

RZ 07.08.2009 I

Neues aus der Rechtsprechung zum Arbeitsrecht:

Abmahnung wegen Nichtteilnahme am Mitarbeitergespräch

Das LANDESARBEITSGERICHT NIEDERSACHSEN hatte sich in einem Urteil vom 3. Juni 2008 (3 Sa 1041/07) mit einem immer mehr Arbeitnehmer drückenden Problem auseinandersetzen, dem vom „Chef“ angeordneten Mitarbeitergespräch zur „Lohnanpassung“. Wegen des großen Preisdruckes, unter dem viele Unternehmer stehen, versuchen diese den Hauptkostenblock zu drücken, oder anders: die Personalkosten zu senken. Hierzu sind Kündigungen und Änderungskündigungen kaum geeignet. Kündigungen kommen nur bei fehlender Arbeit in Betracht. Die Arbeit ist aber da, nur zu teuer. Änderungskündigungen zur „Gehaltsanpassung“ sind in nahezu allen Fällen unwirksam. Daher liegt die Überlegung nahe, das Gehalt mit der Zustimmung des Arbeitnehmers anzupassen, weshalb Arbeitnehmer immer öfter zu Personalgesprächen geladen werden, deren Ziel es zuerst ist, beim Arbeitnehmer Verständnis für die Situation des Arbeitgebers zu wecken, um dann auf der Basis dieses Verständnisses zu einer Vereinbarung über die Gehaltsanpassung zu kommen. Stimmt der Arbeitnehmer der Gehaltsanpassung (Reduzierung) zu, kommt er zumeist von der Zusage nicht mehr herunter. Deshalb gilt hier erst recht, dass eine Unterschriftsleistung wohl überlegt sein muß. Niemand will Ihre Unterschrift zu Ihren Gunsten!

Derartige Gespräche sind Arbeitnehmern natürlich unangenehm, weshalb sich die Frage stellt, wie mit entsprechenden Einladungen umzugehen ist. Am Besten gar nicht erst kommen, liegt da nahe. Aber wie setzt man das um? Das LANDESARBEITSGERICHT NIEDERSACHSEN hatte sich mit folgendem Fall zu beschäftigen:

Die Klägerin setzte sich gegen eine Abmahnung zur Wehr. Sie ist seit 1982 bei der Beklagten als Alten-

pflegehelferin beschäftigt. Im Arbeitsvertrag der Parteien ist für das Dienstverhältnis die Geltung des Bundesangestelltentarifvertrags - Bund und Länder - in der jeweils gültigen Fassung vereinbart.

Nachdem die Beklagte für das Kalenderjahr 2005 bei der für die AVR-K zuständigen arbeitsrechtlichen Kommission wegen erheblicher wirtschaftlicher Schwierigkeiten eine Notlagenregelung erwirkt hatte, aufgrund der das 13. Monatsgehalt mit Ausnahme der Mitarbeiter mit BAT-Verträgen um 46 % vermindert wurde, versuchte sie für das Kalenderjahr 2005 eine ähnliche Regelung zu erzielen, wobei es ihr darum ging, diesmal auch die anderen Mitarbeiter, auch die mit BAT-Verträgen einzubeziehen. Zu diesem Zweck fand am 01.11.2006 ein gemeinsames Gespräch mit allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit BAT-Verträgen statt. Dieses Gespräch führte nicht zu dem von der Beklagten gewünschten Ergebnis. Mit Schreiben vom 03.11.2006 lud die Beklagte die Klägerin für Montag, den 13. November 2006, zu einem Personalgespräch in Anwesenheit der Mitarbeitervertretung im Büro des Personalleiters ein. Die Klägerin erschien zwar zu dem vorgegebenen Zeitpunkt im Büro des Personalleiters. Ebenso wie andere Mitarbeiter machte sie aber deutlich, dass sie nur bereit sei, ein gemeinsames Gespräch zu führen. Dies lehnte die Geschäftsleitung der Beklagten ab. Nachdem sie der Klägerin Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben hatte, erteilte die Beklagte der Klägerin eine Abmahnung mit folgendem Inhalt: Sehr geehrte Frau ..., mit Schreiben vom .. wurden Sie für den 1.. zu einem Personalgespräch eingeladen.

Ausweislich des Anschreibens war die Teilnahme an dem Gespräch verbindlich und wurde als Arbeitszeit behandelt. Gem. § 106 Gewer-