

Wer krank ist, muss nicht arbeiten ... aber was muss er im Übrigen?

Eine Erkrankung eines Arbeitnehmers wird mit der ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung belegt. Der Arbeitnehmer hat in diesem Fall keine Verpflichtung zu arbeiten, sondern muss alles Notwendige zu seiner baldigen Erholung tun. Arbeitnehmer müssen während einer Erkrankung auch keine unaufschiebbaren Aufträge oder Notarbeiten erledigen. Für die Organisation des Betriebs ist insoweit allein der Arbeitgeber verantwortlich.

Wie aber sieht es aus, wenn der Personalleiter oder Firmenchef einen arbeitsunfähig erkrankten Mitarbeiter zur Teilnahme an einem Personalgespräch auffordert?

In diesem Fall kommt es auf den konkreten Anlass des Gesprächs an; das entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einem recht aktuellen Urteil vom 02.11.2016 (Az.: 10 AZR 596/15).

Im oben genannten Streitfall lud der Arbeitgeber einen arbeitsunfähigen Mitarbeiter zu einem persönlichen Gespräch ein, weil die Tätigkeit des Mitarbeiters in der Verwaltung eines Krankenhauses in Berlin befristet war und diese Befristung während der Arbeitsunfähigkeit auslaufen sollte. Als der Mitarbeiter nach der Aufforderung durch den Arbeitgeber nicht erschien, reagierte die Klinik mit einer Abmahnung des Arbeitnehmers. Dagegen klagte der Betroffene durch drei Instanzen bis vor das Bundesarbeitsgericht.

Mit Erfolg für den Arbeitnehmer, wie das BAG feststellte: Während der Erkrankung bestehe zwar kein generelles Kontaktverbot zu dem erkrankten Mitarbeiter. Der Arbeitgeber dürfe sein so genanntes Weisungs- oder Direktionsrecht in dieser Zeit aber nur eingeschränkt ausüben. Die Vorinstanz, das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hatte diese noch anders gesehen und die Verpflichtung des Arbeitnehmers zum Erscheinen während der Arbeitsunfähigkeit im konkreten Fall angenommen.

Im Hinblick auf eine mögliche Beeinträchtigung des Genesungsprozesses müssten sich etwaige Weisungen auf dringende betriebliche Anlässe beschränken- so das BAG - und sich bezüglich der Art und Weise sowie der Häufigkeit der Inanspruchnahme am wohlverstandenen Interesse des Arbeitnehmers orientieren. Außerdem darf ein Aufschub der Kontaktaufnahme nicht möglich sein. Nach diesen Grundsätzen kann das Unternehmen einen kranken Mitarbeiter etwa kontaktieren, um dringend benötigte Informationen zu erlangen, über die nur der Betroffene verfügt (z.B. Passwörter für den PC) oder um den Arbeitnehmer über aktuelle Veränderungen seines Arbeitsplatzes zu informieren.

Davon zu unterscheiden ist die Frage, ob für den beabsichtigten Informationsaustausch eine Anwesenheit des Mitarbeiters im Betrieb erforderlich ist. Das ist nach Auffassung

des BAG nur dann der Fall, wenn eine Kommunikation über Telefon oder E-Mail nicht sinnvoll oder aufgrund der Besonderheiten des konkreten Falls ausgeschlossen ist. Nach diesen Grundsätzen bestand im Streitfall also keine Pflicht des erkrankten Mitarbeiters, zu dem anberaumten Personalgespräch im Krankenhaus zu erscheinen. Nach Auffassung des Gerichts hatte der Arbeitgeber in dem Prozess nicht hinreichend dargelegt, warum das Gespräch über den möglichen weiteren Einsatz nicht nach der Genesung stattfinden konnte. Zudem wäre die Klinik verpflichtet gewesen, die Sache nicht persönlich, d.h. telefonisch oder schriftlich zu klären.

Die höchstrichterliche Entscheidung macht deutlich, dass die Anordnung eines Personalgesprächs während einer Krankheit nur in sehr begrenzten Ausnahmefällen zulässig ist.

Stefanie Lehnen

Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht