



Belegschaftsinfo

Nr. 208, 22. Juni 2011

Information der Belegschaftsliste

für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Vorsicht Falle!

-- Krankenrückkehrgespräche sind doch „krank“ --

Was würden Sie sagen, wenn Ihr Chef Sie fragt: „Na Herr/Frau Müller/Meier/Schulz, schön, dass Sie wieder da sind. Wie geht es Ihnen? Sind Sie wieder fit?“ Wehe, wer hier Böses denkt. Der Chef erkundigt sich doch nur ganz freundlich, ob Sie nach Ihrer Erkrankung wieder voll leistungsfähig in den Berufsalltag einsteigen können. Nebenbei hat er sich einen Terminvermerk darüber in seinem Kalender gemacht.

Außerdem mussten Ihre KollegInnen während Ihrer Abwesenheit ja für Sie mitarbeiten. Das geht natürlich auch auf deren Knochen, das wollen Sie ja nicht. So fängt es an und schon befinden Sie sich in bester Rechtfertigungsnotlage. Sie denken jetzt schon darüber nach, wie Sie beim nächsten Mal gar nicht erst in die Notlage geraten? Schade, Sie erkranken erneut und kommen nach einiger Zeit zurück in die Firma. Ihr Chef wird immer „netter“. Er lädt Sie zum Gespräch:

Nun wird eine richtige Notiz über Ihre Abwesenheit erstellt. Darin enthalten sind Ihr Name, der Ihres Chefs und die möglicher weiterer Teilnehmer. Der Anlass des Gesprächs wird notiert: Ihre in letzter Zeit auf hohem Niveau befindlichen Fehlzeiten mit steigender Tendenz. Sie werden selbstverständlich darauf hingewiesen, dass Sie zu Ihrer Krankheit keinerlei Auskünfte geben müssen.

Dann dürfen Sie sich ansehen, wie oft Sie in den letzten 2 Jahren gefehlt haben. Ihr Chef legt Ihnen eine detaillierte Auflistung darüber vor. Als nächstes bietet Ihnen Ihr Chef seine Hilfe an, dass er Sie an Ihrem Arbeitsplatz entlasten möchte, damit Sie sich gesundheitlich stabilisieren können. Leider müssen Sie Ihre Lieblingsaufgabe abgeben und in Zukunft nur noch unliebsame Arbeiten erledigen.

Nun sind Sie schon so „begeistert“, dass Sie versuchen, das Ruder noch einmal herumzureißen und lassen sich zu der Aussage hinreißen, dass die Ursache für Ihre häufigen Erkrankungen eher auf

Ihre belastende private Situation zurückzuführen sei. Ihr Chef weist Sie nun darauf hin, dass Ihre Fehlzeiten starke Auswirkungen auf die Betriebsabläufe und die Personaleinsatzplanung haben. Auch, dass sich KollegInnen schon über Ihr häufiges Fehlen beschwert hätten. Er besteht darauf, dass es nun an Ihnen sei, Ihren Gesundheitszustand endlich zu verbessern. Sie einigen sich einvernehmlich auf folgendes Vorgehen:



1. Sie setzen sich wegen Ihrer privaten Probleme mit der Sozialberatung in Verbindung.
2. Sie erklären sich bereit, sich in fachärztliche Behandlung zu begeben.

Sie bekommen noch einen Termin für ein Folgegespräch und als Krönung setzen Sie Ihre Unterschrift unter diese Niederschrift. Selbstverständlich mit dem Zusatz, dass sie von dieser Notiz Kenntnis genommen haben und den getroffenen Vereinbarungen zustimmen.

Was ist Ihnen passiert?

Sie fühlen sich jetzt nicht besser und auch nicht in Ihrer Lage unterstützt? Sie fühlen sich eher unter Druck gesetzt, jetzt auch noch funktionieren zu müssen und beim nächsten mal vielleicht doch lieber krank zur Arbeit zu gehen?

STOP!

Sie sind gerade Opfer eines Krankenrückkehrgesprächs geworden. Diese verfolgen unter dem Deckmäntelchen der Hilfestellung einzig und allein das Ziel, Druck auf Sie auszuüben, um dadurch wirksam die Fehlzeiten im Unternehmen zu senken. Diese Gespräche laufen in einem standardisierten Rahmen mit eskalierender Stufenfolge ab. In unserem Beispiel nach der ersten Krankheit ein noch eher harmloses Rückkehrgespräch, in der 2. Stufe dann als sogenanntes Fehlzeitengespräch mit einer schriftlichen Notiz.

Und genau hierzu will die Personalabteilung im Werk an der Wupper derzeit den Vorgesetzten als „Hilfestellung“ eine Schulung anbieten.

Wir meinen: Krankenrückkehrgespräche sind krank!

Krankenrückkehrgespräche machen niemanden gesund, sie tragen vielmehr noch dazu bei, dass der Betroffene sich noch weiter unter Druck gesetzt fühlt. Denn: Niemand ist doch freiwillig krank! „Gute Arbeit“ bedeutet doch nicht, aus Angst vor dem Vorgesetzten und Arbeitsplatzverlust krank zur Arbeit erscheinen zu müssen.

Wenn, dann aber richtig:

Wir haben ein Betriebliches Gesundheitsmanagement ins Leben gerufen, das weiter ausgebaut und fortentwickelt werden kann und sollte. Ebenso zählt dazu das gesetzlich festgelegte Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) als Instrument zur Hilfe bei länger andauernder Krankheit. Diese Maßnahmen sind Bestandteil einer modernen betrieblichen Gesundheitspolitik als Weg zu einer gesunden Arbeitswelt.

Auf diesem Weg sollten wir gemeinsam weitergehen und nicht die bisher erreichten Ziele durch ein überholtes altes System wieder

Fortsetzung nächste Seite ->

Vorsicht Falle!

