



Die Organisatoren und geladenen Referenten sorgten für eine informative Verbandstagung (v.l.n.re.): Ingo Geigenberger, Richard Sterr, Sabine Arndt und Wolfgang Zechmeister.



Die 35 Teilnehmer verfolgten die Veranstaltung mit regem Interesse. Besonders die Fachvorträge animierten die Branchenvertreter zu Ideen- und Erfahrungsaustausch.

JAHRESTAGUNG DES BAYERISCHEN TEXTILREINIGUNGSVERBANDES

Tipps für den Chef

Im November fand der Verbandstag des BTV in Bad Mergentheim statt. 35 Teilnehmer kamen in den Kurort an der Tauber, um bei Mitgliedsversammlung und Fachvorträgen Probleme und Möglichkeiten der Branche zu diskutieren. Den Schwerpunkt bildete dabei das Thema Betriebsführung.

►► „Guten Morgen! Seid ihr alle wach?“, begrüßte Richard Sterr die 35 Teilnehmer des diesjährigen BTV-Verbandstages in Bad Mergentheim mit einem Lächeln. Und munter zu sein war geboten an diesem Tag, hatte der Verband doch ein abwechslungsreiches Programm organisiert: Bei Mitgliederversammlung, zwei Expertenvorträgen mit Diskussionsrunden, einer Ausstellung mit 32 Unternehmensvertretern sowie Freizeitaktivitäten im Anschluss hatten die Teilnehmer vielfältige Möglichkeiten, branchenrelevante Probleme zu diskutieren und sich auszutauschen.

Den Schwerpunkt legten die Veranstalter dabei auf den Themenkomplex Betriebsführung: So sprachen die Referenten Ingo Geigenberger und Wolfgang Zechmeister über die Themen Kurzarbeitergeld und Mitarbeitergespräche. Ebenso kündigte der Verband an, im kommenden Jahr Fernkurse für das Tabellenkalkulations-

Ausgabenkalkulation als Kernproblem

programm Excel sowie im Bereich Betriebswirtschaft anzubieten. Außerdem sollte mittels anonymer Erhebungsbögen ein Preispiegel für Textilpflegedienstleistungen in Bayern ermittelt werden. Die Kalkulation von Betriebsausgaben und -einnahmen, so machte der BTV deutlich, wird als ein Kernproblem vieler Betriebe und damit als Ansatzpunkt zur Verbesserung der Betriebsführung verstanden. Mit dieser Schwerpunktsetzung knüpften die Veranstalter an den vergangenen Verbandstag im Oktober 2009 in Bad Griesbach an: Dort standen Themen wie Qualitätsmanagement, betriebsinterne Kostenstrukturen sowie Einsparmöglichkeiten im Fokus. Bei der Mitgliederversammlung präsentierten sich

einige auch im Bundesverband DTV engagierte BTV-Vorstandsmitglieder und erläuterten ihre Tätigkeiten und Anliegen. Lothar Amm, Vorsitzender des DTV-Ausschusses für Marketing und PR, wies darauf hin, dass noch mehr getan werden könnte, wenn mehr finanzielle Mittel zur Verfügung stehen würden. Gleichzeitig appellierte Amm an die Mitglieder, sich zu engagieren und den Ausschuss durch „Manpower“ zu unterstützen. Nur so könne etwas geändert und die Bereiche Marketing und PR in den Verbandsmaßnahmen stärker berücksichtigt werden: „Sie müssen Mittel beim DTV anfragen, damit etwas gemacht wird.“

Joachim Krause, Vorsitzender des DTV-Ausschusses für Umwelt und Technik, erläuterte die Ausschussarbeit im Bereich der Einsparpotenziale, die in Wäschereien erzielt werden können. „Im Waschschleudermaschinenbereich können bis zu 40 Prozent eingespart werden“, erklärte der Vorsitzende. Dies sei das Ergebnis eines wfk-Forschungsprojektes, das gemeinsam mit dem DTV initiiert wurde. Wichtig für die Betriebe, so der geprüfte Kapazitätsplaner (REFA), sei es, die eigenen Kosten auch berechnen zu können – nur so sei nachhaltiges Wirtschaften möglich.

