

Personalgespräch während Krankschreibung

Das Thema Krankheit ist ein Dauerbrenner. Kein Wunder: Zwischen 4 und 5 % der Arbeitnehmer sind im Durchschnitt in Deutschland krankgemeldet – die wenigsten in den süddeutschen Bundesländern, die meisten in den ostdeutschen –, der durchschnittliche Mitarbeiter fehlt wegen Krankheit zehn Tage im Jahr. Tendenz steigend. Die Ursachen sind so vielfältig wie das Leben überhaupt; eine zunehmende Rolle spielt die Alterung der Gesellschaft. Genauso vielfältig wie die Ursachen sind die Versuche, Fehlzeiten wegen Krankheit vorzubeugen, durch Arbeitsgestaltung, Aufklärung, Angebot von Vorsorgeuntersuchungen. Vor ein paar Jahren hat der Gesetzgeber mit dem BEM ein wichtiges Instrument beigesteuert; die Unternehmensleitung verfügt mit ihrem Einfluss auf das Betriebsklima über ein wirksames Mittel, das nicht immer ausreichend genutzt wird. Dass Krankheit allein nicht zum Fernbleiben von der Arbeit berechtigt, dürfte sich weitgehend herumgesprochen haben, auch bei den Ärzten. Eine Krankheit muss Arbeitsunfähigkeit zur Folge haben. Nicht auszurotten ist die Unsitte, Krankheit als Vorwand für ein paar zusätzliche freie Tage zu nutzen. Noch immer sehen manche darin ein Kavaliersdelikt, das zudem schwer nachzuweisen ist, nicht bedenkend, dass Krankfeiern nicht nur, wie in der Schule, das Erschleichen freier Tage bedeutet, sondern wegen der damit verbundenen Lohnfortzahlung auch einen Betrug gegenüber dem Arbeitgeber.

Kontaktaufnahme nicht verboten

Arbeitgeber sind naturgemäß daran interessiert herauszufinden, wie es um einen krankgeschriebenen Mitarbeiter steht: ob er wirklich arbeitsunfähig krank ist, und wenn ja, wie es mit seiner Genesung aussieht, ob der Betrieb etwas zu seiner Gesundung beitragen kann und ob der Mitarbeiter danach weiter seiner bisherigen Arbeit nachkommen kann. Woran der Betroffene leidet, erfährt der Arbeitgeber nicht – jedenfalls nicht offiziell –; auf dem „gelben Schein“ ist kein Hinweis zu finden und so liegt es nahe, dass er jedenfalls bei länger dauernder Erkrankung sich selbst ein Bild von dem Zustand machen möchte. Einen solchen Fall hatte jetzt das BAG (Urt. v. 2.11.2016 – 10 AZR 596/15) zu entscheiden: Der Kläger war bei der Beklagten seit 1.4.2003 als Krankenpfleger

beschäftigt. Nach längerer unfallbedingter Krankheit wurde er bis 31.12.2013 als Dokumentationsassistent eingesetzt. Am 29.11.2013 erkrankte er wieder für längere Zeit. Am 18.12.2013 forderte die Beklagte ihn zur Klärung der weiteren Beschäftigungsmöglichkeiten zu einem Personalgespräch auf. Der Kläger lehnte unter Hinweis auf seine Arbeitsunfähigkeit ab. Mit Schreiben vom 24.1.2014 lud die Beklagte ihn auf den 11.2.2014 erneut zu einem Personalgespräch ein. In dem Schreiben wies sie darauf hin, dass er, falls er den Termin aus gesundheitlichen Gründen nicht wahrnehmen könne, verpflichtet sei, seine gesundheitlichen Hinderungsgründe durch ein spezielles Attest nachzuweisen. Der Kläger erschien wiederum nicht. Daraufhin mahnte die Beklagte ihn mit Schreiben vom 18.2.2014 ab. Alle drei Instanzen gaben der Klage auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte statt.

Das BAG führte in der – bisher allein vorliegenden – Pressemitteilung aus: Die Arbeitspflicht eines Arbeitnehmers umfasse auch die Pflicht zur Teilnahme an einem vom Arbeitgeber während der Arbeitszeit im Betrieb angewiesenen Gespräch über die Arbeitsleistung. Ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer sei dagegen, da nicht zur Arbeit verpflichtet, grundsätzlich auch nicht verpflichtet, im Betrieb zu erscheinen oder sonstige, mit seiner Hauptleistung unmittelbar zusammenhängenden Nebenpflichten zu erfüllen. Etwas anderes könne ausnahmsweise dann gelten, wenn die Anwesenheit im Betrieb aus betrieblichen Gründen unverzichtbar sei und der Arbeitnehmer gesundheitlich zum Erscheinen in der Lage sei. Allerdings sei es dem Arbeitgeber nicht schlechthin untersagt, „mit dem erkrankten Arbeitnehmer in einem zeitlich angemessenen Umfang in Kontakt zu treten, um mit ihm im Rahmen der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen die Möglichkeiten der weiteren Beschäftigung nach dem Ende der Arbeitsunfähigkeit zu erörtern.“ Voraussetzung sei, dass der Arbeitgeber dafür ein berechtigtes Interesse aufzeige.

Was kann man aus der Entscheidung lernen?

1. Personalgespräch ist nicht gleich Personalgespräch. Einer Weisung, zu einem Personalgespräch zu erscheinen, muss der Beschäf-

tigte folgen, wenn es in dem Gespräch um Inhalt, Ort oder Zeit der Arbeitsleistung oder um Ordnung oder Verhalten im Betrieb geht (§ 106 GewO). Einer Weisung, zu einem Personalgespräch über das Arbeitsverhältnis (Vertragsänderung, Aufhebung), braucht der Arbeitnehmer keine Folge zu leisten. Hier kann man nur bitten.

2. Ein Arbeitnehmer, der arbeitsunfähig krank ist, braucht grundsätzlich weder zu dem einen noch zu dem anderen Personalgespräch zu erscheinen. Der Arbeitgeber kann ihn allenfalls dann in den Betrieb rufen, wenn er ihn zur Erledigung wichtiger Arbeiten dringend vor Ort braucht, etwa weil er Unterlagen in seinem Büro hat, die nur er finden kann, oder weil nur er einen Verfahrensschritt in einem wichtigem Produktionsprozess kennt und er diese Kenntnis nicht telefonisch übermitteln kann. Voraussetzung ist, dass der Weg in den Betrieb seiner Gesundheit nicht schadet.
3. Es ist nicht verboten, einen Arbeitnehmer während einer krankheitsbedingten Abwesenheit anzurufen und ihn bspw. um eine Auskunft zu bitten oder mit ihm die Modalitäten der Fortsetzung seiner Arbeit zu erörtern. Zu Diskussionen über seinen Vertrag braucht er sich allerdings nicht einzulassen.

UNSER AUTOR



Dr. jur. Günter Schmitt-Rolfes

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner in der Anwaltssozietät Schmitt-Rolfes, Faltermeier, München