

§ 167 Abs. 2 SGB IX: Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Die schriftliche Befragung im Rahmen des BEM

Oftmals wird das BEM-Verfahren von Mitarbeitern abgelehnt, weil eine „übergriffige“ Befragung befürchtet oder die Gesprächsform als zu belastend empfunden wird. Dennoch ist es für Arbeitgeber wichtig, zügig zu erfahren, wo und welche ggf. betrieblichen (Mit-)Ursachen für die häufigen oder langen Erkrankungen des Mitarbeiters ausschlaggebend sind und wie die betriebliche Präsenz verbessert werden kann. Die schriftliche Befragung ist zunächst mit der Arbeitnehmervertretung abzustimmen. Die konkrete Ausgestaltung soll in diesem Beitrag erläutert werden.

ANLASS FÜR DIE SCHRIFTLICHE BEM-BEFragung

Es ereignet sich nicht selten, dass der längere Zeit arbeitsunfähige Mitarbeiter sich nicht in der Lage sieht, einem persönlichen Gespräch im Betrieb Folge zu leisten, sei es aus gesundheitlichen Gründen oder weil er sich aus anderen Anlässen einer Gruppe von Gesprächspartnern zur Erörterung der eventuellen Gründe seiner häufigen oder längerfristigen Erkrankung nicht zur Verfügung stellen möchte (Schiefer, RdA 2016, S. 196, 200 meint zu Recht, es biete sich an, ein Gespräch im Betrieb durchzuführen. Das hätte auch den Vorteil, ggf. die Gegebenheiten am Arbeitsplatz in Augenschein zu nehmen.). Selbstverständlich ist das persönliche Gespräch stets ein besonders vorteilhafter Rahmen, um die BEM-typischen Fragen mit dem Mitarbeiter zu behandeln. Wir kommunizieren nun einmal nicht nur mit dem Mund, vielmehr im starken Umfang durch Gesten, Mimik, Tonfall und Gesprächsrhythmus. Das alles bleibt bei einer schriftlichen Befragung gänzlich ausgeklammert. Sowohl die Frage nach der Überwindung einer noch nicht abgeschlossenen Erkrankung bzw. jene nach der Vorbeugung eventueller zukünftiger Erkrankungen kann jeweils persönliche, ggf. sogar intime Erörterungen auslösen, die für den Mitarbeiter gelegentlich unangenehm bzw. unbequem zu diskutieren sind, vor allem mit mehreren Gesprächsteilnehmern. In vielen Betrieben ist die Akzeptanz des BEM-Verfahrens nicht hoch. Eigene Erfahrungen deuten darauf hin, dass die Akzeptanz nicht wesentlich höher als 50 % liegt. Geht man der Frage nach, warum viele Mitarbeiter dem Gespräch ausweichen, wird häufig unmittelbar oder zumindest mittelbar der Umstand genannt, die Befragung durch das BEM-Team – meist bestehend aus dem Personalleiter, einem Arbeitnehmervertreter und gelegentlich verstärkt durch den Betriebsarzt und weitere Teilnehmer – werde insgesamt als inquisitorisch, zumindest nicht als angenehm empfunden. Gelegentlich werde sogar eine Notwendigkeit empfunden, die Arbeitsunfähigkeit persönlich zu recht-

fertigen. Dass diese Zielsetzung mit dem BEM-Verfahren an sich in keiner Weise verfolgt werden darf, ändert nichts an der Tatsache, dass die beteiligten Mitarbeiter gelegentlich den entsprechenden Druck empfinden. Jede Frage löst Stress aus und daher kommt es häufig zu Absagen und zum Bemühen, das Gespräch so lange wie möglich zu vertagen.

In diesem Rahmen ist an dieser Stelle nur kurz darauf hinzuweisen, dass das BEM-Gespräch aus Sicht der Verfasser nicht das erste Gespräch mit dem Mitarbeiter sein sollte, sondern vielmehr schon zeitlich früher – mit kleinerem Teilnehmerkreis – gesundheitsbezogene Gespräche geführt werden sollten (siehe ausführlich hierzu mit konkreten Vorschlägen zu den Gesprächen, die möglichst vor dem BEM-Verfahren zu führen sind: Wetzling/Habel, AuA 06/2018, S. 342 ff.).

