

# M|A|V



## Mitarbeitende Aktiv Vertreten

Rechtssicheres Praxiswissen für die Mitarbeitervertretung in kirchlichen & sozialen Einrichtungen

### SONDERAUSGABE:

#### KRANKENRÜCKKEHR- GESPRÄCHE

Tragen Sie dazu bei, eine gesunde Gesprächskultur zu etablieren und diese Gespräche als Teil des Gesundheitsmanagements zu nutzen



#### Dienstvereinbarung

Schaffen Sie eine klare und standardisierte Lösung für Ihre Rückkehrgespräche in der Dienststelle

SONDERAUSGABE JULI 2026

AD|UVA



## Maria Markatou, Rechtsanwältin & Chefredakteurin

In meiner eigenen Kanzlei in München berate ich Arbeitnehmende und Arbeitnehmervertretungen im Arbeitsrecht. Daher kenne ich die Herausforderungen Ihrer Arbeit wirklich gut. Umso mehr freue ich mich, Ihnen mit meinen Beiträgen praxisnahe und alltagstaugliche Lösungen für die MAV präsentieren zu dürfen.

# [Editorial

Liebe Mitarbeitervertretung,

14,5 bis 14,8 Tage waren deutsche Beschäftigte im Jahr 2024 erkrankt. „Muss das sein?“, fragte Friedrich Merz. Als ob man sich das aussuchen könnte. Wer krank ist, ist krank. Da nützen keine Vorwürfe – nur Maßnahmen, die den Krankenstand effektiv senken. Ein probates Mittel hierzu sind Krankenrückkehrgespräche. Gemeinsam mit dem Betroffenen will die Dienststellenleitung herausfinden, wie beide weitere Ausfallzeiten vermeiden können. Klingt gut – doch selbstlos sind Dienstgebende hier natürlich nicht. Leider wollen sie damit nur allzu oft die krankheitsbedingte Kündigung vorbereiten. Als MAV müssen Sie hier also zwingend ein Auge darauf haben! Ihre Dienststellenleitung darf diesbezüglich auf keinen Fall freie Hand haben!

Lesen Sie in dieser Sonderausgabe, wie Sie diese Gespräche konstruktiv mitgestalten und worauf Sie im Einzelnen achten müssen. Damit sie bleiben, was sie sein sollen: aktiver Gesundheitsschutz und keine Kündigungsvorbereitung! Von aktivem Gesundheitsschutz haben alle etwas, die Beschäftigten, die weniger krank sind, die Dienststellenleitung, die keine Aushilfen organisieren muss, und die Statistik, die melden kann, dass die Krankheitszahlen sinken.

*Maria Markatou*

Chefredakteurin

# Inhalt

## RECHTSPRECHUNG

Kein Personalgespräch bei AU ..... 3

Überprüfen Sie die im Rückkehrgespräch  
beschlossenen Maßnahmen ..... 3

## AMTSFÜHRUNG

MAV ist Schutzinstanz im Rückkehrgespräch ..... 4

## ARBEITSRECHT

Fehlzeiten von vornherein reduzieren ..... 5

## SCHWERPUNKTTHEMA

Schützen Sie die Kolleg\*innen vor den  
Knackpunkten des Gesprächs ..... 6+7

## MUSTERSCHREIBEN

So protokollieren Sie das Gespräch ..... 8

## MITBESTIMMUNG

Dienstvereinbarung zu Rückkehrgesprächen ..... 9

## AMTSFÜHRUNG

Umgang mit der Dienststellenleitung:  
3 typische Situationen in Rückkehrgesprächen  
und Ihre Rolle als MAV dabei ..... 10

## WISSENSWERT

Ist eine Delegation des Gesprächs an  
die Führungskraft möglich? ..... 11

## HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

Sollten Sie als MAV bei Rückkehrgesprächen  
Eigeninitiative zeigen? ..... 12

## Impressum: Mitarbeitende Aktiv Vertreten

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | ISSN 2199-3378 | Vorstand: Richard Rentrop, Bonn | Amtsgericht Bonn, HRB 8165 | Redaktionell Verantwortliche: Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | Autor: Dr. Michael Tillmann, RA, Köln | Lektorat/Schlussredaktion: Ulrike Floßdorf, Oberdürenbach | Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen | Gestaltung: Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | Bildrechte: S. 1+7: rawpixel.com – AdobeStock | Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | Erscheinungsweise: 12 x pro Jahr; Alle Angaben in „MAV – Mitarbeitende Aktiv Vertreten“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. | Dieses monothematische Supplement „Krankenrückkehrgespräche“ liegt der Ausgabe 12 | Juli 2026 von „MAV – Mitarbeitende Aktiv Vertreten“ bei. | Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2026 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail (Redaktion): mav@mitbestimmung-heute.de | E-Mail (Kundenservice): service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Anwesenheitspflicht | Lesezeit 2 Minuten

## Kein Personalgespräch bei Arbeitsunfähigkeit von Beschäftigten

Als MAV kennen Sie das: Ein\*e Kolleg\*in ist öfter mal krank und Ihre Dienststellenleitung möchte ihn\*sie am liebsten sofort zum Rapport in die Dienststelle zitieren – zur Diskussion über die Weiterarbeit nach der Genesung. Krankenrückkehrgespräch jetzt und hier! Einerseits nachvollziehbar, andererseits muss eine Arbeitsunfähigkeit (AU) als solche respektiert werden. Und AU-Zeiten vertragen sich halt nicht mit Personalgesprächen (Bundesarbeitsgericht, 2.11.2016, Az. 10 AZR 596/15).

In dem vom BAG entschiedenen Fall bat der Arbeitgeber einen kranken Mitarbeiter zum Personalgespräch. Dem Arbeitgeber ging es um die Erörterung möglicher Einsatzmöglichkeiten nach Ablauf des befristeten Einsatzes des Arbeitnehmers. Eine Änderung der arbeitsvertraglichen Inhalte war nicht beabsichtigt. Wäre der Mitarbeiter gesund gewesen, hätte der Arbeitgeber ihn zum Gespräch bitten dürfen, bei vorliegender AU aber nicht.

Wer krank ist, kann von seinem\*seiner Dienstgebenden in aller Regel nicht zu Personalgesprächen ins Unternehmen bzw. in die Dienststelle zitiert werden. Denn wer ein Attest vom Arzt oder von der Ärztin hat, also eine AU-Bescheinigung, ist nicht dazu verpflichtet, in der Arbeitsstätte zu erscheinen, um dort an einem Personalgespräch mit der Dienststellenleitung teilzunehmen. In aller Regel sollte es reichen, zu telefonieren oder zu schreiben.

### ! WICHTIG

#### Nein zu konkretisierendem Attest

Der Arbeitgeber im Fall hat zudem noch ein Attest von dem Mitarbeiter verlangt, aus dem hervorgeht, dass der Beschäftigte nicht in den Betrieb zum Gespräch mit dem Vorgesetzten kommen kann. Das darf der Arbeitgeber, so wie Ihre Dienststellenleitung, nicht verlangen. Merken Sie sich dies und sagen Sie „Nein“ zum konkretisierenden Attest.

