

Merkblatt für Arbeitnehmer zum Thema „Personalgespräch“

Die Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahren sehr verändert. Es ist schwieriger geworden, den Anforderungen gerecht zu werden und es wird mit teilweise recht harten Bandagen gekämpft. Zwar verhält sich die Mehrzahl der Arbeitgeber professionell und in den Augen der Arbeitnehmer „gerecht“, viele aber auch ganz und gar nicht – ob aus Unkenntnis bezüglich des Arbeitsrechts oder aus anderen Gründen.

So häufen sich in unserer Kanzlei seit einigen Jahren die Fälle, in denen Mandanten mehr oder weniger überraschend zu Personalgesprächen beordert werden. Es wird ihnen zuvor nicht konkret mitgeteilt, worum es eigentlich geht. Sie fühlen sich überrumpelt, werden plötzlich mit Vorwürfen konfrontiert und sind mehr oder weniger hilflos. Wenn es Ihnen in Ihrem Betrieb auch schon einmal so gegangen ist oder Sie sich gerade in solch einer Situation befinden, sollten Sie die folgenden Informationen aufmerksam lesen. Sie sind umfangreich, aber es lohnt sich.

Aufgrund des Verhaltens des Arbeitgebers/Vorgesetzten ist den betroffenen Mitarbeitern eine Vorbereitung auf das Personalgespräch nicht möglich. Das ist nicht nur unfair, sondern stellt eine Verletzung der Fürsorgepflicht dar, die jeder Arbeitgeber hat. Arbeitgeber und Vorgesetzte scheinen aber auf das Überraschungsmoment zu setzen, um ihre Interessen durchzusetzen.

Zu einer vernünftigen Vorbereitung gehört, dass man sich **vor** dem Gespräch rechtlich beraten lassen kann.

Haben Sie auch schon die Erfahrung gemacht, einer solchen Gesprächseinladung gefolgt zu sein (man wagt ja nicht, es abzulehnen) und haben Sie sich dann plötzlich einer oder mehreren Personen gegenüber gesehen, die Ihnen Vorhaltungen machten? Das reicht von Äußerungen zu krankheitsbedingten Fehlzeiten bis hin zu nebulösen Behauptungen bezüglich angeblicher Störungen des Betriebsfriedens oder angeblich schlechter Leistungen. Meist werden konkrete Fehler nicht benannt.

Wenn ein Arbeitnehmer am Personalgespräch teilnehmen möchte, sollte er sich durch eine rechtliche Beratung vorbereiten – das nimmt dem Gespräch den Schrecken.

Sie sollten wissen:

Ein Arbeitsvertrag ist kein Werkvertrag. D.h., der Arbeitnehmer schuldet keinen Erfolg, er schuldet vielmehr das größtmögliche Bemühen um Erfolg. Das bedeutet, wenn ein Arbeitnehmer das nach seinen Fähigkeiten und Kenntnissen Beste gegeben hat, hat er seine Pflichten erfüllt.

Wie reagiert man auf eine Einladung zum Personalgespräch; außer mit Beklemmung?

Es stellen sich folgende Fragen:

1. Bin ich überhaupt verpflichtet, das Gespräch zu führen?
2. Wie begegne ich meinen Gesprächspartnern?
3. Wird die Teilnahme wie Arbeitszeit bezahlt?
4. Darf ich eine Person meines Vertrauens hinzuziehen?

Und dies sind unsere Antworten:

zu 1.) Die Teilnahmepflicht

Unsere Mandanten sind immer ganz erstaunt, wenn wir ihnen erklären, dass eine Teilnahmepflicht dann nicht besteht, wenn klar ist, dass es um den Bestand des Arbeitsvertrages oder seine Änderung gehen soll.

Nach der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte ist ein Arbeitnehmer nicht verpflichtet, sich in Diskussionen mit dem Arbeitgeber über Inhalte eines bereits geschlossenen Arbeitsvertrages zu begeben. Etwas anderes ist es natürlich, wenn der Arbeitgeber oder Vorgesetzte über einzelne Arbeitspflichten, d.h. die Art und Weise der Vertragserfüllung, sprechen will.

zu 2.) Verhalten während des Personalgespräches

Wenn der Arbeitgeber ein Personalgespräch ansetzt, dann will er meist Informationen sammeln. Möglicherweise plant er, wegen eines Vorkommnisses eine Maßnahme, z.B. eine Abmahnung, wozu es ihm noch an Ansatzpunkten fehlt. Oder der Arbeitgeber versucht im Gespräch, eine Änderung des Arbeitsvertrages durchzusetzen oder will sogar einen Aufhebungsvertrag schließen. Wir haben es schon erlebt, dass Arbeitnehmer an Ort und Stelle unterschreiben, weil sie glauben, sich sowieso nicht wehren zu können oder meinen, gar dazu verpflichtet zu sein. Beides ist falsch.

Man sollte als Mitarbeiter „den Spieß umdrehen“. Das bedeutet, das Personalgespräch – nach einer ausführlichen Rechtsberatung durch einen erfahrenen Fachanwalt für Arbeitsrecht - wahrzunehmen, weil man nur so erfahren kann, was der Arbeitgeber eigentlich plant, welche Absichten er hat und von welchen (vermeintlichen) Tatsachen er ausgeht. Auf keinen Fall sollte man sich in die „Rechtfertigungsecke“ drängen lassen oder auf einzelne Vorwürfe detailliert eingehen. Das kann unvorbereitet nicht gelingen und es besteht die Gefahr von Missverständnissen. Wir können im Rahmen dieses Merkblatts keinesfalls jede Gesprächssituation durchspielen. Es ist aber wichtig, dem Arbeitgeber zu sagen, dass man versucht, seine Auffassung nachzuvollziehen, jedoch um Verständnis dafür bittet, nicht sofort im Einzelnen darauf eingehen zu können, schon gar nicht unvorbereitet.

