

Rechtswidrige Abmahnung wegen Weigerung an einem Personalgespräch teilzunehmen.



Dr. jur. Frank Sievert ist Lehrbeauftragter der Hochschule für Angewandte Wissenschaften, HAW-Hamburg, seine Tätigkeitsschwerpunkte umfassen den Mobbingrechtsschutz, sowie das Kündigungsschutzrecht.

Rechtsanwaltskanzlei Dr. jur. Frank Sievert
Alsterkamp 26
20149 Hamburg
Telefon/ Fax: 040 / 51 97 94

von Rechtsanwalt Dr. jur. Frank Sievert, Hamburg

Besprechung des Urteils des Bundesarbeitsgerichts , Aktenzeichen 2 AZR 606/08

Das neue Urteil des Bundesarbeitsgerichts setzt sich mit der Frage der Zulässigkeit von Inhalten eines Personalgesprächs auseinander, wie es häufig auch in Fällen des Mobbing von Arbeitgebern angeordnet wird. Erstmals wird klargestellt, dass Inhalt des arbeitgeberseitigen Weisungsrechts ausschließlich eine Konkretisierung und Festlegung der Leistungspflichten im Rahmen des geltenden Arbeitsvertrages sein kann. Der Inhalt des Arbeitsvertrages selbst kann nicht Gegenstand des Weisungsrechts sein. Personalgespräche, deren Ziel es ist, den Arbeitsvertrag zu verändern, verpflichten den Arbeitnehmer nicht zur Teilnahme am Personalgespräch. Dem Urteil lag folgender Sachverhalt zu Grunde:

Die Klägerin arbeitete bei der Beklagten, einer Einrichtung der Altenpflege als Pflegerin. Wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten der Beklagten setzte diese am 01. November 2006 ein Personalgespräch mit sämtlichen Mitarbeiterinnen an, dessen Ziel es war, die Mitarbeiterinnen zu veranlassen, auf Teile des 13. Monatsgehalts zu verzichten. Die Arbeitnehmerinnen weigerten sich der Verminderung ihres 13. Monatsgehalts zuzustimmen. Nach der Weigerung der Arbeitnehmerinnen setzte die Beklagte unter dem 13.11.2006 Einzelgespräche mit den Mitarbeiterinnen an, deren Ziel weiterhin die Verminderung des 13. Monatsgehalts war. Die Klägerin erschien zum erbetenen Gesprächstermin im Büro des Personalleiters, teilte diesem mit, dass sie nur zu einem gemeinsamen Gespräch mit den Kolleginnen bereit sei, ein Einzelgespräch mit dem Personalleiter würde von ihr nicht geführt werden. Der Personalleiter lehnte ein erneutes Gruppengespräch ab und erteilte der Klägerin wegen „Verweigerung der Arbeitsleistung“ eine Abmahnung.

I. Entscheidungsgründe

Das erkennende Gericht stellt in den Entscheidungsgründen **klar, unter welchen Voraussetzungen eine Abmahnung wegen Verweigerung der Teilnahme an einem Personalgespräch ausgeschlossen ist.** Bestandteil des Weisungsrechts des Arbeitgebers sind ausschließlich Konkretisierungen des Arbeitsvertrages. Das

Weisungsrecht des Arbeitgebers nach § 106 GewO umfasst nur die Festlegung der Leistungspflichten des Arbeitnehmers im Rahmen des geltenden Arbeitsvertrags, nicht dagegen Änderungen des Arbeitsvertrags. Der Arbeitgeber kann nach billigem Ermessen Ort und Zeit der Arbeitsleistung ebenso wie die Ordnung im Betrieb und das Verhalten des Arbeitnehmers im Unternehmen zum Gegenstand betrieblicher Weisungen machen, sofern diese Punkte nicht bereits abschließend arbeitsvertraglich geregelt sind.

Ein Personalgespräch, das eine Änderung des Arbeitsvertrags, z. B. eine Gehaltsabsenkung, zum Ziel hat, verfolgt einen unzulässigen, nicht mehr vom Direktionsrecht gedeckten Zweck. Die Vertragsfreiheit als Teil der Privatautonomie stellt es jedermann frei zu entscheiden, ob er einen Vertrag abschließt oder ändert. Die Klägerin war nicht gezwungen, der geplanten Gehaltskürzung zuzustimmen.

Die Beklagte hätte eine Gehaltskürzung der klagenden Pflegerin auch nur über den Weg der Änderungskündigung erreichen können. Da es keinen Kontrahierungszwang für die Klägerin gab, lag es allein im Entscheidungsbereich der Klägerin, ob sie der Gehaltskürzung zustimmen wollte. Die Beklagte verlangte von der Klägerin nichts anderes als den unzulässigen Verzicht auf die Vertragsfreiheit. Sobald ein Arbeitgeber ein derart unberechtigtes Verlangen an den Arbeitnehmer richtet, ist die Durchsetzung mittels Zwangsmittel ausgeschlossen. Ein nicht von der Rechtsordnung gedecktes Ziel kann nicht mittels einer Abmahnung eingefordert werden.

II. Rechtsfolgen für den Arbeitnehmer

Nach den genannten Entscheidungsgründen herrscht nunmehr Rechtssicherheit für Arbeitnehmer. Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung klare Grenzen des Weisungsrechts gezogen. Personalgespräche zum Zwecke der Konkretisierung bestehender Arbeitsverträge sind zulässig. Personalgespräche, die ein anderes Ziel verfolgen, die den Arbeitsvertrag als solchen ändern sollen, um Gehaltsabsenkungen, Verringerungen der Stundenzahlen oder ähnliches zu erreichen, sind nicht vom Direktionsrecht gedeckt. Die praktische Konsequenz dieser Entscheidung ist kaum zu übersehen. Arbeitnehmer, die sich weigern an „Einzelgesprächen“ mit dem Personalchef teilzunehmen, weil sie aufgrund der Gesprächsankündigung mit Änderungsangeboten zum Arbeitsvertrag rechnen müssen, können dafür nicht abgemahnt werden. Nach dieser eindeutigen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts kann nur jedem, der wegen Nichtteilnahme an einem Personalgespräch abgemahnt wurde, geraten werden, sich umgehend an einen spezialisierten Arbeitsrechtsanwalt zu wenden. Unberechtigte Abmahnungen müssen aus der Personalakte entfernt werden, da mit jeder Abmahnung das Risiko einer Kündigung steigt.

Rechtsanwalt Dr. jur. Frank Sievert
Hamburg, 01.07.2009

Kontakt:

Kanzlei: Dr. jur. Frank Sievert
Alsterkamp 26, 20149 Hamburg
Telefon: 040 / 51 97 94
www.mobbing-rechtshilfe.de