

Betriebsrat, ad e.V., Gneisenaustrasse 2a, 10961 Berlin

Betriebsrat

Gneisenaustrasse 2a
10961 Berlin
Tel.: 030 / 69 59 75 -18
Fax: 030 / 69 59 75 -25

ambulante dienste e.V.
Geschäftsführung Uta Wehde / Vorstand
Urbanstr. 100

10967 Berlin

Ihr Schreiben

Unser Zeichen

Datum
19.01.2012

**Information Einsatzbegleitung - Regelungen zu:
hier: Arbeitsunfähigkeit**

Sehr geehrte Damen und Herren,

im bereits mehrfach kritisierten Schreiben *Information Einsatzbegleitung - Regelungen* (Stand 3.0 nach LG_22.11.11 und 08.12.2011) schreiben sie unter Punkt 2:

„2. Derzeit mögliche Maßnahmen zur Einflussnahme bzgl. Krankenstand / AU:
Grundlage → Übersicht / Auswertung Krankenstatistik und Meldung Pers.abteilung an GF und HyCare Prüfung durch zuständige BL/EB.

Bewertungskriterium, Prüfung Krankmeldungen neue AS Probezeit und bei Ablauf des befristeten Vertrages.

Bei häufigen und auffälligen Krankmeldungen von 1 oder 2 Tage

– Anweisung durch GF im Einzelfall, AU ab dem 1. Tag einzureichen.

MA, die regelmäßig an einzelnen Tagen oder mit AU krank sind

– Mitarbeitergespräch zur gesundh. Situation / Fürsorge

MA, die regelmäßig an z.B. Sonntagen Schichten übernehmen und dann krank werden

– andere Schichtplanung, nicht mehr für den Sonntag, Wochenende einsetzen

– Anweisung im Einzelfall, AU ab dem ersten Tag einzureichen.

MA, die sich regelmäßig über Tel.BSD und RB krank melden:

– Anweisung im Einzelfall, AU ab dem ersten Tag einzureichen.

MA-Gespräch / anlassbezogene Fürsorge

Zurückbehaltungsrecht

Wenn MA sich 3 Tage krank meldet und keine AU einreichen, wird keine (sic) LFZ Krankheit - auch nicht für 2 Tage - gezahlt.

Verspätete AU

Meldung Pers.abteilung an GF

Konsequentes Vorgehen: Ermahnung, 1. Abmahnung, 2. Abmahnung – Kündigung (...)“

Mit diesen Anweisungen von denen nicht eine mit dem Betriebsrat verhandelt oder auch nur besprochen

wurde, greifen Sie in mehrfacher Hinsicht in die Allgemeinen Aufgaben des Betriebsrates nach § 80 (1) BetrVG, in die Ordnung des Betriebes nach § 87 BetrVG ein und gefährden generell die Grundsätze nach § 75 BetrVG. Dies tun Sie in so mannigfacher Weise, dass es fast schwierig ist, jeden einzelnen Tatbestand klar zu stellen.

1. Da das EntgeltfortzahlungsG mehrere Möglichkeiten zulässt, sind Sie bei Schlechterstellung der Beschäftigten verpflichtet, mit dem Betriebsrat in Verhandlung zu treten. Auf der Geschäftsführungssitzung vom 09.12.2011 hat der Betriebsrat darauf hingewiesen. Sie proklamierten die Verkürzung der Fristen zur Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für seltene Einzelfälle. Die Häufigkeit Ihres *AU ab dem ersten Tag einzureichen*, die Erhebung der Krankheit als Kriterium zur Bewertung Neubeschäftigter, sowie der Anweisungscharakter Ihres Schreibens legen ein generelles Verfahren nahe. Ein solches wurde mit Betriebsrat nicht verhandelt.
2. Auf der Sitzung vom 16.01.2012 zur Verwendung des Dienstplanungsprogrammes HyCare legten Geschäftsführung und Verwaltungsleitung dem Betriebsrat dar, dass dieses Programm in der Personalführung einzig zur Dienstplanerstellung und Erfassung von Qualifizierungsprofilen Verwendung finden solle. Mit der zitierten *Information Einsatzbegleitung – Regelungen* wird deutlich, dass sie das Programm, das Krankheitsdaten Jahre zurück archiviert, zur Kontrolle einsetzen. Dies widerspricht in dieser Form der Einführung und Nutzung von edv dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 (1) Nr. 6 BetrVG und generell dem BDSG.
3. Nach gängiger Rechtssprechung besteht Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei „genereller Versendung von Abmahnungsschreiben wegen Krankheit (...), bei der Festlegung von Krankenkontrollen (...) und Regeln für Krankheits-/Rückkehrgespräche und Krankheitsnachforschungen (...), der Regelung der Anzeige- und Nachweispflicht für Erkrankungen (...) wie auch der Verkürzung des Vorlagezeitraumes für ärztliche Bescheinigungen gemäß 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG (...).“
Zu keinem dieser Punkte wurde der Betriebsrat gehört.
4. Die avisierten Mitarbeitergespräche dienen der Verhaltenskontrolle und sind als solche unzulässig. Eine Betriebsvereinbarung zu Krankengesprächen existiert nicht, die Betriebsvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement liegt Ihnen seit Monaten zur Unterschrift vor.
5. Die Begründung Ihres Zurückbehaltungsrechtes stellt alle AN des Betriebes schlechter als in § 5 (1) EntgeltfortzahlungsG geregelt. Dies geschieht mindestens durch die Verkürzung der Vorlagefrist um einen Tag für alle ArbeitnehmerInnen. Sie können dies erwirken, nicht aber ohne die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nach § 87 (1) BetrVG zu berücksichtigen.

Wir fordern Sie daher auf, die zitierten Anweisungen umgehend bis zum ... schriftlich gegenüber den vorgesetzten Einsatzbegleitungen zurück zu nehmen. Zur Kontrolle des Verfahrens fordern wir Sie auf, über diese Rücknahme den Betriebsrat schriftlich und verbindlich in Kenntnis zu setzen. Andernfalls sehen wir uns gezwungen, rechtliche Schritte einzuleiten, um die Unterlassung Ihres Vorgehens zu erwirken.

Mit freundlichen Grüßen

(Betriebsratsvorsitzender)