Unmittelbar nach dem Gespräch sollte der Arbeitnehmer ein Gedächtnisprotokoll erstellen, das erleichtert die spätere weitere anwaltliche Beratung.

zu 3.) Ist die Teilnahme Arbeitszeit?

Selbstverständlich ist die Teilnahme an einem Personalgespräch wie Arbeitszeit zu bezahlen und hat auch außer in absoluten Ausnahmefällen innerhalb der regulären Arbeitszeit stattzufinden.

zu 4.) Hinzuziehen Dritter gestattet?

Der verständige Arbeitgeber, der keine „Tricks“ plant, sondern sich sachlich auseinandersetzen will, wird die Hinzuziehung einer Vertrauensperson gestatten, jedenfalls wenn sie dem Betrieb angehört.

Wenn der Arbeitnehmer ein Betriebsratsmitglied hinzuziehen möchte, dann hat er darauf einen Rechtsanspruch nur in den im Betriebsverfassungsgesetz, nämlich § 81 Abs. 4 S. 3 und § 82 Abs. 2 S. 2. genannten Fällen (Die lassen wir an dieser Stelle außer Betracht.) Daneben natürlich, wenn es um die Einsicht in die Personalakte geht oder wenn Inhalt und Berechtigung einer Beschwerde des Arbeitnehmers gem. § 84 Abs. 1 S. 2 BetrVG Thema ist. Die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung muss der Arbeitgeber in der Regel dulden.

Die Zulassung seines Rechtsanwalts zum Gespräch kann der Arbeitnehmer einerseits verlangen, wenn auch der Arbeitgeber betriebsfremde dritte Personen einlädt, z.B. einen Vertreter des Arbeitgeberverbandes oder den Betriebsarzt etc. Der Arbeitnehmer kann die Teilnahme seines Rechtsanwalts/seiner Rechtsanwältin außerdem immer dann durchsetzen, wenn er selbst keine Verpflichtung zur Teilnahme hat, beispielsweise, weil ausschließlicher Inhalt des Gespräches eine

Vertragsänderung oder Beendigung sein soll. In einem solchen Fall sollte der Arbeitnehmer mitteilen, dass er seine Teilnahme am Gespräch davon abhängig macht, dass ihn sein Anwalt/seine Anwältin begleitet.

Es wird möglicherweise nicht von Anfang an klar sein, dass es um solche Gesprächsinhalte gehen soll, deshalb ist es wichtig, sich **vor** dem Gespräch anwaltlich beraten zu lassen, denn es gibt durchaus die Möglichkeit, den Arbeitgeber dazu bringen, sich vorher klar zu äußern. Wie man vorgeht, ist eine Frage taktischer Überlegungen.

Wenn unsere Mandanten es wünschen, bleiben wir zunächst im Hintergrund, unterstützen sie und stellen so von dort die Weichen.

Was wir für Sie tun können:

Wir lassen uns von unseren Mandanten die Situation am Arbeitsplatz und deren Entwicklung ganz genau schildern und analysieren sie dann gemeinsam.

Danach entwerfen wir auf der Grundlage der arbeitsrechtlichen Möglichkeiten eine Strategie und zeigen verschiedene Handlungsvarianten sowie deren jeweilige Konsequenzen auf.

Wir sind ab dem Zeitpunkt unserer Beauftragung stets für unsere Mandanten da, d.h., wir sind immer Ansprechpartner, begleiten und beraten. Wenn Fragen auftauchen oder sich etwas Neues ergibt – was auch immer das sei – wird der gemeinsame Plan eventuell angepasst.

Mit uns haben Sie einen verlässlichen, kompetenten Partner an Ihrer Seite mit einer mehr als 25-jährigen Erfahrung im Arbeitsrecht. Unsere Mandanten bestätigen uns immer wieder, dass schon das Bewusstsein, der Situation nicht mehr ausgeliefert zu sein, eine große Entlastung darstellt. Wenn Sie wissen, wie Sie sich verhalten können, welche Rechte Sie als Arbeitnehmer haben und wie man sie bewahrt oder durchsetzt, dann ist viel gewonnen.

Übrigens:

Eine Rechtsschutzversicherung ist im Arbeitsrecht sehr sinnvoll, aber auch wer (noch) keine hat, sollte sich nicht scheuen, sich anwaltlich beraten zu lassen. Schließlich geht es letztlich um Ihren Arbeitsplatz, d.h. die berufliche und damit in den meisten Fällen wirtschaftliche Existenz. Da muss man vor entstehenden Kosten keine Angst haben. Eine Erstberatung, sofern sie nicht überdurchschnittlich lange dauert, kostet maximal 190,00 € plus Mehrwertsteuer. Das sollte es Wert sein, sich erst einmal zu informieren.

In schwierigen, umfangreicheren Fällen handelt es sich nicht mehr um eine Erstberatung, jedoch sprechen wir mit unseren Mandanten vorher über die Kosten, die wir im außergerichtlichen Bereich verhandeln können.

Vertrauen Sie sich uns an!

Haben Sie ähnliche oder andere arbeitsrechtliche Probleme, sprechen Sie Frau Rechtsanwältin Elfering an.

Anm: Die männliche Form ist nur wegen der sprachlichen Vereinbarung gewählt worden. Weibliche Betroffene sind einbezogen.