### → FAZIT

#### Mittelweg – wenn möglich

Krankenrückkehrgespräche würde ich immer nach Genesung führen. Hier muss man einen klaren Kopf haben, um einzuschätzen, was der\*die Dienstgebende will: Eingliederung oder Kündigungsvorbereitung. Wenn er\*sie nur eine dringende Info braucht, dann kann er\*sie telefonieren oder je nach Erkrankung ein Zoommeeting einberufen. Aber in die Dienststelle zitieren, das geht nicht.

Organisation | Lesezeit 1 Minuten

## Überprüfen Sie die beschlossenen Maßnahmen

Egal, ob bei Ihnen schon Rückkehrgespräche geführt werden oder nicht: Planen Sie immer eine Erfolgskontrolle ein. Dies möchte ich Ihnen gleich zu Anfang dieser Ausgabe ans Herz legen, damit die aktuellen Gespräche ein Erfolg werden. Waren die getroffenen Maßnahmen hilfreich oder nicht? Denn mit dieser Selbstkritik perfektionieren Sie die Maßnahmen Gespräch um Gespräch – zugunsten Ihrer Kolleg\*innen. Achten Sie auf die folgenden Punkte:

- Waren die Maßnahmen wirkungslos oder nicht so wirkungsvoll wie erhofft?
- Wurde hier nachgebessert? Dies ist vor allem dann besonders wichtig, wenn dienstliche Umstände Auslöser für die Fehlzeiten sind, denn diese Ursachen können Sie bzw. kann Ihr Dienstgeber oft abstellen.
- Das wiederum dient allgemein der Fehlzeitenreduktion und spart Entgeltfortzahlungskosten. Ihre Kolleg\*innen brauchen also nicht zu erschrecken, wenn Ihre Dienststellenleitung noch im Rückkehrgespräch einen weiteren Termin festlegt, in dem dann erörtert werden soll, ob die besprochenen Maßnahmen Früchte getragen haben. Dies sollte den Kolleg\*innen am besten gleich kommuniziert werden: „Wir treffen uns in ein paar Wochen und sehen, ob unsere Maßnahmen Erfolg hatten.“
- Die Erfolgskontrolle sollte ca. 2 bis 3 Monate nach dem Rückkehrgespräch stattfinden. Zeigt sie dann schon Früchte, sollte wiederum nach 2 bis 3 Monaten kontrolliert werden, ob sich die positiven Ergebnisse stabilisiert haben.
- Wird bei der Erfolgskontrolle deutlich, dass noch Nachbesserungsbedarf besteht, sollten die beteiligten Parteien die Nachbesserungsmaßnahmen festlegen und umsetzen. Wiederum nach 2 bis 3 Monaten wird dann kontrolliert, ob die Nachbesserung ausreichend war.

# Sie als MAV sind Schutzinstanz bei Krankenrückkehrgesprächen

**Krankenrückkehrgespräch, Welcome-back-Gespräch, Krankenrückführgespräch – wie Sie es nennen, ist egal: Ein\*e aus dem Krankenstand zurückkehrende\*r Mitarbeiter\*in muss ein Gespräch mit dem\*der Vorgesetzten führen. Das ist gemeint. Dienststellenleitungen verweisen dabei gern auf ihre Fürsorgepflicht. Das hört sich für Sie als MAV doch nach dem\*der idealen Dienstgebenden an, oder? Leider haben Sie es häufig mit Schönfärberei zu tun.**

Ihr\*e Dienstherr\*in kann auch dann Rückkehrgespräche führen, wenn ein\*e Kolleg\*in z. B. nur 2 Tage fehlt. In der Praxis werden aber bei Kurzerkrankungen keine Rückkehrgespräche durchgeführt, das ist zu aufwendig. Rückkehrgespräche beinhalten für Ihre Kolleg\*innen hohe Risiken. Häufig versuchen Dienstgebende, ihnen in diesen Gesprächen Details über die Erkrankung zu entlocken und Druck auszuüben („Melden Sie sich bloß nicht zu oft krank!“). Rückkehrgespräche können außerdem die Grundlage für Abmahnungen und personenbedingte Kündigungen bilden.

## Als MAV sind Sie zu beteiligen

Wenn es nicht darum geht, Daten zu sammeln oder die Kolleg\*innen einzuschüchtern, sind systematische Rückkehrgespräche sinnvoll – aber nicht ohne Ihre Zustimmung! Zudem haben Sie die Möglichkeit, Sie bei der Durchführung Einfluss zu nehmen. Auf diese Weise können Sie doppelt dafür sorgen, dass sich die Beschäftigten in Rückkehrgesprächen nicht „um Kopf und Kragen“ reden.

Konkret sieht Ihre Mitbestimmung folgendermaßen aus:

- **Keine Einführung ohne Sie!**

Ihr\*e Dienstgeber\*in muss, bevor er\*sie systematische Rückkehrgespräche einführt, Ihre Zustimmung einholen. Denn es geht um die Ordnung und das Verhalten in Ihrer Dienststelle, unabhängig davon, wie Ihr\*e Dienstgeber\*in diese Gespräche nennt. Bei Rückkehrgesprächen geht es um das Verhalten der Beschäftigten in Bezug auf die Ordnung in der Dienststelle und nicht um das Verhalten bei der Arbeitsleistung selbst. Systematisch oder formalisiert ist ein Rückkehrgespräch immer dann, wenn es mit einer Vielzahl von Mitarbeitenden oder sogar allen Mitarbeitenden durchgeführt wird.



## BEISPIEL

### Der Montagsmaler

Bei Ihnen finden keine Rückkehrgespräche statt. Ein Kollege meldet sich aber bereits seit einem Jahr immer wieder montags krank. Diesen Kollegen nimmt sich Ihre Dienststellenleitung nun ausnahmsweise „zur Brust“, um die Ursachen zu klären. Es handelt sich dabei nicht um ein mitbestimmungspflichtiges Rückkehrgespräch.

- **Keine Gespräche an Ihnen vorbei!**

Nur formalisierte Rückkehrgespräche, also Gespräche mit allen oder den meisten Beschäftigten, nutzen Ihrer Dienststellenlei-

tung. Daher haben Sie als MAV hier in der Praxis immer ein Mitbestimmungsrecht. Häufig versuchen Dienststellenleitungen aber, sich der Mitbestimmung zu entziehen, indem sie den Gesprächen einfach einen anderen Namen geben (Beispiel: Willkommensgespräch).

Fällt Ihnen auf, dass Ihr\*e Dienstgeber\*in versucht, Ihr Mitbestimmungsrecht zu umgehen, sprechen Sie ihn\*sie unverzüglich darauf an. Halten Sie diesbezüglich stets Augen und Ohren offen. Fordern Sie außerdem Ihre Kolleg\*innen auf, Ihnen sofort von solchen Gesprächen zu berichten.

Als MAV haben Sie darüber zu wachen, dass die zugunsten der Mitarbeitenden geltenden Gesetze, Verordnungen etc. eingehalten werden. Achten Sie also bei Rückkehrgesprächen darauf, ob Ihr\*e Arbeitgeber\*in den Datenschutz, das Persönlichkeitsrecht sowie andere wichtige Regelungen beachtet. Wenn der\*die Betroffene es wünscht, darf er\*sie Sie zum Gespräch hinzuziehen.