Dabei mag auch die Tatsache eine negative Auswirkung haben, dass in der Rechtsprechung und Literatur bisher umstritten ist, ob nicht wesentliche Daten aus dem BEM-Gespräch bei der eventuellen späteren Kündigung gegen den Mitarbeiter verwertet werden dürfen (vgl. dazu ausführlich: vom Stein, NZA 2020, S. 753 ff.). Der Mitarbeiter unterschreibt eine Einwilligung bzw. datenschutzrechtliche Einverständniserklärung zur Verwendung personenbezogener Daten im Rahmen von Maßnahmen des BEM. Es empfiehlt sich aufzunehmen, dass die Heranziehung im Falle der etwaigen späteren Kündigung nicht angegriffen werden kann. So könnte der Mitarbeiter erklären, dass ihm bewusst und er damit einverstanden ist, dass der Arbeitgeber die im Rahmen des BEM erlangten Daten, soweit erforderlich, im Rahmen dieser Einwilligung sowie gesetzlicher Erlaubnisatbestände auch im Hinblick auf spätere gerichtliche Streitigkeiten verwenden darf. Die Einwilligung kann jederzeit für die Zukunft widerrufen werden. Die Erkenntnisse über die Einschränkungen des Mitarbeiters und die evtl. nicht vermeidbaren Störungen können zu betrieblichen Änderungen der Arbeitsbedingungen führen. Die Einwilligung muss inhaltlich mit der datenschutzrechtlichen Information deckungsgleich sein. Im Einladungsschreiben selbst

sollte darauf hingewiesen werden, dass es im Fall der Weigerung der Teilnahme zu einer krankheitsbedingten (Änderungs-)Kündigung kommen kann (vgl. Thorsten Beck, Präsident des LAG Bremen, NZA 2017, S. 81 ff.). Das Verfahren, in welcher Weise die Klärung der nach dem Gesetz zu prüfenden drei Fragen (Wie kann die Arbeitsunfähigkeit überwunden und wie neuer vorgebeugt werden und wie kann der Arbeitsplatz erhalten bleiben?) zu erfolgen hat, ist vom Gesetzgeber nicht vorgegeben (Lunk, Grundlagen des betrieblichen Eingliederungsmanagement, NJW 2019, S. 2349, 2350; Düwell, F. J. [2017]. Betriebliches Eingliederungsmanagement. In Grobys/Panzer-Heermeier [Hrsg.], Stichwortkommentar Arbeitsrecht [3. Aufl., Rn. 8]. Nomos.). Das BAG geht von einem ergebnisoffenen Suchprozess mit folgenden Eckpunkten aus: Das Gesetz schreibt weder bestimmte Mittel vor, die in Erwägung zu ziehen sind, noch beschreibt es bestimmte Ergebnisse, die das BEM haben muss oder nicht haben darf. Das Gesetz vertraut darauf, die Einbeziehung von Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Interessenvertretung und externen Stellen sowie die abstrakte Beschreibung des Ziels reichen aus, um die Vorstellung der Betroffenen sowie internen und externen Sachverstand in ein faires und sachorientiertes Gespräch einzubringen. Der nähere Verlauf und dessen Ergebnis sind nach den Erfordernissen des jeweiligen Einzelfalls zu richten. Düwell spricht davon, es komme ein „bunter Strauß“ möglicher Regelung und Maßnahmen in Betracht. Die Aufstellung der sinnvollen abstrakt-generellen Regeln ist Sache der Betriebsparteien. Im Zuge des Teilhabestärkungsgesetzes vom Juni 2021 wurde zwar § 167 Abs. 2 Satz 2 SGB IX ergänzt. Der Mitarbeiter kann jetzt eine Person seines Vertrauens („Vertrauensperson eigener Wahl“) zum BEM-Gespräch hinzuziehen – hierauf ist ausdrücklich im Einladungsschreiben hinzuweisen, ebenso sind etwa Betriebs- und Dienstvereinbarungen anzupassen. Diese Option hat das Gespräch jedoch nicht entscheidend populärer gemacht.

INHALTLICH ZU STELLENDE FRAGEN

Auch wenn im Rahmen der Erörterungen zum BEM verdeutlicht wird, dass es ein bedeutendes Anliegen sei, jede eindringliche oder gar inquisitorische Befragung zu unterlassen und stets nur nach eventuellen betrieblichen Ursachen für die Erkrankung zu suchen, gibt es immer wieder das geäußerte Bedenken, dass das Gespräch nicht selten den Charakter eines „Verhörs“ annimmt. Das ergibt sich schon aus der Fülle an Fragen, die sich an den Mitarbeiter richten. Dem lässt sich meist nur unzulänglich durch Einstudieren sachlicher Befragungsmethodik entgegenwirken.

