„Wir müssen mal reden." - Keine Pflicht zum Personalgespräch

Meistens kommt es unerwartet: der Arbeitgeber bittet zum Gespräch. Der Mitarbeiter ahnt jedoch, dass es nichts Gutes bedeutet. Er will das Gespräch nicht führen, zumal ihm nicht mitgeteilt wird, was mit ihm besprochen werden soll. Und dann sieht er sich im Gespräch neben seinem Vorgesetzten einem Mitarbeiter der Personalabteilung gegenüber.

Spätestens nach einigen einleitenden Worten ist klar, worum es wirklich geht: das Unternehmen möchte sich trennen, Schlechtleistung wird diskutiert, der Entwurf eines Aufhebungsvertrags ist auch schon vorbereitet, nun soll der Mitarbeiter sich dazu äußern. Wer jetzt etwas Falsches sagt, setzt einiges aufs Spiel.

Für viele Betroffenen wirkt diese Situation wie ein Schock, sie fühlen sich überfordert und auch überrumpelt. Noch unangenehmer wird es, wenn der Arbeitgeber in dem Gespräch damit droht, eine Kündigung auszusprechen, der Mitarbeiter erhalte eine letzte Gelegenheit zur Stellungnahme.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob der Mitarbeiter arbeitsrechtlich überhaupt dazu verpflichtet ist, an solchen Personalgesprächen teilzunehmen, schließlich geht es nicht um fachliche Dinge, also den Inhalt seiner Arbeit, sondern um den Bestand seines Arbeitsverhältnisses.

Zu dieser Frage hat das Bundesarbeitsgericht vor kurzem Stellung genommen und damit einige Unklarheiten beseitigt. Eine Mitarbeiterin hatte sich geweigert, an einem Personalgespräch teilzunehmen, in dem es um eine bereits von ihr abgelehnte Vertragsänderung, nämlich die Absenkung ihres Gehalts, gehen sollte. Der Arbeitgeber hatte sie daraufhin abgemahnt.

Zu Unrecht, wie das Bundesarbeitsgericht befand. Der Arbeitgeber kann grundsätzlich aufgrund seines Weisungsrechts Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen bestimmen, ferner kann er Weisungen zur Ordnung und dem Verhalten im Betrieb erteilen.

Nach Auffassung der höchsten Bundesrichter betraf das beabsichtigte Personalgespräch keinen der erwähnten Bereiche, es sollte lediglich die vom Arbeitgeber gewünschte Änderung des Arbeitsvertrags besprochen werden. Die Mitarbeiterin war daher berechtigt, die Teilnahme an dem Gespräch zu verweigern, so dass die Abmahnung aus ihrer Personalakte entfernt werden musste (BAG 23.06.2009 – 2 AZR 606/08).

Die gleichen Grundsätze dürften gelten, wenn der Arbeitgeber in einem Personalgespräch ausschließlich über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sprechen möchte.

Etwas anderes gilt bei der sog. Verdachtskündigung. Hier möchte der Arbeitgeber wegen des Verdachts einer schwerwiegenden Pflichtverletzung (z.B. einer Straftat) kündigen. Nach der Rechtsprechung muss er den verdächtigten Mitarbeiter jedoch vorher anhören, um ihm die Chance zu geben, sich zu verteidigen.

Auch diese Anhörungen muss man nicht wahrnehmen, dies könnte jedoch als Schuldeingeständnis gewertet werden. Gegen ungerechtfertigte Vorwürfe sollte man sich aber zur Wehr setzen.

Robert C. Lentzsch
Rechtsanwalt