## Sorgen Sie für die richtigen Konsequenzen

Möglicherweise stellt sich in einem oder mehreren Rückkehrgesprächen heraus, dass die Mitarbeitenden krank werden, weil in der Dienststelle einiges schief läuft. Lassen Sie diese Informationen nicht einfach auf sich beruhen. Verwerten Sie sie zugunsten Ihrer Kolleg\*innen sowie einer Prävention in der gesamten Dienststelle. Denn Sie bestimmen mit bei Regelungen rund um den Gesundheits- und Unfallschutz in der Dienststelle.

## Die Vorteile von Rückkehrgesprächen

Rückkehrgespräche sind meist negativ besetzt. Richtig angepackt, haben sie aber auch einige Vorteile:

- Ihre Dienststellenleitung zeigt dem\*der jeweiligen Beschäftigten, dass sie die Abwesenheit „bemerkt“ hat und ihr sein\*ihre Befinden nicht gleichgültig ist.
- Das Rückkehrgespräch liefert aus erster Hand mögliche Informationen über den Auslöser der Fehlzeit, insbesondere ob das Fehlen möglicherweise auch betrieblich bedingt war. Nur so können Sie bzw. Ihr\*e Dienstherr\*in die notwendigen Konsequenzen ziehen.
- Im Rahmen des Rückkehrgesprächs können Mitarbeitende ausführlich darüber unterrichtet werden, was sich während ihrer Abwesenheit ereignet hat (neue Kolleg\*innen, Umstrukturierungen etc.); so kann ihnen der Wiedereinstieg erleichtert werden.
- Täuschungsmanöver von arbeitsunwilligen Mitarbeitenden werden schwerer. Und das kommt letztendlich der gesamten Belegschaft zugute. Blaumacher handeln auf Kosten derer, die die Arbeit mitmachen müssen!

Prävention | Lesezeit 3 Minuten

# Fehlzeiten: Packen Sie gemeinsam das Übel an der Wurzel

Egal, ob bei Ihnen längst Rückkehrgespräche genutzt bzw. geführt werden oder ganz neu eingeführt werden sollen: Als MAV sollten Sie auch Ihren Nutzen hieraus ziehen. Was geben Ihre Kolleg\*innen in den Gesprächen als Ursache für die Fehlzeiten an? Sind die Ursachen mit der Dienststelle bzw. mit dem konkreten Arbeitsplatz verbunden, sollten Sie sich mit dem\*der Dienstherr\*in zusammentun und Abhilfe schaffen.

Aber was können dienstliche Ursachen für Erkrankungen sein? Das habe ich Ihnen hier zusammengefasst:



## Übersicht: Dienstliche Ursachen für Erkrankungen

| Ursache                 | Erläuterung                                                                                                                                                                    |
|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Arbeitsumgebung         | Lärm, ungünstige Beleuchtung, gefährliche Stoffe (Dämpfe, Gase, Staub usw.), Vibration, Zugluft, Hitze, Kälte, räumliche Enge                                                  |
| Körperliche Belastungen | ständiges Stehen oder Sitzen, schweres Heben oder Tragen, einseitige Beanspruchung von Armen/Beinen, Zwangshaltungen, schlechte ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes     |
| Stress                  | Akkord, Vorgesetztenverhalten, kurze Arbeitstakte, hohe Verantwortung, ständige Konzentration, Arbeitsklima (Ärger mit Vorgesetzten, Kolleg*innen)                             |
| Unfallgefahren          | Hektik, Zeitdruck, unzureichende Einarbeitung, räumliche Enge, nicht ausreichend gesicherte Maschinen, unzureichende Sorgfalt, fehlende oder mangelhafte Sicherheitsausrüstung |
| Arbeitsorganisation     | Schichtarbeit, Überstunden, zu wenige Pausen, fehlende Zeitreserven bei der Arbeit, keine eigenständige Planung des Arbeitsablaufs, fehlende Entscheidungsmöglichkeiten        |

Zu finden unter [www.adiuva.de](http://www.adiuva.de)  
unter Eingabe des Titels im Suchfeld



## MEIN TIPP

### Nicht zu redselig sein

Möchte Ihr\*e Dienstherr\*in ein Rückkehrgespräch führen, ist Ihr\*e Kolleg\*in verpflichtet, daran teilzunehmen. Wie er\*sie sich allerdings inhaltlich darauf einlässt, ist eine ganz andere Frage. Er\*Sie muss nicht auf alles antworten, was der\*die Arbeitgebende wissen möchte.

### So informieren Sie Ihre Kolleg\*innen über das Vorgehen

Ob Betriebliches Eingliederungsmanagement, Präventionsverfahren oder Krankenrückkehrgespräch – ich erlebe es immer wieder, dass in solchen Verfahren Sand ins Getriebe gerät. Das nicht, weil nicht alle Seiten gewillt sind, sondern weil die Mitarbeitenden nicht ausreichend informiert sind und sich bei Einladungen zu solchen Verfahren schon im Kündigungstreit sehen. Das muss aber nicht sein.

Greifen Sie hier als MAV ein und informieren Sie Ihre Kolleg\*innen. Dann wissen diese, was auf sie zukommt, und sehen gleichzeitig, dass Sie als MAV an ihrer Seite sind. Folgendes Muster-Schreiben können Sie für die Information nutzen:



## Muster: Krankenrückkehrgespräche einführen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ab dem 1.7.2026 möchte unser Dienstherr im Anschluss an eine Arbeitsunfähigkeit von ... Tagen Krankenrückkehrgespräche führen. Hierfür hat er folgende Gründe:

Die Dienststellenleitung möchte

- eventuelle Auslöser der Fehlzeit aus dem beruflichen Umfeld herausfinden,
- gemeinsam mit uns Lösungen zur Gesunderhaltung erarbeiten und
- die erarbeiteten Lösungen in einem schriftlichen Kurzprotokoll festhalten, um die Umsetzung zu unser aller Wohl sicherzustellen.

Uns als MAV ist bewusst, dass sich unser Dienstherr hier zwangsläufig auf einem schmalen Grat zwischen betrieblichen Interessen und Ihrem Persönlichkeitsrecht bewegt.

Um Ihr Persönlichkeitsrecht hier ausreichend zu wahren, wird kein Rückkehrgespräch ohne uns als Ihren kompetenten Partner stattfinden – außer, wenn Sie das Gespräch lieber allein führen möchten.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre MAV

Zu finden unter [www.adiuva.de](http://www.adiuva.de)  
unter Eingabe des Titels im Suchfeld



## FAZIT

### Gemeinsam sind Sie stark – die MAV als Erfolgsgarant

Krankenrückkehrgespräche können Ihren Kolleg\*innen wirklich was bringen. Aber nur, wenn Sie alle an einem Strang ziehen. Gerade in den Punkten Vorbereitung und Information sehe ich Sie als MAV gefordert. Sie können Ihre Kolleg\*innen auf den aktuellsten Stand bringen, zur Vorsicht raten, wo nötig, und immer lenkend eingreifen. Damit sind Sie als MAV ein wichtiger Erfolgsfaktor der Rückkehrgespräche.