Es ist daher wichtig, einen Weg zu finden, der deutlich macht, dass einerseits ein ernsthaftes betriebliches Interesse daran besteht, die Sorgen und Nöte des Mitarbeiters zu erfahren, insbesondere solche, die (zumindest mit-) ursächlich im Betrieb liegen könnten. Andererseits ist von ausschlaggebender Bedeutung, dabei ausschließlich danach zu forschen, ob es betrieblich relevante Fakten gibt, welche Erkrankungen auslösen oder in Ergänzung mit externen Gründen eine Mitursächlichkeit darstellen

können und wie erreicht werden kann, die eventuell störenden betrieblichen Ursachen einzuschränken oder gar zu beseitigen. Dieser Recherche-Auftrag ist einer der wichtigsten Aspekte des BEM-Verfahrens.

Die wesentliche Zielsetzung der Befragung ist es daher, nach Mitteln und Wegen zu suchen, eventuelle betriebliche (Mit-)Ursachen der Erkrankung zu erspüren und zu versuchen, sie durch abgestimmte, aufwandsgerechte, geeignete Maßnahmen auszuschließen bzw. zumindest zu reduzieren. Dies kann durch die Rückmeldung auf die Fragen erreicht werden. Für den Mitarbeiter ergibt sich der Vorteil, dass er die Beantwortung in Ruhe, ohne Zeitdruck und ggf. unter Beratung einer verfügbaren Vertrauensperson vornehmen kann. Natürlich ist es dem Mitarbeiter bei der schriftlichen Befragung grundsätzlich möglich, mehr als eine Vertrauensperson für die Beantwortung heranzuziehen. Dieser denkbare überdimensionierte Vorteil ist jedoch dem Mitarbeiter ohne Weiteres zu gönnen. Es geht schließlich um eine möglichst vollständige Ermittlung von Störungsfakten. Das dient dem Unternehmen ebenso wie ihm.

Wenn der Mitarbeiter mitteilt, er lehne das Gespräch im Betrieb in der üblichen Form der direkten Aussprache ab und ebenso eine entsprechende Online-Unterredung, sollte daher angeboten werden, die möglichen Ursachen der Erkrankung durch eine schriftliche Befragung zu ermitteln. Es wäre ein nicht vertretbarer Verlust wichtiger Information, wenn nicht wenigstens hilfsweise die Ermittlung infrage kommender betrieblicher (Mit-)Ursachen und die Anhörung zur Verbesserung seiner Präsenz im Betrieb in dieser Form erfolgen könnten. Das Angebot erscheint notwendig, wenn der Mitarbeiter aus Krankheitsgründen nicht im Betrieb erscheinen kann. Es hat sich in der Vergangenheit wiederholt gezeigt, dass Mitarbeiter, die ein Gespräch ablehnten, sich dem Angebot nicht verschlossen, die Befragung über potenzielle betriebliche (Mit-)Ursachen ihrer häufigen oder längere Zeit andauernden Erkrankung schriftlich durchzuführen.

DIE IM RAHMEN DES BEM ZULÄSSIGEN FRAGEN

1. Fragen zur Organisation und Technik des Arbeitsplatzes

Hier sollten alle arbeitsplatzrelevanten ergonomischen Fragen behandelt werden. Der Fragenkatalog ist lediglich – wie auch in den anderen Bereichen – beispielhaft und im Regelfall – unter Berücksichtigung der konkreten betrieblichen Verhältnisse – einschränkungs- oder ergänzungsbedürftig.

- Gibt es irgendetwas an Ihrem Arbeitsplatz, was in technischer oder organisatorischer Beziehung nicht in Ordnung erscheint und nach Ihrem Verständnis mitursächlich für die häufigen Erkrankungen/für die Langzeiterkrankung sein kann?
- Fehlt es an einer Verbesserung Ihres Arbeitsprozesses, die für die Durchführung Ihrer Arbeit von Bedeutung sein könnte? Wenn ja, welche?
- Stimmen die Beleuchtungs-, Wärme- und Hygieneverhältnisse im Arbeitsraum?

