

<h1>Frank Hartmann</h1> <p>Rechtsanwalt</p> <p>Fachanwalt für Arbeitsrecht Fachanwalt für Miet- u. Wohnungseigentumsrecht</p> <p>E-Mail: kanzlei@rae-hartmann.de</p> <p>www.fulda-fachanwalt.de</p> 		<h1>Julia Heieis</h1> <p>Rechtsanwältin</p> <p>Fachanwältin für Strafrecht Fachanwältin für Verkehrsrecht Mediatorin</p> <p>E-Mail: heieis@rae-hartmann.de</p> <p>Unsere App auf Ihrem Smartphone</p> 
	<p>Am Sand 6 36100 Petersberg Tel.: 0661 6 98 19 Fax: 0661 6 10 89</p>	

Sind Mitarbeiter verpflichtet, während ihrer Erkrankung zu einem Personalgespräch zu erscheinen?

Es gibt vielfältige Gründe, warum Arbeitgeber krankgeschriebene Arbeitnehmer zu einem Gespräch in die Firma einladen.

Sei es, dass man das tatsächliche Vorhandensein der Erkrankung prüfen will, sei es, dass es tatsächlich wichtige betriebliche Gründe gibt.

Während der Arbeitsunfähigkeit ist die Arbeitspflicht so gut wie vollständig aufgehoben. Der Mitarbeiter muss der Arbeitsunfähigkeit keinerlei Arbeitsleistung erbringen.

Die Teilnahme an einem Personalgespräch ist aber Arbeitsleistung.

Deshalb muss der Mitarbeiter während der Erkrankung nicht zu einem Personalgespräch erscheinen.

Es gibt nur einige wenige Ausnahmen.

So kann man sich mit dem Mitarbeiter telefonisch in Verbindung setzen, um ein wichtiges Passwort für einen Computer zu erfragen, das nirgend hinterlegt ist.

Oder der Arbeitgeber darf einen lange erkrankten Mitarbeiter zu einem Gespräch einladen, um seine Rückkehr in den Betrieb vorzubereiten, beispielsweise im Rahmen einer Wiedereingliederung oder eines betrieblichen Eingliederungsmanagements.

Ansonsten bedeutet krank auch tatsächlich arbeitsunfähig. Und arbeitsunfähig bedeutet ein Arbeitsverbot.