Stolperfallen | Lesezeit 8 Minuten

# Klären Sie die Kollegen über die Knackpunkte von A bis Z vor dem Rückkehrgespräch auf

**Krankenrückkehrgespräch – erhalten Beschäftigte hierzu eine Einladung, werden sie erst mal schlucken. Viele Fragen werden sich auftun – viele von Ihren Kolleg\*innen werden auch erst mal zu Ihnen kommen und Sie um Rat bitten. Damit Sie hier die richtige Antwort parat haben, habe ich Ihnen die wichtigsten Punkte zum Krankenrückkehrgespräch in alphabetischer Reihenfolge aufgelistet:**

## • Abmahnung

Der\*Die Dienstherr\*in darf Ihre\*n erkrankten Kolleg\*in nicht wegen der Erkrankung abmahnen, sondern nur wegen Vertragsverletzungen. Zeiten der Arbeitsunfähigkeit (AU) stellen grundsätzlich keine Vertragsverletzung dar. Geht die Dienststellenleitung von „Blaumachen“ aus (= Fehlverhalten), muss sie das belegen.

## • Ärztliche Schweigepflicht

Der\*Die Betroffene muss den\*die behandelnde\*n Ärzt\*in nicht von der Schweigepflicht entbinden, wenn Ihr\*e Dienstherr\*in dies wünscht (Arbeitsgericht Bocholt, 29.4.93, Az. 1 Ca 225/93).

## • Art und Entwicklung der Erkrankung, Diagnose

Die Frage nach Art oder Entwicklung der Erkrankung ist erlaubt. Der\*Die Kolleg\*in muss aber nicht antworten, sondern ist nur verpflichtet, die AU anzuzeigen. Fragen nach früheren, ausgeheilten Erkrankungen sind unzulässig. Weisen Sie die Beschäftigten bereits vor dem Gespräch darauf hin, dass sie auf diese Fragen nicht antworten sollen. Auf Fragen nach alten Erkrankungen dürfen Dienstnehmende lügen. Die falsche Beantwortung darf keine nachteiligen arbeitsrechtlichen Konsequenzen für sie haben.

## ! WICHTIG

### Vorsicht, Falle!

Solche Fragen können sehr geschickt in fürsorgliche Nachfragen verpackt werden. Weisen Sie darauf hin!

## • Krankenkontrolle

Ihr\*e Dienstherr\*in darf erkrankte Kolleg\*innen zu Hause anrufen und sie besuchen. Aber: Beschäftigte sind nicht verpflichtet, Gespräche entgegenzunehmen, und müssen die Tür nicht öffnen. Derartige Maßnahmen dienen eher dem psychologischen Druck. Sie sind deshalb als „Beweise“ untauglich. Auf die Nachfrage, dass er\*sie nicht an die Tür oder ans Telefon gegangen sei, genügt eine Antwort wie „Dazu war ich nicht verpflichtet“.

## • Missbrauch der Entgeltfortzahlung

Einige Dienstgebende nehmen kein Blatt vor den Mund: Sie werfen ihren Beschäftigten unverblümt und ganz direkt den Missbrauch der Entgeltfortzahlung vor. Hierzu sollten sich Beschäftigte ebenfalls nicht äußern, sich nicht provozieren lassen, sondern Beweise fordern.

## • Private Situation

Besonders wenn Mitarbeitende häufiger erkranken, sind Dienstgebende sehr daran interessiert, die Ursachen zu erfahren. Ihre

Grenze hat die Neugier bei allen Fragen, die den privaten Bereich betreffen, wie z. B. nach der familiären Situation, nach besonderen Verhaltensweisen etc. Alle diese Fragen danach sind unzulässig und dürfen auch falsch beantwortet werden.

## ! WICHTIG

### Auf arbeitsplatzbedingte Ursachen hinweisen

Die Frage nach den Ursachen ist aber für Kolleg\*innen und/oder für Sie als MAV eine gute Gelegenheit, auf arbeitsplatzbezogene Missstände aufmerksam zu machen. Achten Sie darauf, dass die Angaben protokolliert werden – Sie schreiben auf jeden Fall mit.

## • Protokoll

Der\*Die Beschäftigte sollte – möglichst mit Ihnen zusammen – direkt im Anschluss das Protokoll durchlesen und auf Vollständigkeit sowie Richtigkeit überprüfen.

## • Teilnahme am Rückkehrgespräch

Der\*Die Beschäftigte ist verpflichtet, am Rückkehrgespräch teilzunehmen. Im Übrigen unterfällt das Gespräch in der Regel dem Direktionsrecht des\*der Dienstherr\*in. Weigert Ihr\*e Kolleg\*in sich, kann es zu einer Abmahnung kommen.

## • Untersuchung durch Amtsarzt / die Amtsärztin

Ihre Kolleg\*innen sind nicht verpflichtet, sich von einem\*einer Amtsärzt\*in untersuchen zu lassen, wenn der\*die Dienstherr\*in dies fordert. Eine Untersuchungspflicht besteht nur dann, wenn sie gesetzlich, durch Verordnung oder durch einen Tarifvertrag festgelegt ist. Auch dann darf der\*die Ärzt\*in dem\*der Dienstherr\*in aber nur mitteilen, ob er\*sie Bedenken gegen den weiteren Einsatz in diesem Bereich hat.

## Worauf Sie außerdem achten sollten

Jede\*r Kolleg\*in Ihrer Dienststelle darf Sie ins Rückkehrgespräch mitnehmen. Aber selbst wenn Sie während des Gesprächs anwesend sind, sollten Sie Betroffene im Vorfeld über ihre Rechte aufklären. Verplappert er\*sie sich nämlich, können Sie das auch dann nicht verhindern, wenn Sie sich im selben Raum befinden.

## Schützen Sie die Daten

Die Personendaten Ihrer Kolleg\*innen unterliegen dem Datenschutz durch das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) und die Datenschutz-Grundverordnung. Das gilt auch für sämtliche Informationen, die die Dienststellenleitung im Rahmen der Personalpflege (also beispiels-

weise in Rückkehrgesprächen) ermittelt. Ziehen Sie in Zweifelsfragen unbedingt den\*die Datenschutzbeauftragte\*n Ihrer Dienststelle zurate.

Entscheidend ist für Sie als MAV – insbesondere im Hinblick auf Rückkehrgespräche – § 26 BDSG. Es handelt sich dabei um eine zentrale Regelung für den Arbeitnehmerdatenschutz. Danach dürfen personenbezogene Daten zu Beschäftigungszwecken nur dann erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn das für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist. Darunter fallen insbesondere fachliche Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen.

Das gilt auch, wenn die Informationen für die Durchführung oder Beendigung bzw. Abwicklung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind. Das bedeutet: Informationen über die Gesundheit, die für das Beschäftigungsverhältnis eine Rolle spielen, darf der\*die Dienstherr\*in speichern. Tabu sind dagegen private Informationen und Daten über den Gesundheitszustand, die für die Beschäftigung nicht ausschlaggebend sind (Beispiel: eine lange zurückliegende ausgeheilte Erkrankung).