- Sind Sie bei Ihrer Arbeit besonderen Lärmbelastungen ausgesetzt?
- Müssen Sie immer wieder Gegenstände bewegen, heben oder tragen, was Ihnen auf längere Sicht unzumutbar erscheint?
- Haben die auf Sie wirkenden Störungen mit Überkopf-Arbeiten, Schichtarbeit, Arbeiten mit besonderen Gefahrenrisiken zu tun, die Ihnen zunehmend schwerfallen?
- Gibt es besondere Mängel in der Organisation/Ablaufgestaltung Ihrer Arbeit? Können Sie diese benennen?
- Ist Ihre Arbeit fachlich zu schwierig oder etwa in der Vernetzung mit der Arbeit anderer Kollegen zu komplex?
- Macht die Arbeit aus Ihrer Sicht keinen Sinn (mehr)? Ist sie durch zu viele Wiederholungen für Sie zu eintönig?
- Haben Sie keinen ausreichenden oder dauerhaften Kontakt zu Kollegen? Entbehren Sie ihn?
- Haben Sie den Eindruck, für den Job nicht (mehr) ausreichend fachlich qualifiziert/ausgebildet zu sein?

2. Fragen zu den materiellen Arbeitsbedingungen

- Wird die mit Ihnen vereinbarte vertragliche Arbeitszeit gelegentlich oder sogar häufiger nicht eingehalten?
- Ist die tägliche Arbeitszeit für Sie einfach zu lang oder zu stark getaktet?
- Werden Sie auch in Ihrer Freizeit gelegentlich für dienstliche Vorgänge in Anspruch genommen?
- Erhalten Sie einen für Ihre Erholung ausreichend langen Urlaub?
- Haben Sie genügend Einfluss auf die Lage Ihres Urlaubs?
- Ist es Ihr Wunsch, die Arbeit für einen längeren Zeitraum, etwa für drei Monate, unterbrechen zu können, z. B. um eine längere Reise zu unternehmen?
- Gibt es irgendeinen Punkt in Ihrer Vergütung, der für Sie so störend ist, z. B. eine ungerechtfertigt erscheinende Schlechterstellung gegenüber Kollegen, dass Sie darunter auch gesundheitlich leiden? Erkennen Sie darin eine Verringerung der Wertschätzung?

3. Verhältnis zum Vorgesetzten oder unterstellten Mitarbeitern (sog. vertikale Beziehung)

- Gibt es zum Vorgesetzten oder zu unterstellten Mitarbeitern Defizite im Vertrauen oder in der normalen täglichen Kooperation, die Sie gesundheitlich belasten?
- Können Sie dazu konkrete Angaben machen?
- Ist der Vorgesetzte für Sie ausreichend ansprechbar?
- Gibt es in seiner Führung für Sie eine ausreichende Orientierung?
- Haben Sie den Eindruck, dass Sie – auch im Verhältnis zu Ihren Kollegen – ausreichend gut gefördert und entwickelt werden?
- Haben Sie selbst den Eindruck, keine ausreichende Akzeptanz beim Vorgesetzten oder bei den von Ihnen zu führenden Mitarbeitern zu haben?
- Gibt es Probleme mit einem Projektleiter, dem Sie vorübergehend im Projekt zuarbeiten?
- Gibt es im Rahmen der bestehenden Matrixorganisation (die es zulässt, dass Sie bestimmte Aufträge und Weisungen von Managern im Konzern, aber außerhalb unseres Betriebs erhalten) Probleme, die Ihre Gesundheit negativ beeinträchtigen?

4. Verhältnis zu den Kollegen (sog. horizontales Verhältnis)

- Gibt es irgendein Problem mit einem oder mehreren Kollegen, das Ihnen zu schaffen macht?
- Gab es bisher ungeklärte Anlässe von Anfeindungen oder Unverträglichkeiten in der Gruppe oder von einzelnen Kollegen, die auch Ihre Arbeit berühren?
- Müssen Sie mit jemandem zusammenarbeiten, den Sie persönlich ablehnen?
- Ist es Ihnen unangenehm, in einer größeren Gruppe zu arbeiten oder ganz im Gegenteil, würden Sie lieber in einer größeren Gruppe arbeiten?
- Fühlen Sie sich gegenüber einzelnen Mitarbeitern in Ihrer Gruppe benachteiligt?
- Stehen Sie unter dem Eindruck, dass der Zusammenhalt/die interne Kooperation Ihrer Gruppe unzureichend ist?

