



Nicht jede Frage ist erlaubt

Nach längerer Krankheit laden Arbeitgeber Beschäftigte oft zum Krankenrückkehrgespräch ein. Doch nicht alle Fragen sind bei den heiklen Unterredungen erlaubt.

➤ [Mehr.](#)

! DIE GUTE NACHRICHT

160 Unternehmen beteiligten sich jetzt am Wettbewerb „Mein gutes Beispiel“, mit dem Engagement und Verantwortungsübernahme von Firmen für die Gesellschaft gewürdigt werden, etwa in Form von innovativen Projekten, in Vereinen und Initiativen. Die hohe Zahl der Bewerber zeige, dass Firmen Verantwortung übernehmen, Nachhaltigkeit förderten und sich aktiv für eine zukunftsfähige Gesellschaft einsetzten, heißt es in einer Mitteilung der veranstaltenden Bertelsmann Stiftung. Sie täten das, indem sie über das Kerngeschäft hinaus in die Bereiche Bildung und Ausbildung, Bekämpfung sozialer Ungleichheit oder Integration und Inklusion investierten.

➤ [Infos.](#)

INHALT

➤ [Seite 3](#)

Weniger Tariflöhne.

Die Zahl der Arbeitnehmer in Betrieben mit Branchentarifvertrag nimmt weiter ab.

➤ [Seite 4](#)

Belastete Führungskräfte.

Chefs sind häufig stark belastet und verunsichert.

Regeln für das Rückkehrgespräch

Wenn Arbeitgeber ihre Beschäftigten nach langer Abwesenheit zum Krankenrückkehrgespräch laden, beschleicht die Mitarbeiter oft ein ungutes Gefühl. Eigentlich sei der Grundgedanke hinter den Gesprächen, dass der Arbeitgeber betriebliche Krankheitsursachen erkenne und gegebenenfalls korrigierend eingreife, erläutert der Bamberger Rechtsanwalt Philipp Nacke gegenüber AOK-Original. Frage man betroffene Arbeitnehmer oder Betriebsräte, entstehe häufig jedoch der Eindruck, solche Gespräche würden als „Jagd auf Kranke“ oder gar „Blaumacher“ empfunden, um etwa krankheitsbedingte Kündigungen vorzubereiten. Worauf müssen sich Arbeitnehmer also einstellen, welche Fragen sind erlaubt und welche Rolle kommt dem Betriebsrat zu?

Krankenrückkehrgespräche sind nicht zu verwechseln mit dem betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM), bei dem es vor allem darum geht, die Arbeitsfähigkeit und den Arbeitsplatz zu erhalten. Eine spezielle Rechtsgrundlage wie beim BEM existiert beim Krankenrückkehrgespräch laut Nacke nicht. Doch sei allgemein davon auszugehen, dass der Arbeitnehmer verpflichtet sei, der Einladung seines Chefs zu folgen und an dem Gespräch teilzunehmen, soweit die rechtlichen Grenzen etwa des Datenschutzrechts beachtet würden. In Betrieben mit Betriebsrat sei die Einführung solcher Gespräche nach dem Betriebsverfassungsgesetz mitbestimmungspflichtig. „Hieraus folgt, dass der Arbeitgeber ohne Zustimmung des Betriebsrats solche Gespräche nicht einführen darf“, betont Nacke.



Doch welche Art von Fragen sind zulässig? „Allgemein lässt sich sagen, dass Fragen nach der Art einer Erkrankung oder gar konkreter Krankheitsursachen grundsätzlich verboten sind. Auch Fragen zu persönlichen Erkrankungen, die keinerlei betriebliche Ursachen haben, haben dort nichts zu suchen“, erläutert der Jurist. Es verbiete sich auch, eine Drohkulisse aufzubauen, zu täuschen oder ähnliches. Da die Grenzen fließend seien und Arbeitnehmer häufig kein so hohes Problembewusstsein für die Zulässigkeit einzelner Fragen hätten, würden in der Praxis allerdings auch unzulässige Fragen gestellt und wahrheitsgemäß beantwortet. Als „Faustformel“ lasse sich sagen, dass der Arbeitnehmer die Antwort auf solche Fragen ver-

ARBEIT IM WANDEL

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) informiert in der neuen Broschüre „Arbeitswelt im Wandel“ über Zahlen, Daten und Fakten in Sachen Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Sie kann als pdf heruntergeladen werden unter www.baua.de/publikationen.