Gabriele Drechsler, stellvertretende Vorsitzende des Ausschusses für Bildung und Ausbildung, stellte schließlich das Nachwuchsproblem der Branche in den Vordergrund. Bislang käme der Großteil der Auszubildenden über bestehende Kontakte (z.B. familiärer Art) in die Branche, erklärte die Berufsschullehrerin. Im Hinblick auf die Zukunft sei es aber wichtig, den Berufszweig bekannter zu machen und den Kreis der Interessenten zu erweitern. Zuspruch bekam Drechsler dabei von dem geladenen Referenten Wolfgang



32 Aussteller waren zum Verbandstag gekommen und informierten die Teilnehmer über ihre Produkte.

Fotos: msw

Zechmeister. Dieser hat mit einer 13-jährigen Berufserfahrung als Personalleiter bei einem großen Textildienstleistungsunternehmen bereits diverse Erfahrungen in der Anwerbung gesammelt. Zechmeister schätzte die demografische Entwicklung als besonders verheerend für die Branche ein: „Die Konzerne greifen sich morgen die Zweitbesten, weil sie die Besten nicht mehr bekommen. Für die eher unattraktiven Berufe wird es dann noch schwieriger“, mahnte der Personalexperte zum Engagement in der Nachwuchsförderung.

Gabriele Drechsler präsentierte das Internet als eine Möglichkeit der Imagepflege des Berufsstandes: So könne über die verstärkte Nutzung von Jobbörsen beispielsweise der Kontakt mit möglichen Interessenten geschaffen werden. Auf der anderen Seite solle den Unternehmen bei der Bewerberauswahl unter die Arme gegriffen werden: Mit der Erstellung eines Eignungstests für Textilreiniger soll den Betrieben in Zukunft die Auswahl geeigneter Kandidaten unter den Bewerbern erleichtert werden. Anhand einer Checkliste werden den Arbeitgebern so Kriterien zur Verfügung gestellt, die als Anleitung für die Entscheidung genutzt werden können.

Bei den Fachvorträgen erhielten die Teilnehmer schließlich Tipps für die Geschäftsführung. Im ersten Vortrag stellte Ingo Geigenberger von der Agentur für Arbeit (AA) in Würzburg den Teilnehmern die Modalitäten für den Bezug von Kurzarbeitergeld (Kug) vor. Die Textilpflegebranche war dem Mitarbeiter des Arbeitgeberservices dabei bislang noch nicht als bemerkenswerter Nutzer des Unterstützungskonzeptes aufgefallen: „Ich nehme an“, so Geigenberger, „dass bei den meisten von Ihnen da noch Informationsbedarf besteht.“

Das Kug, so erklärte Geigenberger zur Einführung, wird in drei Formen ausgegeben: konjunkturelles, Saison- und Transfer-Kug. Interessant für die Textilpflegebranche sei insbesondere die erste Variante. Das konjunkturelle Kug habe sich als ein wirksames Instrument für Unternehmen erwiesen, um in Zeiten verminderter Auslastung die Belegschaft zu halten und diese bei Veränderung der Situation von heute auf morgen wieder voll einsetzen zu können. 1,25 Millionen Kurzarbeiter gäbe es zurzeit in Deutschland, erklärte Geigenberger, die Hochphase 2009 sei aber bereits überschritten. Durch die Gewährung von Kug wird der Arbeitsausfall

teilweise ausgeglichen. Der Förderbetrag wird dabei nach einem Berechnungsschlüssel kalkuliert, der Soll- und Ist-Entgelt der Arbeitnehmer sowie Kinder berücksichtigt. Darüber hinaus werden innerhalb der ersten sechs Monate 50 Prozent, danach die kompletten Sozialversicherungsbeiträge erstattet. Ist das Kug erst einmal beantragt, so erläuterte Geigenberger, solle die Geschäftsführung auch darüber nachdenken, die Beschäftigten weiterzuqualifizieren. Dies könne über Sozialfonds finanziert werden und sei daher kostenfrei für den Arbeitgeber. Die Sozialversicherungsbeiträge würden dabei weiterhin übernommen.

