

Teilnahmepflicht an Personalgespräch während Arbeitsunfähigkeit?

Dr. Hagen Strippelmann

Köln, 10.08.2017

Ist ein Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt, entfällt seine Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung. Das Bundesarbeitsgericht hat sich allerdings mit der Frage beschäftigt, ob der arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer trotz Arbeitsunfähigkeit dazu verpflichtet ist, zu einem Personalgespräch mit seinem Arbeitgeber im Betrieb zu erscheinen. (*BAG, Urteil vom 2. November 2016, 10 AZR 596/15*)

Entscheidung

In der hier besprochenen Entscheidung war der Arbeitnehmer für die Dauer von ca. drei Monaten arbeitsunfähig erkrankt. Die Arbeitgeberin lud ihn in diesem Zeitraum „zur Klärung der weiteren Beschäftigungsmöglich-Beschäftigungsmöglichkeit“ zweimal zu einem Gespräch im Betrieb ein. Der Arbeitnehmer verweigerte seine Teilnahme an beiden Gesprächen und verwies jeweils auf seine Arbeitsunfähigkeit. Die Arbeitgeberin mahnte den Arbeitnehmer daraufhin ab. Der Arbeitnehmer verlangte die Entfernung der Abmahnung aus seiner Personalakte.

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts ist ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer nur unter engen Voraussetzungen zur Führung eines Personalgesprächs mit dem Arbeitgeber verpflichtet. Wegen der Gefahr einer Beeinträchtigung des Genesungsprozesses und einer dadurch bedingten Verlängerung des krankheits-

bedingten Ausfalls des Arbeitnehmers ist er zur Teilnahme an einem Personalgespräch nur verpflichtet, wenn ein dringender betrieblicher Anlass besteht.

Ein solcher betrieblicher Anlass ist beispielsweise gegeben, wenn der Arbeitnehmer über Informationen zu wichtigen betrieblichen Abläufen oder Vorgängen verfügt, ohne deren Weitergabe dem Arbeitgeber die Fortführung der Geschäfte erheblich erschwert oder gar unmöglich würde. Ferner ist Voraussetzung, dass das Personalgespräch nicht nach Beendigung der Arbeitsunfähigkeit stattfinden kann und dem Arbeitnehmer zumutbar ist. Die Verpflichtung des Arbeitnehmers, zu einem Personalgespräch persönlich im Betrieb zu erscheinen, besteht zudem nur, wenn dies dringend erforderlich, also unumgänglich ist.

Praxisrelevanz

Ein Arbeitnehmer ist in der Regel nicht verpflichtet, bei bestehender Arbeitsunfähigkeit mit seinem Arbeitgeber ein Personalgespräch zu führen. Sollte ausnahmsweise ein nicht aufschiebbares Bedürfnis nach einem Personalgespräch bestehen, heißt das aber noch nicht, dass der Arbeitnehmer auch persönlich im Betrieb erscheinen muss. Es empfiehlt sich für den Arbeitgeber daher, die jeweilige dringende Angelegenheit mit dem erkrankten Mitarbeiter in einem Telefongespräch oder per E-Mail zu klären.

Legal Update

Hinweis

Dieser Überblick dient ausschließlich der allgemeinen Information und kann konkreten Rechtsrat im einzelnen Fall nicht ersetzen. Sprechen Sie bei Fragen bitte Ihren gewohnten Ansprechpartner bei GÖRG bzw. den Autor Dr. Hagen Strippelmann unter +49 221 33660-504 oder hstrippelmann@goerg.de an. Informationen zum Autor finden Sie auf unserer Homepage www.goerg.de.

Unsere Standorte

GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

BERLIN

Kantstraße 164, 10623 Berlin
Tel. +49 30 884503-0, Fax +49 30 882715-0

ESSEN

Alfredstraße 220, 45131 Essen
Tel. +49 201 38444-0, Fax +49 201 38444-20

FRANKFURT AM MAIN

Neue Mainzer Straße 69 – 75, 60311 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 170000-17, Fax +49 69 170000-27

HAMBURG

Dammtorstraße 12, 20354 Hamburg
Tel. +49 40 500360-0, Fax +49 40 500360-99

KÖLN

Kennedyplatz 2, 50679 Köln
Tel. +49 221 33660-0, Fax +49 221 33660-80

MÜNCHEN

Prinzregentenstraße 22, 80538 München
Tel. +49 89 3090667-0, Fax +49 89 3090667-90

