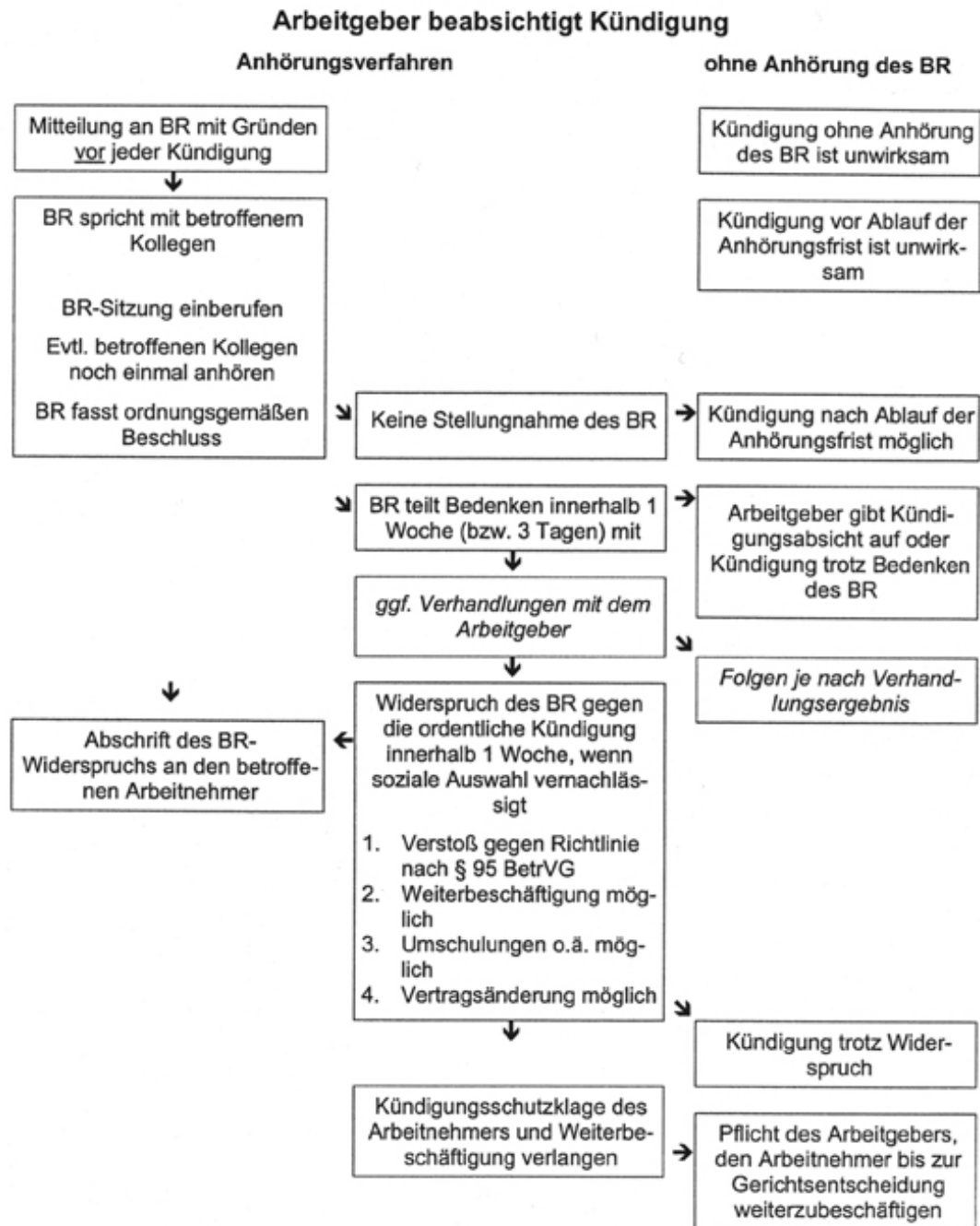
Das vorgenannte lässt erkennen, dass es nicht nur aus rechtlichen Gründen notwendig ist, sich den Text des § 102 BetrVG vor einer Beschlussfassung über ein Kündigungsbegehren anzusehen. Die im Gesetz genannten Widerspruchsgründe kann man auch als Checkliste für eine Prüfung aller Umstände einer Kündigung begreifen. Sie führen direkt zu der Frage, welche Alternativen es zur Kündigung gibt und stoßen jedes Betriebsrat-Mitglied geradezu darauf, sich gedanklich mit Alternativmöglichkeiten zu beschäftigen.

Alternativlösungen im Sinne der Nummern 3 bis 5 sind aber natürlich nur in Absprache mit dem betroffenen Arbeitnehmer möglich. Zusammen mit ihm kann der Betriebsrat jedenfalls am besten einschätzen, ob einer der Widerspruchsgründe gegeben ist und mit ihm beraten, welche weiteren Schritte zu unternehmen sind.

Die Chancen für eine ‚gütliche‘ Lösung sind im vorliegenden Fall ja auch deshalb besonders gegeben, weil er sich ja noch im Vorstadium zur Kündigung befindet. Hier herrscht noch nicht die oft qualvolle Drucksituation eines Kündigungsverfahrens vor, sondern das Denken in Alternativen hat jetzt noch den Charakter des Sammels und Auslotens von Möglichkeiten. Da die rechtlichen Möglichkeiten des Betriebsrates bei einer Kündigung ohnehin sehr gering sind, gewinnt die informelle Seite - also Gespräche des Betriebsrats mit dem Arbeitgeber über Alternativlösungen zur Kündigung - umso mehr Gewicht.