Die Kurzarbeit, erklärte der Arbeitsmarktexperte, wird normalerweise für einen Zeitraum von sechs Monaten bewilligt. Diese kann auf einen bestimmten Maximalzeitraum verlängert werden, der momentan 24 Monate beträgt, aber für jedes Jahr neu festgelegt wird. Ein drastischer Einbruch der Höchstförderdauer ist dabei

aber in nächster Zeit nicht zu erwarten: „Für das Jahr 2011“, so Geigenberger, „gehe ich von einer Höchstförderungsdauer zwischen 15 und 18 Monaten aus.“

Während des Vortrags zeigte sich das Publikum sehr interessiert und ließ kritische Stimmen und eigene Erfahrungen in die Diskussion mit einfließen. So entfachte sich z.B. eine Debatte an der Frage, inwiefern Textilreinigungsbetriebe die Voraussetzungen für die Beantragung von Kug überhaupt erfüllen können. Hierfür muss beispielsweise ein „erheblicher Arbeitsausfall“ ohne eigenes Verschulden glaubhaft gemacht und mit Gründen belegt werden (siehe Kasten „Kurzarbeitergeld“). „Der Arbeitsausfall in der Textilpflegebranche“, so warf Richard Sterr ein, „ist aber nicht so planbar. Die meisten von uns sind doch Dienstleister und als solche Spielball der Kunden“. Auch Joachim Krause sah Schwierigkeiten in der Übertragbarkeit: „Die Probleme in der Branche sind we-

INFORMATION | KURZARBEITERGELD

Wer hat Anspruch auf die Förderung?

Die Bundesagentur für Arbeit hat vier Regelvoraussetzungen definiert, die für die Gewährung von Kurzarbeitergeld gleichzeitig vorliegen müssen. Betriebe, die an der Fördermöglichkeit interessiert sind, sollten daher prüfen, ob diese Bedingungen für sie zutreffen.

1. Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall:

■ Der Arbeitsausfall muss auf „wirtschaftlichen Gründen“ oder einem „unabwendbaren Ereignis“ beruhen: Erstere versteht die Arbeitsagentur als jegliche Einflüsse, „die sich mittelbar oder unmittelbar aus dem wirtschaftlichen Ablauf ergeben“. Auch eine Veränderung der betrieblichen Strukturen, die durch die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung bedingt ist, wird als wirtschaftlicher Grund anerkannt. Hierunter fallen beispielsweise die Umstellung auf ein neues Produkt oder eine innerbetriebliche Umorganisation (z.B. Automation). Ein unabwendbares Ereignis liegt dagegen vor, wenn der Arbeitsausfall durch außergewöhnliche Witterungsverhältnisse oder behördlich anerkannte Maßnahmen (z.B. Stromausfall) verursacht ist, die der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat. Dem üblichen Wetterverlauf entsprechende Witterungsgründe (z.B. branchentypischer Arbeitsausfall während der Wintermonate) werden dagegen nicht anerkannt.

■ Der Arbeitsausfall muss „vorübergehend“ sein. Hierfür sollte sich aus den Gesamtumständen ergeben, dass „mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit in absehbarer Zeit wieder mit dem Übergang zur Vollarbeit zu rechnen ist“. Dies muss während der gesamten Dauer des Kug-Bezuges erwartbar bleiben.

■ Der Arbeitsausfall muss außerdem „unvermeidbar“ sein. Dies bedeutet, dass bereits vor Anzeige des Arbeitsausfalls vergeblich versucht wurde, den Arbeitsausfall abzuwenden oder einzuschränken. Diese Bemühungen müssen auch während des Kug-Bezuges kontinuierlich verfolgt werden.

Als vermeidbar gilt dagegen ein Arbeitsausfall, wenn er für Branchen, Betrieb oder Saison als üblich anzusehen ist bzw. er ausschließlich auf organisatorischen Gründen beruht. Ebenso gilt er als vermeidbar, wenn er bei Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub (unter Berücksichtigung der Arbeitnehmerwünsche) oder von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen ganz oder teilweise verhindert werden kann.

■ Was die erforderlichen Auswirkungen des Arbeitsausfalls auf die Lohnzahlung angeht, gibt es zwei Möglichkeiten: Entweder muss

im jeweiligen Anspruchszeitraum ein Drittel der Beschäftigten von einem Entgeltausfall von mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sein. Oder aber – für den Fall, dass weniger betroffen sind – sind nur diejenigen Kurzarbeiter anspruchsberechtigt, deren Entgeltausfall die zehn Prozent erreicht.

