



## Personalgespräch während der Arbeitsunfähigkeit

Der Arbeitgeber darf arbeitsunfähige Arbeitnehmer regelmäßig nicht zum Personalgespräch laden (BAG, Urteil vom 02.11.2016 – 10 AZR 596/15)

Personalgespräche sind in der betrieblichen Praxis wichtig. Zulässig sind Personalgespräche immer dann, wenn es in einem Arbeitsverhältnis einen begründeten Anlass dafür gibt. Wie ist aber der Fall zu beurteilen, wenn ein Arbeitgeber den Arbeitnehmer trotz Arbeitsunfähigkeit zu einem Personalgespräch über die weitere Beschäftigungsmöglichkeit auffordert?

Februar 2017, Dr. Felix Hebert

Das BAG hat nun entschieden, dass ein krankgeschriebener Arbeitnehmer grundsätzlich nicht dazu verpflichtet ist, auf Anweisung des Arbeitgebers zu einem Personalgespräch im Betrieb zu erscheinen.

In dem entschiedenen Fall war der Kläger bei der Beklagten zunächst als Krankenpfleger und zuletzt – nach einer längeren unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit – bis zum 31.12.2013 befristet als medizinischer Dokumentationsassistent eingesetzt. Von Ende November 2013 bis Mitte Februar 2014 war der Kläger erneut arbeitsunfähig krank. Die Beklagte lud ihn mit Schreiben vom 18.12.2013 „zur Klärung der weiteren Beschäftigungsmöglichkeit“ zu einem Personalgespräch am 06.01.2014 ein. Der Kläger sagte unter Hinweis auf seine ärztlich attestierte Arbeitsunfähigkeit ab. Die Beklagte übersandte ihm eine neuerliche Einladung für den 11.01.2014, die mit dem Hinweis verbunden war, der Kläger habe gesundheitliche Hinderungsgründe durch Vorlage eines speziellen ärztlichen Attests nachzuweisen. Auch diesen Termin nahm der Kläger unter Hinweis auf seine Arbeitsunfähigkeit nicht wahr. Daraufhin mahnte ihn die Beklagte mit Schreiben vom 18.02.2014 ab.

Das BAG billigte dem Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte zu. Nach der Auffassung des BAG umfasst die Arbeitspflicht des

Arbeitnehmers grundsätzlich auch die Pflicht zur Teilnahme an Personalgesprächen. Da der Arbeitnehmer aber während der Arbeitsunfähigkeit seiner Arbeitspflicht nicht nachkommen muss, ist er grundsätzlich nicht verpflichtet, im Betrieb zu erscheinen oder sonstige, mit seiner Hauptleistung unmittelbar zusammenhängenden Nebenpflichten zu erfüllen.

Etwas anderes gilt nur, wenn es ausnahmsweise aus betrieblichen Gründen unverzichtbar ist, dass ein solches Gespräch persönlich im Betrieb geführt wird und der Arbeitnehmer gesundheitlich dazu in der Lage ist. Der Arbeitgeber muss hierfür ein berechtigtes Interesse aufzeigen und den Kontakt auf einen zeitlich angemessenen Umfang beschränken.

### Empfehlung für die Praxis:

Auf die Praxis bezogen zeigt dieses Urteil dem Arbeitgeber, dass Personalgespräche im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements während der krankheitsbedingten Abwesenheit des Arbeitnehmers in den wenigsten Fällen statthaft sind. Der Arbeitgeber sollte genau prüfen, ob auf seiner Seite berechnete Interessen vorliegen, die es ihm ermöglichen, trotz Krankheit in angemessenem Umfang mit dem Arbeitnehmer in Kontakt zu treten.

### Ansprechpartner:

Dr. Felix Hebert

E-Mail: [hebert@buse.de](mailto:hebert@buse.de) | Tel: +49 69 989 7235-0

Web Version: <https://buse.de/insights/personalgesprach-waehrend-der-arbeitsunfaehigkeit/>