➤ **Broschüre zum Herunterladen.**

weigern dürfe und sollte, „die keinerlei Bezug zum betrieblichen Geschehen haben, sondern rein privater Natur sind“. Nacke rät allen Betroffenen, sich vor einem solchen Gespräch fachkundig beraten zu lassen.

Der Anwalt empfiehlt zudem Betriebsräten, der Einführung solcher Gespräche grundsätzlich skeptisch gegenüberzustehen und zu versuchen, die Etablierung zu verhindern. Sollte sich die Mitarbeitervertretung dennoch entscheiden, solche Gespräche mitzutragen, sei auf jeden Fall anzuraten, das Verfahren oder den Gesprächsablauf in einer Betriebsvereinbarung zu regeln. Auch sei es für Arbeitnehmer immer eine gute Idee, ein Mitglied des Betriebsrats zu einem solchen Gespräch hinzuzuziehen.

Tarifbindung nimmt ab

Der Anteil der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben ist im Jahr 2019 weiter zurückgegangen. In Westdeutschland arbeiteten 46 Prozent der Beschäftigten vergangenes Jahr in Betrieben mit Branchentarifvertrag. Im Jahr 2018 waren es mit 48 Prozent noch zwei Prozentpunkte mehr. In Ostdeutschland sank der entsprechende Anteil der Beschäftigten 2019 im Vergleich zum Vorjahr von 35 auf 34 Prozent. Das zeigen Daten des IAB-Betriebspanels, einer jährlichen Befragung von rund 15.000 Betrieben durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Verglichen mit dem Stand von 1996, als vom IAB erstmals Daten zur Tarifbindung erhoben wurden, ist der Anteil der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben deutlich geschrumpft: Damals arbeiteten im Westen 70 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit Branchentarifvertrag, im Osten waren es 56 Prozent.

➤ Infos.



Integrationskurse gestoppt

Die Corona-Krise wirkt sich auch auf Integrations- und Sprachkurse von Zuwanderern aus. Rund 220.000 von ihnen mussten die Lehrgänge wegen der Pandemie unterbrechen, teilte eine Sprecherin des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) mit. Es sei daher ein umfangreiches Programm gestartet worden, um die Integrationsarbeit auch in der Corona-Krise aufrechtzuerhalten.

Insbesondere solle durch digitale Angebote die Zeit der Kursunterbrechungen überbrückt werden. Dazu stellt das Bundesamt nach eigenen Angaben rund 40 Millionen Euro zur Verfügung. Die Mittel sollten auch dazu dienen, die fest angestellten Lehrkräfte, aber auch die Honorarkräfte der Kursträger weiter in Beschäftigung zu halten. Insgesamt hat das BAMF bereits rund 7.000 Online-Tutorien und virtuelle Klassenzimmer genehmigt. Aktuell lernten so fast 83.000 Zuwanderer digital, sagte die Sprecherin AOK-Original.

➤ Infos.

§ VORBESTRAFT?

Ein Arbeitgeber darf keine allgemeine Auskunft über Vorstrafen und Ermittlungsverfahren verlangen. Er darf Bewerber nur nach Verfahren und Verurteilungen fragen, die für den zu besetzenden Arbeitsplatz relevant sein können. Das hat das Arbeitsgericht Bonn entschieden. Geklagt hatte ein Auszubildender, dessen Arbeitsvertrag wegen arglistiger Täuschung angefochten wurde. Bei seiner Bewerbung um die Ausbildung als Fachkraft für Lagerlogistik hatte der Mann im Personalblatt die Frage nach „Gerichtlichen Verurteilungen/schwebenden Verfahren“ verneint. Etwa ein Jahr nach seiner Einstellung teilte der Auszubildende seinem Vorgesetzten mit, dass er eine Haftstrafe antreten müsse. Er bat darum, seine Ausbildung während seines Freigangs fortführen zu können. Daraufhin wollte der Arbeitgeber den Ausbildungsvertrag wegen arglistiger Täuschung anfechten. Dieses Anliegen wies das Gericht zurück. Nicht jede denkbare Straftat begründe Zweifel an der Eignung für diese Ausbildung. Nach Abwägung mit dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht sei die Frage im Personalblatt unzulässig und der Bewerber müsse sie nicht wahrheitsgemäß beantworten.