-- Krankenrückkehrgespräche sind doch „krank“--

Fortsetzung Titelseite:

zunichte machen.

BEM ist richtig und wichtig

Es ist richtig und sinnvoll nach längerer Abwesenheit durch Krankheit darüber nachzudenken, ein Gesprächsangebot im Rahmen des Betriebliches Eingliederungsmanagements (kurz: BEM) anzunehmen. In diesen Gesprächen wird über Hilfestellungen und nötige Veränderungen nachgedacht, die eine Wiederaufnahme der Arbeit erleichtern und dauerhaft für Entlastung sorgen können. An den Gesprächen können neben dem betroffenen KollegenInnen und einem Vertreter der Personalabteilung, Betriebsrat, Werksarzt und der Vertrauensfrau/mann teilnehmen. Sie können die Gespräche mit dem Betriebsrat Ihres Vertrauens vorbereiten und die Themen ansprechen, die Ihnen wichtig erscheinen. Sie entscheiden, ob ein Gespräch stattfindet und mit wem Sie sprechen möchten. Unsere Erfahrungen sind bislang positiv. Vielfach konnten Arbeitsbedingungen verbessert und beiderseitig Verständnis für belastende Situationen erreicht werden. Deshalb unser Rat: Nutzen Sie BEM-Gespräche, adressieren Sie Ihre Anregungen oder Kritiken. Und nehmen Sie eine Person Ihres Vertrauens mit in das Gespräch.

Warum haben wir diesen Artikel geschrieben ?

Vor einiger Zeit hatten uns ein Personaler von HR aus Berlin und Frau Wegmann im Betriebsratsgremium einige Folien vorgestellt. Anhand dieser Folien möchte HR die Vorgesetzten schulen, mit dem Ziel die krankheitsbedingten Fehlzeiten bei den Mitarbeitern zu verringern. Der Leitfaden, an dem sich die Vorgesetzten entlang hangeln sollen, ist so angelegt, das der Mitarbeiter in eine Ecke gedrängt wird, aus der er so schnell nicht wieder raus kommt. Es wird enormer Druck aufgebaut. Bei Durchsicht der Folien wurde vielen

Fehlzeiten und Kündigung

der Anwesenden klar, das hier nicht das Wohl des Mitarbeiters im Vordergrund steht. Von Motivationsbedingten Fehlzeiten war die Rede man meint diese durch ein Gespräch verringern zu können.

Einige Aussagen, haben wir hier mal abgebildet, und sie werden sehen, die spricht für sich. Wir haben die Schulung für die Vorgesetzten unersagt, die noch unter unserer Zuständigkeit fallen.

Aussagen:

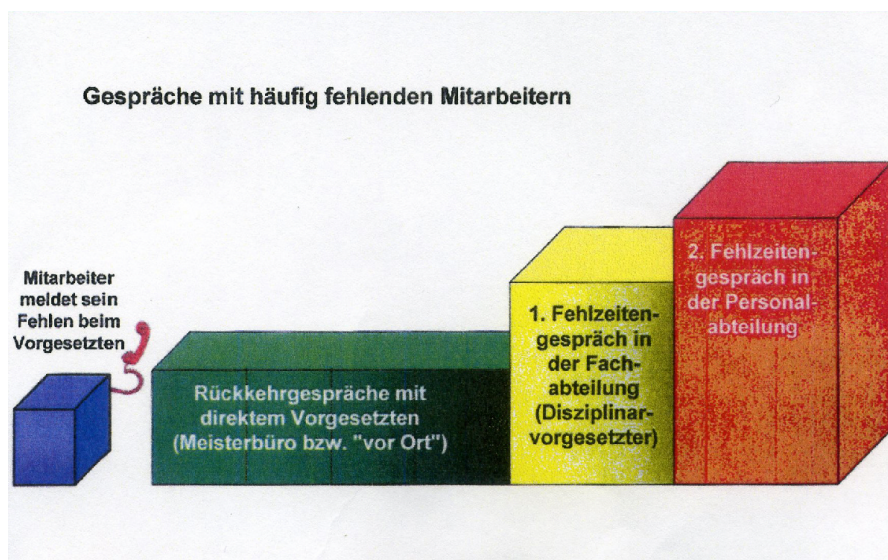
Es ist unser Ziel, einzelfallbezogen die optimale und gerechte Lösung für Mitarbeiter und Vorgesetzte zu finden

Kündigungen von Seiten des Unternehmens sollen soweit wie möglich vermieden werden, sollten nur als letztes Mittel angewendet werden

Sie sind jedoch auch nicht ausgeschlossen

Kündigungen sind schwierig durchzusetzen, deshalb müssen sie durch die Vorgesetzten gewissenhaft und sorgfältig geprüft und vorbereitet werden

Eskalationsstufen



V.i.S.d.P.: Betriebsräte der Belegschaftsliste;

Michael Groß, GDD-GED-DMPK-BNP, Geb. 468, Tel. 8310
Ralf Hochwald, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. 7345
Heike Luttkus, API-SC ELB QU, Geb. 128, Tel. 7789
Christian Pieper, GDD-CMC-GCD, Geb. 131, Tel. 7457
Thomas Preuss, API-SC ELB WP-TR, Geb. 90, Tel. 2713

Michael Schmidt-Kießling, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. 2546
Cornelia Streich, (CWL), Geb. 460, Tel. 8402
Birgit Hancke, GDD-GED Toxikologie, Geb. 514, Tel. 8177
Jörg Majewski, API-SC ELB Werkschutz, Geb. 303, Tel. 2255
Renate Kruk, GDD-GED-DMPK-DP NPW, Geb. 468, Tel. 4252