Bei der ersten Variante ist bei der Festsetzung der Gesamtzahl der im Betrieb Beschäftigten Folgendes zu beachten: Arbeitnehmer, die nicht der Beitragspflicht zur Arbeitsagentur unterliegen, Kranke, Beurlaubte sowie innerhalb des angegebenen Zeitraumes ausgeschiedene Mitarbeiter sind mitzuzählen. Nicht einzubeziehen sind dagegen Auszubildende, Arbeitnehmer in beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen mit Bezug von Unterhalts-/Übergangsgeld, Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis ruht (z.B. Grundwehr-/Zivildienstleistende), und Heimarbeiter.

2. **Betriebliche Voraussetzungen:** Die Gewährung von Kug ist in Betrieben mit mindestens einem Mitarbeiter zulässig. Als Betrieb kann hier auch eine Betriebsabteilung – eine vom übrigen Betrieb getrennte Arbeitsgruppe, die einen eigenen Betriebszweck erfüllt – berücksichtigt werden.

3. **Persönliche Voraussetzungen:** Damit die Arbeitnehmer Kug-berechtigt sind, müssen sie nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung fortsetzen oder aus zwingenden Gründen sowie nach Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses aufnehmen. Das Arbeitsverhältnis darf dabei weder gekündigt noch durch Aufhebungsvertrag aufgelöst sein – auch darf der Arbeitnehmer nicht vom Kurzarbeitergeld ausgeschlossen sein (z.B. durch Bezug von Krankengeld oder Arbeitslosengeld in Weiterbildungsmaßnahmen).

4. **Anzeige des Arbeitsausfalls:** Schließlich muss der Arbeitsausfall der zuständigen Arbeitsagentur schriftlich angezeigt werden. Hierbei müssen die Voraussetzungen für das Kug glaubhaft gemacht, aber noch nicht bewiesen werden. Vordrucke für das Schreiben stellt die Arbeitsagentur auf ihrer Internetseite zur Verfügung: www.arbeitsagentur.de

Hinweis: Der Arbeitgeberservice der jeweils verantwortlichen Arbeitsagentur kann bundesweit unter der Rufnummer 01805/664466 erreicht werden. Dies spart eventuell zeitraubende Anrufe bei anderen Behördenstellen.

sentlich vielschichtiger. Wenn die Gesamtwirtschaft zurückfährt, erhalten wir weniger Aufträge. Da ist der Grund nicht so einfach belegbar.“ Ingo Geigenberger versicherte dem Publikum dagegen, dass eine Vielzahl von Umständen als „Ursachen“ akzeptiert wür-

Kug-Förderung für Weiterbildung

den und so auch Textilpflegebetriebe die Möglichkeit hätten, die Gründe für den Einbruch zu verdeutlichen: „Wenn Sie drei Großkunden verlieren, dann ist das ein typischer Grund für Kurzarbeit“, erklärte der Vertreter der Arbeitsagentur, „solange das nicht regelmäßig passiert.“ Auch die verstärkte Nutzung von Kurzarbeit in der Branche ließ Geigenberger als Indikator für einen nicht selbst verschuldeten Auftragsrückgang gelten.

Ferner wurde eine mangelnde Erreichbarkeit und Unterstützungsbereitschaft der AA-Mitarbeiter vom Publikum kritisiert. Der Experte riet den Unternehmern in diesem Zusammenhang, für die Beantragung von Kug möglichst einen persönlichen Termin zu vereinbaren. Durch eine Einladung des Sachbearbeiters in den Betrieb würden sich oft viele Fragen von alleine klären. Für die Arbeitgeberbelange, so wurde erklärt, gäbe es eine eigene Servicenummer (siehe Kasten). Die Mitarbeiter in den Telefonzentralen seien dagegen angehalten, kurze Gespräche zu führen, um die Leitungen freizuhalten. „Vielleicht ist das manchmal etwas unglücklich“, gab sich der Experte verständnisvoll.

Wolfgang Zechmeister nahm schließlich die Kommunikation zwischen Betriebsführung und Beschäftigten in den Fokus. „Das Mitarbeitergespräch“, erklärte er zu Beginn, „ist das Führungsinstrument schlechthin.“ Es solle daher auch beim Fehlzeitenmanagement der Geschäftsführung Berücksichtigung finden. Krankheitsgespräche könnten dabei helfen, den Krankenstand im Betrieb zu senken, unnötige Kosten zu sparen und dem Arbeitnehmer das gesunde Überstehen seines Arbeitslebens zu ermöglichen.