### Nach dem Gespräch

Durch Ihre Teilnahme an Krankenrückkehrgesprächen gewinnen Sie einige wertvolle Informationen. Nutzen Sie diese nutzen, um für Ihre Kolleg\*innen das Beste aus den Rückkehrgesprächen zu machen. Wichtig sind dabei folgende Punkte:

#### • Für Offenheit in der Dienststelle sorgen

Leiten Sie die Ergebnisse und Erkenntnisse der Gespräche an den jeweiligen Arbeitsbereich weiter. Hierfür benötigen Sie das Einverständnis der betreffenden Kolleg\*innen. Sind auch die anderen Beschäftigten informiert, vermeiden Sie eine Stimmung des Misstrauens und Belauerns unter den Kolleg\*innen. Darüber hinaus erhalten Sie auf diese Weise eventuell weitere wertvolle Informationen für eine verbesserte Gesundheitsprävention. Sinnvoll ist es, hin und wieder eine Analyse aller Gespräche durchzuführen. Häufig fallen generelle Probleme erst durch diese Maßnahme auf.

#### • Kosten ermitteln

Versuchen Sie, die Kosten der Rückkehrgespräche zu ermitteln. Setzen Sie hierfür die aufgewendete Zeit für alle am Gespräch Beteiligten an. Berücksichtigen Sie dabei auch die Vorbereitungszeiten. Veröffentlichen Sie Ihre Berechnungen. Möglicherweise ist der\*die Dienstherr\*in überrascht, wie viele Kosten und bürokratischen Aufwand solche Gespräche verursachen. Vielleicht können Sie ihn\*sie so eher davon überzeugen, die Ausgaben für eine präventive Gesundheitspolitik zu verwenden.

### Diese Fragen sind erlaubt

Neben den bereits erwähnten kritischen bzw. verbotenen Fragen gibt es natürlich auch solche, die Ihr\*e Dienstgeber\*in immer stellen darf und sicher auch stellen wird. Dazu gehören:

- „Wie geht es Ihnen? Sind Sie wieder ganz gesund?“
- „Gibt es nach Ihrer Meinung (auch) betriebliche Gründe für Ihre Fehlzeiten? Wenn ja, welche?“
- „Was kann ich aus Ihrer Sicht tun, um Fehlzeiten auslösende Umstände abzustellen?“

Orientieren Sie sich z. B. an der folgenden Übersicht, wie ein gutes Rückkehrgespräch ablaufen könnte:



### Muster: Gesprächsverlauf



| Bestandteile des Gesprächs                                                                                                                                                          | Beispiele                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Freundliche Begrüßung                                                                                                                                                               | „Guten Tag, Frau ...“                                                                                                                                                                                                                                           |
| Freude über die Rückkehr Ihres*Ihrer Mitarbeitenden                                                                                                                                 | „Es freut mich sehr, dass Sie wieder in der Dienststelle sind.“                                                                                                                                                                                                 |
| Frage nach dem Befinden                                                                                                                                                             | „Wie steht es aktuell um Ihre Gesundheit?“                                                                                                                                                                                                                      |
| Frage nach möglichen betrieblichen Ursachen                                                                                                                                         | „Denken Sie, Ihr Bandscheibenvorfall könnte mit Ihrer Arbeit zu tun haben?“                                                                                                                                                                                     |
| Falls die vorherige Frage bejaht oder nicht vollkommen verneint wird: gemeinsam nach Lösungswegen suchen und auch realisieren (bei privaten Ursachen: Hilfsangebot, soweit möglich) | „Ich möchte mit Ihnen gemeinsam beraten, was wir für Sie und Ihre Gesundheit tun können. Wäre das in Ihrem Sinne?<br><br>Würde es Ihnen am kommenden Montag um 10 Uhr passen?“                                                                                  |
| Informationen über wichtige Vorkommnisse während der Abwesenheit Ihres*Ihrer Kolleg*in (kann auch als Einstiegshilfe in das Gespräch dienen)                                        | „In Ihrer Abwesenheit wurden der Pausenraum fertiggestellt und die ergonomischen Stühle in die Büros gebracht, die alten Stühle wurden abgeholt ...<br><br>Ihre Projekte ... hat Herr Meier abgeschlossen, alle Daten hierzu finden Sie an Ihrem Arbeitsplatz.“ |
| Positiver Ausklang, Wünsche für einen guten Start                                                                                                                                   | „Kommen Sie gut an! Wenn etwas ist, rufen Sie mich gerne an!“                                                                                                                                                                                                   |

Zu finden unter [www.adiuva.de](http://www.adiuva.de)  
unter Eingabe des Titels im Suchfeld



**DAS RÜCKKEHR-  
GESPRÄCH HAT  
VIELE VORTEILE**

Aufzeichnung | Lesezeit 3 Minuten

# So dokumentieren Sie das Gespräch

Damit Details des Krankenrückkehrgesprächs nicht vergessen werden und zu Beweis Zwecken sollte das Krankenrückkehrgespräch unbedingt protokolliert werden. Etwa so:



## Muster: Protokoll Krankenrückkehrgespräch



### Muster-Protokoll: Krankenrückkehrgespräch

Rückkehrgespräch

am ... bezüglich Herrn/Frau ...

Betroffene\*r Arbeitnehmer\*in

Name:

Abteilung:

Anlass des Gesprächs

78 Krankheitstage 2026

Grund hierfür nach Ansicht des\*der Arbeitnehmer\*in

hohes Maß an Verantwortung, da 3 Inklusionskinder in der Gruppe, sehr hoher Lärmpegel in der Gruppe

Lösungsmöglichkeiten nach Ansicht des\*der Arbeitnehmer\*in

Erhöhung der Pausenzeiten, Entlastung durch Fachdienst und FSJ

Gegenmaßnahmen des\*der Arbeitgeber\*in

Arbeitsplatzanalyse bis zum ...

Erneuter Gesprächstermin

am ... um ... Uhr; Thema: Ergebnis der Arbeitsplatzanalyse; Prüfung eventueller weiterer Maßnahmen

Ergänzungen:

Der Beschäftigte wünscht ausdrücklich, dass ein Mitglied der MAV im Gespräch dabei ist.

Er berichtet ferner – auf freiwilliger Basis –, dass die Arbeitsunfähigkeit auch mit der familiären Belastung durch den Unfalltod der Schwester verursacht wurde. Hierzu hat er sich in eine Selbsthilfegruppe begeben.

Der Dienstgeber äußert sein Verständnis und sichert absolutes Stillschweigen zu.

Ort, Datum ...

Unterschriften

Zu finden unter [www.adiuva.de](http://www.adiuva.de) unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Noch besser vorbereiten können Sie Ihre Kolleg\*innen mit der folgenden Checkliste. So sind Sie und die Kolleg\*innen für die Fragen

Ihrer Dienststellenleitung bestens gerüstet und können nicht so leicht von ihr überrumpelt werden:



## Checkliste: Vorbereitung auf das Rückkehrgespräch



### Diese Punkte sollte Ihr\*e Kolleg\*in vor dem Gespräch prüfen:

Aufgabe



Ihr\*e Kolleg\*in sollte sich seine\*ihre Fehlzeiten notieren, damit ihm\*ihr keine Fehltage untergejubelt werden.



Er\*Sie soll sich Notizen zu Fakten und Ursachen der Krankheitszeiten machen.



Der\*Die Vorgesetzte wird ihn\*sie am ersten Arbeitstag begrüßen und sich nach dem Wohlbefinden erkundigen. Hier sollte sich Ihr\*e Kolleg\*in noch bedeckt halten.



