

## NEWTICKER

Ausgabe 7 / 2016

4. November 2016

Wir Privaten.  
Ihre Pflegeprofis.

### Bundesarbeitsgericht: Ein arbeitsunfähig er- krankter Arbeitnehmer muss nicht an Personal- gespräch teilnehmen

Ein Arbeitnehmer kann regelmäßig nicht vom Arbeitgeber verpflichtet werden, an einem Personalgespräch teilzunehmen, wenn er arbeitsunfähig erkrankt ist. So entschieden die Richter des Bundesarbeitsgerichts (BAG) mit Urteil vom 02. November 2016 (Urteil vom 02.11.2016 - 10 AZR 596/15). In dem der Entscheidung zugrundeliegenden Fall klagte ein Arbeitnehmer auf Entfernung einer Abmahnung aus seiner Personalakte.

Der Kläger, der bei der Beklagten zunächst als Krankenpfleger angestellt und zuletzt als Dokumentationsassistent eingesetzt war, war in der Zeit vom November 2013 bis Mitte Februar 2014 arbeitsunfähig erkrankt.

Um die weiteren Beschäftigungsmöglichkeiten nach der Erkrankung zu erörtern, lud ihn die Beklagte im Dezember 2013 schriftlich zu einem Personalgespräch ein. Der Kläger lehnte das Gespräch unter Hinweis auf seine Arbeitsunfähigkeit ab. Daraufhin erfolgte im Februar 2014 erneut eine Einladung zu einem Gespräch. Auch diesen Termin nahm der Kläger aufgrund seiner Arbeitsunfähigkeit nicht wahr.

Die Beklagte mahnte den Kläger sodann ab und nahm die Abmahnung zur Personalakte.

Die Vorinstanzen gaben der auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte gerichteten Klage statt. Hiergegen legte die Beklagte Revision ein.

Die Erfurter Richter entschieden nun, dass die Abmahnung zu Unrecht erfolgt sei, so dass diese aus der Personalakte zu entfernen sei.

Grundsätzlich müssten Arbeitnehmer im Rahmen ihrer Arbeitspflicht während der Arbeitszeit an Gesprächen im Betrieb teilnehmen. Wenn ein Arbeitnehmer aber arbeitsunfähig erkrankt sei, müsse er während dieser Zeit auch nicht seiner Arbeitsverpflichtung nachkommen und könne dementsprechend nicht verpflichtet werden, zu einem Gespräch im Betrieb zu erscheinen.

Gleichwohl sei es dem Arbeitgeber nicht völlig untersagt, mit dem arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmer in einem zeitlich angemessenen Umfang in Kontakt zu treten, um die Möglichkeiten der weiteren Beschäftigung nach der Zeit der Arbeitsunfähigkeit zu erörtern. Der Arbeitgeber müsse hieran jedoch ein berechtigtes Interesse haben, so das BAG.

Zu einem Gespräch im Betrieb selbst müsse der kranke Arbeitnehmer jedoch nur erscheinen, wenn dies ausnahmsweise aus betrieblichen Gründen unverzichtbar sei und der Arbeitnehmer gesundheitlich in der Lage hierzu sei. Die Unverzichtbarkeit des Erscheinens im Betrieb habe dann der Arbeitgeber nachzuweisen.

In dem vorliegenden Fall hatte die Beklagte jedoch nicht vorgetragen, dass das persönliche Erscheinen unverzichtbar gewesen sei, so dass die Richter die Revision zurückwiesen.

Das Urteil des BAG stellt keine Überraschung dar. **Der bpa Arbeitgeberverband weist in seiner Rechtsberatung seit jeher darauf hin, von Personalgesprächen mit arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmern Abstand zu nehmen.** Dies spielt auch bei dem sogenannten Erstgespräch zur Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) eine Rolle. Da das BEM regelmäßig vor Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung durchgeführt werden muss, ist ein ordnungsgemäß durchgeführtes Erstgespräch unabdingbar. Nur so kann vermieden werden, dass die Kündigung später von einem Arbeitsgericht gekippt wird. Das höchstrichterliche Urteil, das bisher nur als Pressemitteilung vorliegt, sorgt nun für Klarheit.