5. Über- oder Unterforderung/zu viel, zu wenig Kontrolle

- Haben Sie den Eindruck, dass die Aufgabe richtig auf Sie zugeschnitten ist oder eher, dass wesentliche Teile Ihrer Fähigkeiten und Potenziale unberücksichtigt bleiben?
- Kann es sein, dass wir Sie mit den derzeitigen Aufgaben überfordern?
- Kann es sein, dass wir Sie mit den derzeitigen Aufgaben deutlich unterfordern?
- Fühlen Sie sich mit der Fülle der Verantwortung überwiegend allein gelassen, wünschen Sie daher mehr Kontrolleinflüsse des Vorgesetzten oder leiden Sie unter seinem zu hohen Kontrollaufwand?
- Würden Sie den Satz unterstreichen, dass Ihre Arbeit in ihrer Breite eher für zwei als für einen Mitarbeiter geschaffen – und damit kaum zu bewältigen – ist?
- Welche Tätigkeiten müssten aus Ihrem Aufgabenkreis herausgenommen werden, damit die Arbeit Ihnen weiterhin durchführbar und sinnvoll erscheint?
- Andersherum: Welche Kompetenzen müssten Ihnen übertragen werden, damit Sie von der Arbeit wieder ausreichend angesprochen werden?

6. Allgemeine Fragen

- Wurde mit dem Arzt bereits über die Möglichkeit einer ärztlichen Wiedereingliederung (gem. § 74 SGB V) gesprochen? – Die entsprechende Klärung zwischen dem Arzt und dem Mitarbeiter hat grundsätzlich nach sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit zu erfolgen. Käme sie für Sie in Betracht? Benötigen Sie dazu weitere Informationen?
- Ist für die Entstehung der Arbeitsunfähigkeit irgendein negativer Beitrag einer anderen Person denkbar?
- Gibt es einen Anlass, für die Beurteilung der häufigen oder längeren Arbeitsunfähigkeit oder ihrer Auswirkungen die Meldung an die Berufsgenossenschaft vorzusehen, z. B. wegen eines Wege- oder Arbeitsunfalls?
- Gibt es die Möglichkeit, von Ihnen eine ärztliche Prognose zu erhalten, wann voraussichtlich mit Ihrer Rückkehr in den Betrieb zu rechnen ist? Wären Sie ggf. bereit, Ihren Arzt von der Verschwiegenheitspflicht gegenüber unserem Betriebsarzt zu entbinden?

- Wurde angesichts der Fehlzeiten in den letzten drei Jahren (oder des letzten Jahres) ein Antrag auf Schwerbehinderung gestellt? Sind Sie möglicherweise bereits anerkannter Schwerbehinderter?

FAZIT: VORTEILE DER SCHRIFTLICHEN BEFRAGUNG IM RAHMEN DES BEM

Kein Zeitdruck: Der Mitarbeiter kann in aller Ruhe und Intensität zu den Fragen der möglichen betrieblichen Störungen, die seine Fehlzeiten nach seinem Eindruck ggf. (mit-)verursachen, Stellung nehmen. Reicht krankheitshalber die Konzentration etwa nur für eine halbe Stunde, lässt sich die Beantwortung der Fragen mühe-los in Intervallen auf mehrere Tage verteilen. Der Arbeitgeber erhält ausreichend überlegte Antworten.

Nutzung verfügbarer Unterstützung: Der Beschäftigte kann ärztlichen und rechtlichen Rat einholen und ebenso Unterstützung von Vertrauenspersonen, die aus Zeit- oder Kostengründen für eine Teilnahme am Gespräch im Betrieb häufig nicht zur Verfügung stehen. Der Arbeitnehmer hat in der Regel mehrere Tage Zeit für die Konsultation. Der Arbeitgeber vermeidet jeden späteren Vorwurf, er habe den Mitarbeiter ohne ausreichende Begleitung zu Antworten verleitet.

Optimierung der Kommunikation: Die schriftliche Befragung minimiert Verständnisschwierigkeiten. Die Fragen sind entweder bereits klar und transparent oder können durch Nachfragen jederzeit feiner konkretisiert werden. Die Beantwortung erfolgt nach ausreichender Reflexion.

Persönlicher Nutzen erkennbar: Sämtliche Fragen sind solche, die aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers erwachsen oder in enger Beziehung dazu stehen. Die Einhaltung der Fürsorgepflicht ist die überragende Grundlage der Fragen. Der Arbeitgeber muss wegen ihrer Bedeutung zur Kenntnis nehmen, dass die Befragung – richtig verstanden – „Holschuld“ des Arbeitgebers ist, nicht allein „Bringschuld“ des Mitarbeiters. Diesen lassen die Fragen in aller Regel unverzüglich erkennen können, dass ihre Beantwortung – zumindest entscheidend auch – seinem persönlichen Nutzen dient. Sie bezweckt den Erhalt seiner Gesundheit. Ist das nicht erkennbar, lassen erkrankte Arbeitnehmer die Beantwortung aus oder weisen sie zurück. Der Arbeitgeber kann später nachweisen, Fragen gestellt zu haben, die keine Verletzung des Persönlichkeitsbereichs des Mitarbeiters darstellten.