Dann wird ein Termin für das Rückkehrgespräch festgelegt. Ihr\*e Kolleg\*in sollte sich hier im Vorfeld dazu Gedanken machen, welche betrieblichen Gegebenheiten eventuell ursächlich für die Erkrankung sind und wie diese abgestellt werden können.



Mit dem\*der Arbeitgebenden sollten dann konkrete Maßnahmen mit Durchführungsplan festgelegt werden.



Das Gespräch sollte protokolliert werden. Der\*die Vorgesetzte sollte es unterzeichnen, Ihr\*e Kolleg\*in sollte das Protokoll nur dann unterschreiben, wenn er\*sie inhaltlich einverstanden ist.



Die Erfolgskontrolle sollte unter den Anwesenden gleich schriftlich vereinbart werden.



Zu finden unter [www.adiuva.de](http://www.adiuva.de) unter Eingabe des Titels im Suchfeld

# Konkrete Regelung schafft Klarheit und Struktur

Damit Sie als MAV nicht bei jedem Gespräch das Rad wieder neu erfinden und nicht immer wieder die gleichen Dinge ausdiskutieren müssen, sollten Sie eine Dienstvereinbarung schließen. Wie diese aussehen kann, das habe ich Ihnen hier beispielhaft abgebildet:



## Dienstvereinbarung über Krankrückkehrgespräche

Zwischen dem Dienstgeber und der MAV der Dienststelle wird folgende Dienstvereinbarung zur Einführung von Rückkehrgesprächen nach Arbeitsunfähigkeit geschlossen. In dieser Dienstvereinbarung wird zur Vereinfachung nur die männliche Form verwendet, angesprochen sind aber alle Geschlechter (m/w/d).

### § 1 Geltungsbereich

Die Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Dienststelle, einschließlich der Auszubildenden.

### § 2 Ziele

Ziel des Rückkehrgesprächs ist es, dem aus einer Abwesenheit wegen Arbeitsunfähigkeit zurückkehrenden Mitarbeiter die Arbeitsaufnahme zu erleichtern. Dazu wird in diesem Gespräch über die Geschehnisse in der Dienststelle und am Arbeitsplatz während seiner Abwesenheit informiert.

Zudem soll erforscht werden, ob die Ursache der Arbeitsunfähigkeit innerhalb der Dienststelle bzw. am Arbeitsplatz zu suchen ist. Die Arbeitssituation, die Tätigkeit, das Vorgesetztenverhalten und das Gruppenklima werden angesprochen.

Im Rückkehrgespräch soll deutlich werden, dass der Kollege als Mensch vermisst wurde, und nicht seine Arbeitskraft. Mit den Rückkehrgesprächen werden folgende Ziele verfolgt:

- Rückmeldung in der Dienststelle, um die Wiederaufnahme der Arbeit zu gewährleisten und anzuzeigen
- Förderung des Interesses für Geschehnisse am Arbeitsplatz während der Abwesenheit
- Information über Sondervorkommnisse während der Abwesenheit
- Erleichterung der Arbeitsaufnahme, Reintegration ins Team
- Sicherstellung der Einsatzfähigkeit

### § 3 Gesprächsführung und Zeitpunkt

Das Rückkehrgespräch wird nur nach einer Abwesenheit von ... Tagen wegen Arbeitsunfähigkeit geführt. Es findet zwischen dem Vorgesetzten und dem Beschäftigten statt. Die MAV nimmt an dem Gespräch teil, es sei denn, dass der Beschäftigte sich ausdrücklich gegen die Teilnahme ausspricht. Die Gesprächspartner tauschen sich in einem fairen, vertrauensvollen und offenen Klima aus. Es ist daher unbedingt notwendig, dass der Gesprächsinhalt von den Gesprächspartnern streng vertraulich behandelt wird. Die Gesprächsführer werden von dem Dienstherrn auf ihre Verschwiegenheitspflicht hingewiesen und entsprechend verpflichtet. Jeder Beschäftigte hat das Recht, jederzeit von sich aus die Durchführung eines Krankrückkehrgesprächs bzw. eines Gesprächs über seine gesundheitliche Situation am Arbeitsplatz einzufordern.

### § 4 Schulung der Vorgesetzten und Führungskräfte

Der Dienstherr hat sicherzustellen, dass Vorgesetzte und Führungskräfte in der Lage sind, die Gespräche nach den in dieser Dienstvereinbarung genannten Grundsätzen zu führen. Dafür ist die hierzu erforderliche Kompetenz der Führungskräfte und Vorgesetzten zu

schulen, soweit diese noch nicht in angemessener Weise in der Führung von Rückkehrgesprächen geschult worden sind.

### § 5 Dokumentation des Gesprächs

Rückkehrgespräche werden vom Gesprächsführer protokolliert. Der Beschäftigte erhält am Ende des Gesprächs das Protokoll zur Prüfung. Nach der Prüfung und ggf. Verbesserung unterzeichnet der Vorgesetzte das Protokoll. Der Arbeitnehmer erhält eine Kopie des Protokolls für seine eigene Dokumentation.

### § 6 Verwertung der Ergebnisse

Die Erkenntnisse aus dem Gespräch werden genutzt, um am konkreten Arbeitsplatz gesundheitsfördernde Maßnahmen durchzuführen. Eine Weitergabe der Erkenntnisse an den Amtsarzt oder andere Stellen ist nur mit Zustimmung des Beschäftigten erlaubt.

### § 7 Präventionsgespräche

Präventionsgespräche sind Gespräche, die zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern aufgrund häufiger Fehlzeiten geführt werden. Mögliche Probleme sollen so gemeinsam erkannt, analysiert und gelöst werden. Dienstherr und MAV werden zusammen einheitliche Grundsätze erarbeiten, die ein transparentes Verfahren und einen fairen einheitlichen Umgang mit krankheitsbedingten Abwesenheiten für sämtliche Mitarbeiter sicherstellen. Präventionsgespräche sind kein Präventionsverfahren nach § 167 SGB IX; die Rechte aus § 167 SGB IX bleiben unberührt.

### § 8 Rechte der MAV

Die MAV wird vom Dienstherrn frühzeitig und umfassend über alle Maßnahmen der Gesundheitsförderung bereits im Planungsstadium informiert. Dabei werden ihr alle schriftlichen Unterlagen zur Verfügung gestellt. Etwas anderes gilt lediglich, wenn der Betroffene dem widerspricht. Zudem hat die MAV das Recht, sich an allen Planungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung zu beteiligen und mit den zuständigen Personen zu beraten.

### § 9 Schlussbestimmungen

Die Dienstvereinbarung tritt am ... in Kraft. Sie kann sowohl von der MAV als auch von der Dienststellenleitung schriftlich mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden. Im Fall einer Kündigung wirkt sie bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung zu diesem Thema nach.

### § 10 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung unwirksam sein oder unwirksam werden, wird hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung nicht berührt.