Dabei sei zunächst die Zugrundelegung geeigneter Daten notwendig, um Maßnahmen einleiten zu können. Abhilfe könnten hier die „Gesundheitsberichte“ der Betriebskrankenkassen schaffen, die bei einigen Anbietern angefragt werden können. Diese zeigten die Krankheitsstruktur des Betriebs auf und böten oftmals Vergleiche mit Betrieben in derselben Branche und Region. Nachdem sich die Betriebsführung einen Überblick verschafft hat, so Zechmeister, könnten Krankengespräche mit den Mitarbeitern genutzt werden, um die Ursachen für krankheitsbedingte Fehlzeiten zu finden und mögliche Lösungen für die Zukunft zu entwickeln. Krankheitsgespräche sind vom Gesetzgeber als zulässiges Kontrollmittel anerkannt – so steht es in SGB IX, § 84 Zif-



Gabriele Drechsler sprach die Nachwuchsprobleme der Branche an: Es müssten dringend mehr junge Leute für den Textilreinigerberuf begeistert werden, erklärte die stellvertretende Vorsitzende des DTV-Ausschusses für Bildung und Ausbildung.

fer 2: Ist ein Arbeitnehmer mehr als sechs Wochen in einem Jahr arbeitsunfähig, so hat der Arbeitgeber die „Möglichkeiten“ zu klären, mit denen „die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann“. Der Arbeitgeber darf dabei zwar nicht die Offenbarung der Art der Erkrankung verlangen – eine Entbindung von der ärztlichen Schweigepflicht ist nur in ganz bestimmten Ausnahmen möglich. Dagegen ist es aber zulässig zu klären, ob und wie Fehlzeiten in Zukunft durch eine Veränderung des Arbeitsplatzes bzw. der Tätigkeit verringert werden können.

Die Teilnahme am Krankheitsgespräch ist dabei unter bestimmten Voraussetzungen verpflichtend für den Arbeitnehmer. So müsse der Arbeitnehmer am Krankengespräch teilnehmen, „wenn es um die Aufklärung erhöhter Fehlzeiten im ganzen Betrieb oder einer Abteilung geht“, erklärte Zechmeister mit Verweis auf ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG v. 08.11.1994). Ebenso könne der Arbeitgeber die Teilnahme während der Arbeitszeit aufgrund seines Direktionsrechts verlangen. Die Terminsetzung dürfe dabei allerdings keinen „schikanösen Charakter“ haben, z.B. was Zeitpunkt, Ort oder Dauer des Gesprächs betrifft.

Für den Verdachtsfall einer vorgetäuschten Arbeitsunfähigkeit stellte Zechmeister weitere Möglichkeiten des Arbeitgebers vor: So sei die Einschaltung des Medizinischen Dienstes über die Krankenkasse eine Möglichkeit, den Beweiswert von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen zu erschüttern. Ebenso kann der Arbeitgeber – unter Berücksichtigung des Hausrechts des Arbeitnehmers – Krankenkontrollbesuche nutzen, um seinen Verdacht zu erhärten. Als letztes Mittel steht auch die Nutzung von Privatdetektiven offen: Gelingt über diesen Weg der Nachweis einer vorgetäuschten Arbeitsunfähigkeit, so Zechmeister, könnten die Kosten auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden. Insgesamt aber, so machte Zechmeister deutlich, sei der Arbeitgeber von rechtlicher Seite in einer schwierigen Position. So bewiesen auch die Gutachten des Medizinischen Dienstes letztlich keine vorgetäuschte Arbeitsunfähigkeit, Krankenkontrollbesuche seien aufgrund der medizinischen Laienhaftigkeit der Betriebsvertreter ebenfalls eher