Keine Konfrontation: Der Mitarbeiter befindet sich bei der Beantwortung nicht in einer Situation der Konfrontation, die durch die mündliche Befragung von Seiten des unter Umständen mehrköpfigen Gremiums Hemmungen und psychischen Druck auslösen kann. Die Ablenkung oder Irritation durch Mimik, Gestik oder Tonfall beteiligter Personen entfällt. Das schafft insbesondere eine Entlastung für Mitarbeiter, deren Erkrankung

psychosomatische Züge aufweist (Balıkcıoğlu, Psychische Erkrankung am Arbeitsplatz, NZA 2015, S. 1424). Der Arbeitgeber kann eine bestmögliche Rücksichtnahme nachweisen.

Strukturierte, systematische Befragung: Durch die von vorneherein geplante Abfolge der Fragen kann der Mitarbeiter die Zusammenhänge und ihr grundlegendes Konzept erkennen und verstehen. Ebenso wird es für die Arbeitnehmervertretung, mit denen die Befragung abzustimmen ist, begreifbar sein, dass es sich um Fragen handelt, deren Ziel es ist, evtl. betriebliche Belastungen oder Störfaktoren zu ermitteln. Das ist die wesentliche Voraussetzung, dem Mitarbeiter helfen zu können und Fehlzeiten zu verringern. Der Arbeitgeber vermeidet eine gelegentlich anzutreffende irritierend sprunghafte und unkoordinierte Befragung im Verfahren.

Keine Verdrängung des Gesprächs: Die schriftliche Befragung will und soll das BEM-Gespräch nicht völlig überflüssig machen. Sie dient jedoch der effizienten und vertrauensvollen Vorbereitung. Sie sichert dessen Zügigkeit und kann daher zu einer deutlichen Zeitersparnis führen. Im Anschluss an die Entgegennahme und Auswertung der Beantwortung der Fragen wird der Arbeitgeber in der Regel Vorschläge für die mögliche Verringerung oder den Ausschluss angegebener Störungen mit dem Mitarbeiter diskutieren. Hierdurch kann der sog. Maßnahmenkatalog entstehen, der für das effiziente BEM-Verfahren wichtig, wenn nicht sogar unerlässlich ist.

Es empfiehlt sich, am Ende des Schreibens an den jeweiligen Mitarbeiter in Ergänzung der Erläuterung zum BEM-Verfahren noch auf Folgendes hinzuweisen:

„Wenn Sie, liebe Mitarbeiterin/lieber Mitarbeiter, die beigefügten Fragen prüfen, bitten wir Sie, die aus Ihrer Sicht wichtigen und für den Arbeitsplatz relevanten durch Ankreuzen zu kennzeichnen und an uns zu übermitteln. Es bleibt Ihnen zudem jederzeit das Recht, ein ergänzendes persönliches Gespräch einzufordern, für das wir gerne zur Verfügung stehen. Zudem bitten wir zu prüfen, ob Sie zur Vermeidung oder Reduzierung zukünftiger Einschränkungen oder Störungen eigene Vorschläge unterbreiten können. Natürlich reicht es auch aus, wenn Sie diese mündlich in einem Telefonat oder einer Unterredung mitteilen. Bitte teilen Sie uns in diesem Fall mit, wann wir Sie dazu ansprechen dürfen.

Wir werden auf jeden Fall gern unsererseits prüfen, wie wir auf Ihre Vorschläge eingehen können. Am Ende wird sich in enger Abstimmung mit Ihnen i. d. R. anbieten, Maßnahmen konkret zu verabreden. Sie sollen möglichst sicherstellen, dass Ihre Arbeit störungsfreier gestaltet werden kann.“



© Christian Kuhlmann

Dr. Frank Wetzling
Rechtsanwalt, Fachanwalt
für Arbeitsrecht, Partner,
Bette Westenberger Brink,
Mainz



© Christian Kuhlmann

Maren Habel
Rechtsanwältin, Fachanwältin
für Arbeitsrecht, Partner,
Bette Westenberger Brink,
Mainz