

Muss ich trotz Krankschreibung zum Personalgespräch?

Von Hakima Taous, Pflüger Rechtsanwälte GmbH

Wird ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin krank, genügt eine ärztliche Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit, um der Arbeit fernzubleiben. Wie aber soll ein Beschäftigter reagieren, wenn er während der Krankschreibung zu einem Personalgespräch aufgefordert wird? Muss er dieser Aufforderung auf jeden Fall Folge leisten? Grundsätzlich nein. Denn krank ist krank. Dies hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seiner jüngsten Entscheidung (BAG Urteil vom 02.11.2016, Az. 10 AZR 596/15) nochmals bestätigt.

In dem der Entscheidung zugrunde liegenden Sachverhalt forderte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer während der attestierten Arbeitsunfähigkeit auf, im Betrieb zu erscheinen, um die künftigen Beschäftigungsmöglichkeiten zu erörtern. Der Arbeitnehmer lehnte eine Teilnahme unter Hinweis auf die bestehende Arbeitsunfähigkeit ab. Der Arbeitgeber teilte daraufhin dem Arbeitnehmer mit, er habe die gesundheitlichen Gründe, die ihn an der Wahrnehmung dieses Termins hinderten, durch Vorlage eines speziellen ärztlichen Attests nachzuweisen; die vorliegende allgemeine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung reiche hierfür nicht aus. Der Arbeitnehmer lehnte die Teilnahme erneut ab und legte auch kein gefordertes spezielles Attest vor. Dieses Verhalten mahnte die Arbeitgeberin ab.

Zu Unrecht – wie das BAG entschieden hat. Der Arbeitnehmer war nicht verpflichtet, während seiner Arbeitsunfähigkeit zu dem vom Arbeitgeber angesetzten Personalgespräch im Betrieb zu erscheinen. Daher musste er auch kein gesondertes ärztliches Attest über seine krankheitsbedingte Verhinderung beibringen.

Auch wenn zur Arbeitspflicht aufgrund des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts grundsätzlich die Teilnahme an einem Personalgespräch gehört, in dem Inhalt, Ort und Zeit der zu erbringenden Arbeitsleistung erörtert werden, sofern diese nicht anderweitig festgelegt sind, hat der Arbeitgeber während einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit kein Weisungsrecht in Bezug auf die Arbeitspflicht und die damit zusammenhängenden Nebenpflichten, die ausschließlich seinem Interesse dienen. Dies heißt jedoch nicht, dass dem Arbeitgeber grundsätzlich untersagt wird, die Teilnahme an einem Personalgespräch anzuweisen.

Solange ein Arbeitnehmer krankheitsbedingt arbeitsunfähig ist, kann ihn der Arbeitgeber jedoch nur dann anweisen, zu einem Personalgespräch in den Betrieb zu kommen, wenn hierfür ausnahmsweise ein dringender betrieblicher Anlass besteht, der einen Aufschub der Weisung auf einen Zeitpunkt nach Beendigung der Arbeitsunfähigkeit nicht gestattet und die persönliche Anwesenheit des Arbeitnehmers im Betrieb dringend erforderlich ist und ihm zugemutet werden kann.

Nach dieser Maßgabe darf der Arbeitgeber den erkrankten Arbeitnehmer etwa anweisen, mit ihm ein kurzes Personalgespräch zu führen, wenn der Arbeitnehmer beispielsweise über Informationen zu wichtigen betrieblichen Abläufen oder Vorgängen verfügt, ohne deren Weitergabe dem Arbeitgeber die Fortführung der Geschäfte erheblich erschwert oder gar unmöglich werden würde.

Quelle / Kontakt:

Pflüger Rechtsanwälte GmbH
Kaiserstraße 44
60329 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 242689-0
Telefax +49 69 242689-11
Mail: info@k44.de
Internet: www.k44.de