

17.07.2017

Arbeits- und Sozialrecht

## Das Personalgespräch

Wer kennt das nicht bzw. kann sich nicht in die Gefühlslage eines Arbeitnehmers einer Arbeitnehmerin versetzen, wenn es heißt: Kommen Sie bitte zu einem Personalgespräch in das Büro des Chefs. Vermutlich wird sich jeder fragen, was da auf ihn oder sie zukommen wird. Wir beantworten die Fragen, die sich aufdrängen:



### 1. Muss ich zu diesem Gespräch überhaupt erscheinen?

Die Frage ist gar nicht so eindeutig mit „ja“ zu beantworten, wie es auf den ersten Blick erscheint. Das Recht des Arbeitgebers, mit einem Arbeitnehmer ein Personalgespräch zu führen, wird aus dem Weisungsrecht bzw. Direktionsrecht hergeleitet, d.h. aus § 106 GewO.

Danach kann der Arbeitgeber den Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach „billigem Ermessen“ näher bestimmen, soweit dies nicht schon durch den Arbeitsvertrag, durch Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung oder eines anwendbaren Tarifvertrages oder durch gesetzliche Vorschriften festgelegt ist. Geht es also z.B. um das Verhalten des Arbeitnehmers im Betrieb oder seine Arbeitsleistung, muss er an dem Gespräch teilnehmen.

Beteiligt sich der Arbeitnehmer nicht an einem Personalgespräch, zu dem er verpflichtet ist, kann der Arbeitgeber mit Abmahnung und bei fortgesetzter Verweigerungshaltung mit verhaltensbedingter Kündigung reagieren.

Zu beachten ist jedoch eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) aus dem Jahre 2009 (BAG, Urteil vom

23.6.2009, 2 AZR 606/08), wonach es keine Pflicht zu Gesprächen über den Arbeitsvertrag bzw. dessen mögliche Änderung gibt, wenn der Vertrag z.B. verschlechtert werden soll, etwa weil das Unternehmen Einsparungen vornehmen will.

## **2. Darf mich der Arbeitgeber aus meiner Krankschreibung heraus zu einem Personalgespräch auffordern?**

Hierzu hat das BAG aktuell folgenden Fall entschieden Bundesarbeitsgericht Urteil vom 2. November 2016 - 10 AZR 596/15 : Der Kläger war bei der Beklagten zunächst als Krankenpfleger und zuletzt - nach einer längeren unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit - befristet bis zum 31. Dezember 2013 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. Dezember 2013 „zur Klärung der weiteren Beschäftigungsmöglichkeit“ zu einem Personalgespräch am 6. Januar 2014 ein. Der Kläger sagte unter Hinweis auf seine ärztlich attestierte Arbeitsunfähigkeit ab. Die Beklagte übersandte ihm eine neuerliche Einladung für den 11. Februar 2014, die mit dem Hinweis verbunden war, der Kläger habe gesundheitliche Hinderungsgründe durch Vorlage eines speziellen ärztlichen Attests nachzuweisen. Auch an diesem Termin nahm der Kläger unter Hinweis auf seine Arbeitsunfähigkeit nicht teil. Daraufhin mahnte ihn die Beklagte mit Schreiben vom 18. Februar 2014 ab.

Die Vorinstanzen haben der auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte gerichteten Klage stattgegeben. Die Revision der Beklagten hatte vor dem Zehnten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg.

Der arbeitsunfähige Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, auf Anweisung des Arbeitgebers im Betrieb zu erscheinen, es sei denn, dies ist ausnahmsweise aus betrieblichen Gründen unverzichtbar und der Arbeitnehmer ist dazu gesundheitlich in der Lage.

Nachdem die für die Unverzichtbarkeit des Erscheinens im Betrieb darlegungs- und beweispflichtige Beklagte solche Gründe nicht aufgezeigt hat, musste der Kläger der Anordnung der Beklagten, im Betrieb zu einem Personalgespräch zu erscheinen, nicht nachkommen. Die Abmahnung ist daher zu Unrecht erfolgt, weshalb der Kläger ihre Entfernung aus der Personalakte verlangen konnte.

Hier sollte jedes Mitglied seinen Anspruch auf Rechtsschutzleistungen in Anspruch nehmen und über die Beratung rechtssicheres Vorgehen besprechen.

## **3. Muss mir vorab der Gesprächsinhalt genannt werden?**

Ja, ansonsten kann nicht entschieden werden, ob der Gesprächsinhalt dem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterfällt.

## **4. Habe ich Anspruch auf Rechtsbeistand für das Personalgespräch?**

Ein Recht, rechtlichen Beistand (z.B. in Form eines Rechtssekretärs, Gewerkschaftssekretärs oder eines Rechtsanwalts) mitzubringen besteht nicht. Es sei denn, der Chef bringt betriebsfremde Personen mit zum Gespräch, dann darf auch der Arbeitnehmer eine Unterstützung mitbringen.

Eine Hinzuziehung von Betriebsräten ist auf Wunsch des Arbeitnehmers für bestimmte Gesprächsinhalte gesetzlich normiert. Dies betrifft Personalgespräche über die

- Änderung der Arbeitsabläufe, die eine Fortbildung des Arbeitnehmers notwendig machen (§ 81 Abs.4 BetrVG).
- Zusammensetzung des Arbeitsentgelts und beruflichen Perspektiven (§ 82 Abs.2 S.2 BetrVG)

Tipp: Gerade die „beruflichen Perspektiven“ lassen ein Teilnahmerecht des Betriebsratsmitglieds gestalterisch begründen.

- Einsichtnahme in die Personalakten (§ 83 Abs.1 S.2 BetrVG).
  - Behandlung von Beschwerden (§ 84 Abs.1 S.2 BetrVG).
-

© 2019 IG-BCE Grafiken & Inhalte dieser Webseite sind urheberrechtlich geschützt

IG BCE - Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

Franckestraße 15 | D-06110 Halle

Telefon: &nbsp;0345 29169-0 | Telefax: &nbsp;0345 29169-30

E-Mail: [bezirk.halle-magdeburg@igbce.de](mailto:bezirk.halle-magdeburg@igbce.de)