Weiteres Material zu diesem Thema

Ablaufplan: Beteiligung des Betriebsrats im Verfahren nach § 102 BetrVG



Quelle: "Mensch geht vor!" ver.di b+b GmbH

Anhörung des BR bei Kündigung nach § 102 BetrVG

Voraussetzung	Betriebsrat ist <u>vor</u> jeder Kündigung zu hören		
Pflichten des Arbeitgebers	muss BR in der Anhörung informieren über: - Name des/der Beschäftigten einschließlich aller bekannten persönlichen und sozialen Daten - alle Kündigungsgründe - Kündigungsart - Kündigungstermin - Kündigungsfrist		
Rechtsfolge	Kündigung ohne vorherige Anhörung des Betriebsrats ist unwirksam		
Rechte des Betriebsrats	außerordentliche Kündigung	ordentliche Kündigung	
	Bedenken	Bedenken	Widerspruch
Gründe	alle möglichen Argumente, die aus rechtlicher oder tatsächlicher Hinsicht gegen die Kündigung sprechen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Soziale Auswahl unzureichend 2. Verstoß gegen Richtlinie nach § 95 BetrVG 3. Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz möglich 4. Weiterbeschäftigung nach Umschulung/Fortbildung 5. Weiterbeschäftigung zu veränderten Vertragsbedingungen 	
Fristen	unverzüglich, innerhalb von drei Tagen	innerhalb einer Woche	
Verfahren	Befragung der Betroffenen, Beschluss des Betriebsrats schriftliche Stellungnahme		
Folgen	kein Weiterbeschäftigungsanspruch	kein Weiterbeschäftigungsanspruch	bei Kündigung trotz Widerspruch - Arbeitnehmer muss Abschrift der Stellungnahme des Betriebsrats erhalten - grundsätzlich Weiterbeschäftigungsanspruch nach § 102 Abs. 5 BetrVG, wenn der AN auf Weiterbeschäftigung klagt

Quelle: "Mensch geht vor!" ver.di b+b GmbH

Handlungsoptionen

[Die hier vorgestellten Handlungsoptionen entsprechen meiner persönlichen Sicht auf diesen Fall. Die Seminarsituation in fallbasierter Bildungsarbeit ist aber gerade davon gekennzeichnet, dass die unterschiedliche Sicht der Teilnehmer auf einen Fall auch ganz viele unterschiedliche Handlungsoptionen hervorbringt. Deshalb sind die hier genannten geprägt von meinem persönlichen Erfahrungshorizont und spiegeln nicht das – wesentlich breiter gefächerte - Ergebnis der Bearbeitung dieses Falles im Seminars wider!]

Ich, als Rudi, würde ...

... im Betriebsrat eine Diskussion über das Thema Co-Management anstoßen / verlangen. (Wie wir Rudis Fallschilderung entnehmen, ist die Beteiligung des Betriebsrates in diesem betrieblichen Restrukturierungsprozess allein von der Arbeitgeberseite definiert; sie entscheidet, wo der Betriebsrat eingebunden wird und wo nicht. Diesen Zustand kann Rudi im Betriebsrat thematisieren und dort eine Debatte anstoßen, ob man sich weiterhin auf diese Weise in den Prozess einbinden lassen will oder ob man stattdessen nicht besser mit dem Arbeitgeber über das Thema Co-Management spricht und dann mit ihm zu entsprechenden Regelungen kommt.)

... würde im Betriebsrat den Fall Marcella noch mal zur Sprache bringen und dabei insbesondere darauf hinweisen, dass mit dem Entzug der Nebentätigkeitsgenehmigung sowohl die Geschäftsleitung wie auch der Betriebsrat nicht das Hauptproblem – die Kostensituation unter den geänderten Marktbedingungen – in den Blick genommen haben, sondern die Folgen der Marktsituation Marcella anlasten.

... würde auch mit den KollegInnen meiner Abteilung in diesem Sinne über Marcellas Fehlzeiten und die krankheitsbedingten Kosten in dieser Abteilung sprechen.

... meinem Abteilungsleiter mitteilen, dass die von ihm geübte Praxis gegen die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates verstößt und ihn auffordern, die Krankenrückkehrgespräche sofort einzustellen.

... , wenn mein Abteilungsleiter nicht reagiert, dem Betriebsrat in einer der nächsten Sitzungen einen Beschlussantrag vorlegen, nach dem der Arbeitgeber schriftlich auf den Verstoß gegen den § 87 BetrVG hingewiesen und aufgefordert wird, diese Praxis unverzüglich einzustellen.

... den Betriebsrat auffordern, mit dem Abteilungsleiter des Vertriebszentrums und der Betriebsärztin weitere arbeitsmedizinische Möglichkeiten zur Verringerung von (Rücken-)Erkrankungen an den Arbeitsplätzen zu beraten. Zur Einstimmung in das Thema bitte ich den BR-Vorsitzenden, bei der Arbeitnehmerkammer in Bremen ein Faltblatt zu diesem Thema für alle BR-Mitglieder anzufordern.

(Das Faltblatt kann auch online eingesehen werden unter:

<http://www.arbeitnehmerkammer.de/download/berichte/faltblaetter/ruecken.pdf>)

... noch einmal mit Marcella über das Thema ‚Schwerbehinderung‘ sprechen. Es würde ihr nicht nur einen zusätzlichen Schutz gewähren, sondern dem Arbeitgeber auch Möglichkeiten eröffnen, Kostenerstattungen für arbeitsmedizinische Maßnahmen zu erhalten.

... im Gespräch mit Marcella klar machen, dass eine krankheitsbedingte Kündigung durchaus wahrscheinlich ist und mit ihr in diesem Licht Alternativlösungen erörtern.