

Krankrückkehrgespräch

- Kann vom Arbeitgeber jederzeit nach Rückkehr aus Krankheit mit dem Mitarbeiter geführt werden
- Mitarbeiter muss teilnehmen
- Ziel ist die Reduzierung der Fehlzeiten
- Führungskraft will die Arbeitsmotivation steigern
- Führen der direkte Vorgesetzte und der Mitarbeiter
- Disziplinarische und Leistungsprobleme können problematisiert werden
- Arbeitgeber kann disziplinarische Möglichkeiten nutzen
- Viele Negativbeispiele sind bekannt
- Direktionsrecht: Arbeitgeber darf Veränderungen von Aufgaben und Abläufe anweisen
- Führungskraft ist Herr des Verfahrens
- Positiv als «Gesundheitsgespräch»

BEM-Gespräch

- Gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers
- Wird vom Arbeitgeber eingeleitet
- Es gibt einen besonderen Datenschutz
- Mitarbeiter kann teilnehmen, muss aber nicht
- Soll die Arbeitsunfähigkeit überwinden, erneute Arbeitsunfähigkeit abwenden und den Arbeitsplatz sichern
- Beteiligung verschiedener Teilnehmer zur Lösung
- Mitarbeiter ist Herr des Verfahrens

Ein BEM ersetzt nicht ein gutes Krankrückkehrgespräch: Die Führungskraft hat weiterhin Verantwortung für die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden.

Im Rahmen des BGM hat sich eine sinnvolle Variante von Krankrückkehrgesprächen etabliert, welches unter der Bezeichnung «Gesundheitsgespräche» läuft. Ein solches Gespräch im Rahmen von «gesunder Führung» versucht, wie auch im Rahmen des BEM, mögliche Maßnahmen zu finden, um die Arbeitsfähigkeit zukünftig zu sichern. Anlass sind meist krankheitsbedingte Fehltage, welche eine Führungskraft dazu nutzen kann, dass Gespräch mit dem Mitarbeiter zu suchen, um ihm den Wiedereinstieg zu erleichtern sowie über zwischenzeitlich erfolgte Ereignisse zu informieren.

Damit diese Gespräche gut laufen können, müssen Führungskräfte darauf vorbereitet werden. Lassen Sie sich beraten: www.dr-stoepel.de