Ort, Datum, Unterschriften

Zu finden unter [www.adiuva.de](http://www.adiuva.de) unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Umgang mit der Dienststellenleitung | Lesezeit 3 Minuten

## Rückkehrgespräche: 3 typische Situationen

Als MAV können Sie, was Rückkehrgespräche angeht, mit 3 Situationen rechnen, mit denen Sie umgehen müssen. Welche Situationen das sind und konkrete Handlungsanweisungen für Sie als Gremium lesen Sie hier:

### 1. Es finden keine Rückkehrgespräche statt

Sie belassen es dabei und bringen Ihre\*n Dienstherr\*in gar nicht erst auf die Idee, solche Gespräche einzuführen. Stattdessen nehmen Sie sich die folgenden Punkte vor:

- Sie klären zunächst intern im Gremium die Möglichkeiten und Ziele der Gesundheitsvorsorge in der Dienststelle.
- Sie überzeugen Ihre\*n Dienstherr\*in vom Präventionsansatz.
- Sie setzen durch, dass die Möglichkeiten der betrieblichen Gesundheitsförderung genutzt werden.
- Sie wirken auf eine Dienstvereinbarung „Gesundheitsprävention“ hin.

### 2. Ihre\*n Dienstherr\*in möchte Rückkehrgespräche einführen

Sie verhandeln und versuchen, ihn\*sie von den Möglichkeiten in Punkt 1 zu überzeugen (Argumente: Kosten, Einschüchterung, Missstimmung wird durch Rückkehrgespräche verstärkt etc.). Legt Ihre\*n Dienstherr\*in Ihnen den Entwurf einer Dienstvereinbarung zu Rückkehrgesprächen vor, arbeiten Sie einen eigenen Gegenentwurf aus und versuchen, möglichst Ihre Position durchzusetzen.

### 3. Rückkehrgespräche finden statt

In diesem Fall informieren Sie jede\*n Betroffene\*n in einem Vorgespräch umfassend über das bevorstehende Rückkehrgespräch. Sie nehmen möglichst ebenfalls am Gespräch teil. Außerdem:

- Sie achten auf alle Vorschriften zugunsten der Mitarbeitenden, insbesondere den Datenschutz und die arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften.
- Sie werten die Kosten aus und weisen sowohl die Belegschaft als auch den\*die Arbeitgeber\*in auf den Aufwand hin.
- Sie werten die gewonnenen Informationen – soweit möglich und zulässig – aus und kommunizieren diese in der Dienststelle.
- Sie versuchen, auf eine Abschaffung der Rückkehrgespräche hinzuwirken.

### Dienstvereinbarung als Mittel der Wahl

Ihre\*n Dienstherr\*in benötigt ohnehin Ihre Zustimmung zur Einführung von Rückkehrgesprächen; da liegt es nahe, dass Sie sich gleich mit ihm\*ihr auf eine Dienstvereinbarung „Rückkehrgespräche“ einigen. Regeln Sie in dieser Dienstvereinbarung genau,

- wann ein Rückkehrgespräch geführt wird,
- wer an dem Gespräch teilnehmen darf,
- wie, wann und von wem beschlossene Maßnahmen umgesetzt werden und
- wie das Gespräch protokolliert wird.

Diese Aufzählung ist nicht abschließend! Je nach Bedarf können Sie weitere Punkte aufnehmen. Eine **Muster-Dienstvereinbarung** finden Sie auf **Seite 9** dieser Ausgabe.



### MEIN TIPP

#### Sichern Sie sich Ihr Teilnahmerecht

Sie werden sicher auch Ihr Teilnahmerecht an den Rückkehrgesprächen in der Dienstvereinbarung verankern wollen. Grundsätzlich ist dies auch in Ordnung. Nehmen Sie dann aber auch den Zusatz auf, dass Ihre Teilnahme nur dann möglich ist, wenn auch der\*die Betroffene dies wünscht. Manche Mitarbeitenden möchten ihre Krankheitsgeschichte vielleicht nicht vor der MAV ausbreiten. Und dieser Wunsch ist vorrangig!



### INFO: Ihr Teilnahmerecht

#### Auf die Standardisierung kommt es an

Dienstherr\*innen dürfen mit einzelnen Mitarbeitenden Fürsorge- oder Krankenrückkehrgespräche ohne Beteiligung der MAV führen. Voraussetzung ist, dass es sich nicht um standardisierte Gespräche handelt, sondern um individuelle Personalgespräche. Darum rate ich Ihnen dazu, dass Sie mit einer Dienstvereinbarung Ihren Standard schaffen (Landesarbeitsgericht Nürnberg, 2.3.2021, Az. 7 TaBV 5/20).

Der Fall: Ein Arbeitgeber betreibt bundesweit ambulante Nieren-Zentren. Als ein Standort eine neue Leitung erhielt, prüfte diese den Krankenstand der 45 Mitarbeitenden. Danach wiesen 2018 nur 6 Mitarbeitende keine Fehltage auf. 7 waren an mehr als 100 Tagen, 4 an mehr als 50 Tagen und weitere 4 an mehr als 30 Tagen erkrankt. Der Arbeitgeber entschloss sich, mit 6 Mitarbeitern sogenannte „Fürsorgegespräche“ zu führen, um den Krankheitsursachen auf den Grund zu gehen. Der Betriebsrat war damit nicht einverstanden und klagte auf Unterlassung der Fürsorgegespräche. Formalisierte Gespräche, in denen nach Fehl- und Krankheitstagen gefragt werde, seien mitbestimmungspflichtig.

Der Betriebsrat unterlag. Formalisierte Krankengespräche unterliegen der Mitbestimmung. Dies sei nur dann der Fall, wenn die Mitarbeitenden nach abstrakten Regeln für die Gespräche ausgesucht würden, die Gespräche einen formalisierten gleichförmigen Ablauf aufwiesen und es um eine betriebliche Aufklärung zur Erkennung der Arbeitseinflüsse auf den Krankenstand gehe. Dies aber lag im konkreten Fall nicht vor und damit war der Betriebsrat außen vor.

Durchführung | Lesezeit 3 Minuten

# Ist eine Delegation des Gesprächs an die Führungskraft möglich?

Findet ein Rückkehrgespräch statt, wird dies in den seltensten Fällen Ihr\*e Dienstherr\*in persönlich durchführen. Viel wahrscheinlicher ist, dass er\*sie es an die Führungskraft delegiert. Eines muss dabei klar sein: Ein Rückkehrgespräch wird nur gelingen, wenn die Führungskraft, der\*die Betroffene und auch Sie – wenn der\*die Kolleg\*in Sie mit an Bord holt – konstruktiv zusammenarbeiten.

Die Führungskraft muss sich in diesen Fällen sehr professionell verhalten. Die beruflichen Möglichkeiten, Einschränkungen oder eben die volle Wiedereinsatzbarkeit sollten sachlich thematisiert werden. Dies anhand der Ausführungen des\*der Kolleg\*in und seiner\*ihrer Ärzt\*innen, ohne dass dabei Diagnosen genannt werden.

Im Idealfall hat sich die Führungskraft bestens auf das Gespräch vorbereitet und kennt den Sachverhalt. Ist dies nicht der Fall, sollten Sie das Gespräch abbrechen und einen neuen Termin festlegen. Es ist dem\*der Kolleg\*in nicht zumutbar, dass er\*sie in ein Gespräch gezwängt wird, das nur deswegen zum Scheitern verurteilt ist, weil sich der\*die Vorgesetzte nicht vorbereitet hat.