Gesundheitsberichte bieten Vergleichsdaten

schwach in ihrer Beweiskraft. Ein erfolgversprechenderes Instrument als der Rechtsweg sei es daher, dem Arbeitnehmer das „Krankfeiern“ so unangenehm wie möglich zu gestalten. Hierzu gehörten u.a. ritualisierte Fehlzeitengespräche (insbesondere nach der Rückkehr), Anrufe zu Hause während der „Arbeitsunfähigkeit“ sowie eine Benachrichtigung per Brief bei verdächtig hohen Fehlzeiten. Ebenso könnten – über eine anonymisierte Veröffentlichung der Lohnfortzahlungskosten bzw. des Krankenstandverlaufes im Betrieb – Druck ausgeübt und mit einer „Gesundheitsprämie“ für geringe Arbeitsunfähigkeit Anreize für die Arbeitnehmer geschaffen werden, Krankheitstage zu minimieren. Kommt es schließlich trotzdem zum Eklat mit einem Mitarbeiter, so Zechmeister, sei die Verweigerung der Lohnfortzahlung „das einzige Mittel, das man als Arbeitgeber hat“. Die Anregungen des Personalexperten stießen im Publikum auf offene Ohren. Jedoch machten die Teilnehmer auch auf die Zwangslage aufmerksam, in der sich viele Textilpflegebetriebe heute befinden: „Wir aus der Bran-

che sind in einer Zwickmühle“, kommentierte ein Teilnehmer. „Wir finden kein Personal mehr – daher sind wir in einer Situation, in der wir viele Dinge einfach erdulden müssen.“ Zechmeister aber hielt dagegen, ein effizientes Fehlzeitenmanagement sei unabdingbar, um als Betrieb den Krankenstand unter Kontrolle zu bringen. Die Bemühungen seien dabei mit einem „stehenden Dampfer“ zu vergleichen, der – einmal zum Stehen gekommen – lange Zeit benötigt, um wieder zum Laufen zu kommen. Durch mangelndes Engagement könne sich die Krankheitssituation im Betrieb gar verschlimmern – so drohe eine Art Kultur der Krankenschreibungen.

Mit seinem Verbandstag sorgte der BTV für eine Veranstaltung mit hohem Informationsgehalt. Dies spiegelte sich in der regen Beteiligung der Teilnehmer bei den beiden Fachvorträgen wider. Die Botschaft, die mit einer auf Betriebsführung ausgerichteten Veranstaltung vermittelt wurde, war dabei nicht zu überhören: Betriebe sollten die Möglichkeiten und Effizienzen moderner Unternehmensführung nutzen. Dies beinhaltet u.a. die genaue Kenntnis der betriebseigenen Kennzahlen sowie die Nutzung bewährter Instrumente zur Mitarbeiterführung. Aber auch die gemeinschaftliche Aktivität war es, die vom Verband beworben wurde: „Oft höre ich den Satz: Die vom Verband machen ja nichts!“, erklärte Richard Sterr. „Aber ‚die‘ sind ‚wir‘ und nicht ‚die da oben‘“. Nur durch eine aktive Mitgliedschaft, so machte der BTV-Präsident deutlich, könne der Verband weiter bestehen und die Interessen seiner Mitglieder vertreten. Weitere Gelegenheit zum Austausch wird es im Zeitraum April/Mai geben – dann ist der nächste BTV-Verbandstag geplant. ◀

Markus Schulze Wehninck

Arbeitgeber in schwieriger Position

INFORMATION | KRANKENGESPRÄCHE

So besprechen Sie Fehlzeiten

Auf dem BTV-Verbandstag erklärte Wolfgang Zechmeister den Teilnehmern, wie Krankengespräche mit den Beschäftigten zu führen sind. Der Personalexperte stellte dabei einige Regeln auf, die Vorgesetzte beachten sollten:

- Setzen Sie den Gesprächstermin möglichst frühzeitig nach Rückkehr des Mitarbeiters fest.
- Kündigen Sie dem Mitarbeiter den Termin rechtzeitig an.
- Empfangen Sie den Mitarbeiter mit Anerkennung.
- Zeigen Sie Interesse für das Befinden des Mitarbeiters.
- Informieren Sie den Mitarbeiter über aktuelle Entwicklungen im Betrieb.
- Kommen Sie schnell zum Gesprächsgegenstand: z.B. Stand der Genesung, Einschränkungen im Arbeitseinsatz, Ursachen der Erkrankung (nicht ärztliche Diagnose!).
- Fragen Sie den Mitarbeiter nach Änderungswünschen.
- Ziehen Sie ein positives Resümee des Gesprächs.

Hinweis: Wenn ein Fehlzeitengespräch nicht fruchtet und Sie ein „Krankfeiern“ des Beschäftigten vermuten, legen Sie künftig strengere Maßstäbe an: z.B. regelmäßige Gespräche und persönliche Anrufe bei Arbeitsunfähigkeit.

Info: Weitere Seminare und Vorträge zu diesem Thema sind geplant.