5 Ca 83/20



Belastet und verunsichert

Führungskräfte stehen in der Corona-Krise in einer besonderen Verantwortung. Vom Homeoffice aus müssen sie oft die Firma steuern und ihren Mitarbeitern Rückmeldung geben, dabei flexibel und rücksichtsvoll sein. Aber auch ohne Covid-19 sind Führungskräfte in besonderer Weise für den Erfolg oder Misserfolg einer Abteilung oder eines ganzen Betriebs mitverantwortlich. Allerdings: Viele von ihnen sehen ihre eigene Rolle ambivalent, fühlen sich unsicher und nicht ausreichend unterstützt. Das ist das Ergebnis des „Führungskräfte-Radars“, das die Bertelsmann Stiftung zusammen mit dem Reinhard-Mohn-Institut für Unternehmensführung (RMI) an der Universität Witten/Herdecke erstellt hat.

Die repräsentative Befragung unter knapp 1.000 Führungskräften in Deutschland zeigt, dass 30 Prozent an sich selbst in ihrer Führungsrolle zweifeln. Jede fünfte Führungskraft



(21,4 Prozent) glaubt, den eigenen Ansprüchen an eine Führungsperson nicht gerecht zu werden. Jeder Vierte (25,6 Prozent) stimmt der Aussage zu, mehr zu einer Gruppe beizutragen, wenn sie von jemand anderem geführt wird, anstatt selbst zu führen. Nimmt man hinzu, dass weitere 25 Prozent bei den entsprechenden Aussagen nur teilweise zustimmen, kann laut den Forschern bei der Hälfte der deutschen Führungskräfte davon ausgegangen werden, dass sie ihrer Verantwortung nicht unbeschwert nachkommen.

Nach Ansicht der Autoren stellt das ein gravierendes Führungsproblem für Unternehmen dar. Denn eine hohe Belastung wirke sich negativ auf den Erfolg von Führung aus. So gebe es beispielsweise weniger Verbesserungen in der Produktivität und eine erkennbar geringere Mitarbeiterzufriedenheit.

➤ Infos.

! APPS & LINKS

G+G-Newsletter zur Corona-Krise

➤ www.gg-digital.de

Übersicht über Corona-Lockerungen.

➤ www.corona-was-darf-ich.de



Wie viel Prozent der Angestellten in West und Ost arbeiteten im Jahr 2019 in Betrieben mit Branchentarifvertrag?

➤ Hier antworten ...

Die Gewinner werden von der KomPart informiert. Wir verwenden Ihre Daten ausschließlich für die Auslosung des Gewinnspiels. Ihre Daten werden danach vernichtet. Informationen zum Datenschutz finden Sie im Impressum.

GEWINNEN* SIE EINEN 50-EURO-SCHEIN!

Zugestellt per Post.
Einsendeschluss: 19. Juni 2020.

*Die Gewinne sind gesponsert und stammen nicht aus Beitragseinnahmen.

Impressum

Herausgeber:
AOK-Bundesverband GbR

Redaktion und Grafik:
KomPart Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG
10178 Berlin, Rosenthaler Str. 31
www.kompart.de

Verantwortlich: Frank Schmidt

Redaktion: Thorsten Severin, Annegret Hirnrich

Creative Director: Sybilla Weidinger

Fotos: S.1: AOK; S.2: AOK; S.3: AOK, iStockfoto/Barcini; iStockfoto/siraanamwong, S.4: AOK

Informationen zum Datenschutz finden Sie hier:
www.aok-original.de/datenschutz.html