Sind Sie als MAV beim Gespräch mit von der Partie, beobachten Sie, ob der\*die Vorgesetzte die folgenden Punkte einhält. Falls nicht, dann sagen Sie dem\*der Kolleg\*in, dass er\*sie das Gespräch abbrechen und lieber vertagen sollte, bis der\*die Vorgesetzte sich gut vorbereitet hat.

- Die Führungskraft sollte auf sämtliche Alternativen (voller Einsatz, Teileinsatz, Versetzung) eine Antwort parat haben.

## Wappnen Sie die Kolleg\*innen

Die Führungskraft muss sich vorbereiten und Sie wiederum die Belegschaft. Warnen Sie sie vor Überrumpelung. Rückkehrgespräche sollten immer unter dem gemeinsamen Motto geführt werden:

- Wir reden miteinander.
- Wir vermissen jede\*n fehlende\*n Mitarbeiter\*in.
- Wir sind kollegial.
- Wir kümmern uns.
- Wir wollen etwaige Probleme frühzeitig erkennen.
- Wir bieten unsere Hilfe an.
- Wir sichern die Wiederaufnahme der Arbeit.
- Wir fühlen uns mit der Dienststelle verbunden.

Rückkehrgespräche werden aus den folgenden Gründen geführt:

- zur Förderung des Interesses für Geschehnisse am Arbeitsplatz während der Abwesenheit
- zur Erleichterung der Arbeitsaufnahme
- ggf. zur Information bezüglich der Gründe der Abwesenheit
- ggf. zur Nachfrage bezüglich der Einsatzfähigkeit



## MEIN TIPP

### Lösungen statt Schuldfragen fördern

Achten Sie im Gespräch auf folgenden Fokus:

- Arbeitsbelastung,
- Arbeitszeit,
- Unterstützung im Team,
- stufenweise Wiedereingliederung,
- technische oder organisatorische Hilfen.

Sie als MAV können helfen, das Gespräch konstruktiv auf Verbesserungen zu lenken.



## MEIN TIPP

### Stellen Sie diese Auflistungen ins Intranet

So kann jede\*r betroffene Kolleg\*in die Punkte durchgehen und sich gut auf das Krankenrückkehrgespräch vorbereiten.

## Das muss die Führungskraft leisten

- Sie muss für ein sachliches Gespräch in freundlicher Atmosphäre sorgen. Falsche, übertriebene Fürsorge hat hier ebenso wenig Platz wie bohrende Fragen.
- Sie sollte sich nach dem Befinden des\*der Kolleg\*in erkundigen, dabei aber nicht wie in einem Verhör Diagnosen abfragen.
- Die Wünsche des\*der Kolleg\*in in Bezug auf Voll- oder Teilzeitpensum sollte sie berücksichtigen.
- Kann der\*die Kolleg\*in die alten Aufgaben nicht wieder wahrnehmen, ist ihm\*ihr eine weniger belastende Tätigkeit anzubieten.



## FAZIT

### Nehmen Sie Ihre Rolle ernst!

Als MAV gehören Sie bei den Krankenrückkehrgesprächen als fester Bestandteil dazu. Nehmen Sie Ihre Rolle ernst, dann sind Sie Ihren Kolleg\*innen eine große Stütze und können garantieren, dass die Gespräche zur Gesundheitsförderung genutzt werden. Denn genau dafür sind Sie als MAV da!

Initiativrecht | Lesezeit 2 Minuten

## Als MAV Eigeninitiative für Rückkehrgespräche ergreifen – ja oder nein?

Sind Krankenrückkehrgespräche bei Ihnen kein Thema, sollten Sie es dabei belassen. Wenn Sie den Kolleg\*innen etwas Gutes tun möchten, engagieren Sie sich lieber mehr im Hinblick auf ein gutes Gesundheitsmanagement in der Dienststelle. Denn: Ohne hohe Ausfallzeiten wird Ihr\*e Dienstherr\*in auch nicht auf die Idee kommen, Rückkehrgespräche einzuführen. In diesen 2 Fällen müssen Sie sich aber mit Rückkehrgesprächen auseinandersetzen:

### Wenn der\*die Dienstherr\*in Rückkehrgespräche will und den Entwurf einer Dienstvereinbarung vorlegt

Lehnen Sie als MAV die Einführung der Gespräche daraufhin kategorisch ab, kann die Dienststellenleitung die Einigungsstelle anrufen. Deren Ergebnis wird in der Regel irgendwo in der Mitte zwischen Ihrer vollständigen Ablehnung und dem Vorschlag des\*der Arbeitgebenden liegen – wie meistens in dienstrechtlichen Auseinandersetzungen.

Hier ist es deshalb durchaus sinnvoll, als MAV eine eigene Dienstvereinbarung als Gegenvorschlag auszuarbeiten und mit dem\*der Dienstherr\*in zu verhandeln. Vollkommen zu Fall bringen können Sie den Plan Ihrer Dienststellenleitung in der Praxis kaum. Aber Sie können die Interessen Ihrer Kolleg\*innen besser fokussieren.

### Wenn der\*die Dienstherr\*in Rückkehrgespräche ohne Ihre Zustimmung durchführt

Fordern Sie Ihre\*n Dienstherr\*in auf, die Gespräche sofort einzustellen. Weisen Sie ihn\*sie dabei auf Ihre Mitbestimmungsrechte hin. Reagiert er\*sie nicht, bleibt Ihnen nur der Gang vors Gericht. Dieses kann Ihrer Dienststellenleitung die weitere Durchführung der Gespräche untersagen.

Auch dann hat der\*die Dienstherr\*in aber die Möglichkeit, einen Regelungsentwurf, z. B. eine Dienstvereinbarung, vorzulegen. Grundsätzlich verhindern können Sie also auch in diesem Fall die Rückkehrgespräche nicht. Aber auch hier können Sie immer noch im Interesse Ihrer Kolleg\*innen eingreifen. Die Rückkehrgespräche sollen ja schließlich zu deren Vorteil geführt werden.

### Unser Service für Sie:

#### Expert\*innensprechstunde:

Schreiben Sie uns Ihre individuellen Fragestellungen an: [mav@mitbestimmung-heute.de](mailto:mav@mitbestimmung-heute.de)

Sie erhalten in wenigen Werktagen eine konkrete und kompetente Antwort aus unserem Redaktionsteam.

#### Onlinebereich:

Auf [www.adiuva.de](http://www.adiuva.de) erhalten Sie alle Arbeitshilfen zum Download: alle Muster-Schreiben, Dienstvereinbarungen, Checklisten und Übersichten aus Ihren Ausgaben zum Herunterladen. Jetzt einmalig registrieren! Sie benötigen Unterstützung bei der Registrierung? Wenden Sie sich jederzeit an unseren Kund\*innendienst: Tel.: 0228 9550160, E-Mail: [service@adiuva.de](mailto:service@adiuva.de)

#### Netzwerktreffen:

Nutzen Sie einmal pro Jahr die Gelegenheit zum Austausch mit Kolleg\*innen und unseren Expert\*innen. Profitieren Sie zusätzlich von einem Impulsvortrag zu einem aktuellen Thema.



Folgen Sie ADIUVA auch auf:



Freuen Sie sich schon  
auf die nächste Sonderausgabe  
zu einem wichtigen  
und interessanten Thema!