

**Martin Hofsäß**

[ *Fachanwalt für Arbeitsrecht* ]

**Arndt Diefenbacher**

[ *Fachanwalt für Arbeitsrecht* ]

**Philipp Hochstein**

[ *Fachanwalt für Arbeitsrecht* ]

**Silke Morsch**

[ *Fachwältin für Arbeitsrecht* ]

**Kanzlei Karlsruhe**

Kaiserstraße 215 (Eingang Karlstraße)

76133 Karlsruhe

Tel. 07 21. 16 08 90 90

Fax 07 21. 16 08 90 91

kanzlei@arbeitsrecht-karlsruhe.de

www.arbeitsrecht-karlsruhe.de

## Personalgespräch – Tipps für Arbeitnehmer

Das Führen von Personalgesprächen ist in der betrieblichen Praxis üblich. Problematisch wird es erst, wenn zu vermuten oder bekannt ist, dass Gegenstand des Personalgespräches ein „schwieriges“ Thema ist (wie z. B. Leistungsbewertung, Vertragsänderung, Schlechtleistung, Fehlverhalten oder gar die Beendigung des Arbeitsverhältnisses).

Bei einer Einladung zum Personalgespräch stellt sich für den Arbeitnehmer die Frage nach (1) der Teilnahmepflicht und (2) des richtigen Verhaltens im Personalgespräch, (3) der Arbeitszeit und (4) dem Recht, Dritte zum Gespräch hinzuzuziehen.

(1) Eine Pflicht zur Teilnahme an dem Personalgespräch besteht dann nicht, wenn der Arbeitgeber vorab klargestellt hat, dass das Gespräch ausschließlich über den Inhalt des Arbeitsvertrages, dessen Änderung oder dessen Beendigung geführt werden soll. Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, den Vertragsinhalt mit dem Arbeitgeber zu diskutieren. Verpflichtend ist die Teilnahme, wenn Gegenstand des Gesprächs die Art und Weise der Vertragserfüllung sein soll. Weil der Arbeitgeber berechtigt ist, Ort, Zeit und Art der Arbeitsausführung zu bestimmen, darf er dieses auch zum Inhalt eines Personalgesprächs machen, zu dessen Teilnahme der Arbeitnehmer dann auch verpflichtet ist. Grundsätzlich sollte der Arbeitnehmer aber an Personalgesprächen teilnehmen und die Teilnahme nur in Sonderfällen verweigern. Der Arbeitgeber könnte im Nachhinein ggfls. behaupten, die Einladung habe sich nicht allein auf ein „freiwilliges“ Gesprächsthema bezogen.

(2) Regelmäßig dient ein Personalgespräch dem Arbeitgeber der Informationsbeschaffung, z. B. wie sich der Arbeitnehmer hinsichtlich einer beabsichtigten Änderung, Anweisung oder Ermahnung verhalten wird. Wollte der Arbeitgeber z. B. nur eine Änderung durchsetzen, so könnte er dies auch schriftlich tun. In einem Personalgespräch wird der Arbeitgeber regelmäßig versuchen, den Arbeitnehmer auf eine Äußerung oder Stellungnahme festzulegen oder möchte einfach die Information, wie der Arbeitnehmer auf einen Abmahnungsvorwurfs oder die Ankündigung einer beabsichtigten Vertragsbeendigung reagiert. Der Arbeitnehmer ist daher gut beraten, wenn er das Personalgespräch umgekehrt seinerseits zur Informationsbeschaffung nutzt und die Motive des Arbeitgebers, die ihn zum Personalgespräch veranlasst haben, herausfindet. Hierzu ist es hilfreich, wenn er - um eine Festlegung zu vermeiden – eventuelle Vorwürfe des Arbeitgebers als Meinung darstellt und umgekehrt eine (Gegen-)Meinung formuliert (z. B. „Wenn Sie das so sehen, dann verstehe ich dies zwar, ich meine aber dass ...“). Über das Personalgespräch sollte der Arbeitnehmer später ein Gesprächsprotokoll fertigen, um dies mit seinem Rechtsanwalt zu besprechen. Wenn vor dem Personalgespräch Anhaltspunkte über konkrete Themen bereits bestehen, ist auch eine anwaltliche Vorbereitung auf das Personalgespräch hilfreich. Dies gilt selbst dann, wenn der Arbeitnehmer am Personalgespräch später alleine teilnimmt.

(3) Die Teilnahme am Personalgespräch ist Arbeitszeit. Es muss deshalb auch während der Arbeitszeit stattzufinden. Eine Pflicht zur Teilnahme an einem Personalgespräch außerhalb der Arbeitszeit besteht nur in Ausnahmefällen (Erforderlichkeit von Überstunden, in Notfällen oder z.B. eine Besprechung während der Bürozeiten mit einem Nachtschichtmitarbeiter).

(4) Die Hinzuziehung weiterer - betriebsfremder - Personen auf Seiten des Arbeitnehmers ist grundsätzlich nicht gestattet. Auch die Zulassung seines Rechtsanwalts zum Gespräch kann der Arbeitnehmer nur verlangen, wenn auch der Arbeitgeber Dritte – betriebsfremde – Personen zum Gespräch hinzuzieht. Unabhängig davon kann der Arbeitnehmer die Teilnahme seines Rechtsanwalts aber immer dann durchsetzen, wenn er selbst zur Teilnahme nicht verpflichtet ist, z. B. weil ausschließlicher Inhalt des Personalgespräches eine Vertragsänderung oder Vertragsbeendigung sein soll. Da ein so angekündigter Gesprächsinhalt keine Teilnahmepflicht auslöst, kann der Arbeitnehmer seine Teilnahme von der Anwesenheit des ihn beratenden Rechtsanwalts abhängig machen

Auch ein Betriebsratsmitglied darf der Arbeitnehmer nur in den im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) gesetzlich vorgesehenen Einzelfällen zu einem Personalgespräch hinzuzuziehen:

- Ungenügende Kenntnisse und Fähigkeiten des Arbeitnehmers wegen einer Änderung seines Tätigkeitsfeldes (§ 81 IV 3 BetrVG);

- Leistungsbeurteilung, Arbeitsentgelt und berufliche Entwicklung (§ 82 II 2 BetrVG);
- Einsicht in die Personalakte (§ 83 I 2 BetrVG);
- Inhalt und Berechtigung einer Beschwerde des Arbeitnehmers (§ 84 I 2 BetrVG).

Eine Teilnahme sonstiger betriebsinterner Personen am Personalgespräch, wie z. B: Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung oder eines Übersetzers muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in den oben genannten gesetzlich vorgesehenen Fällen oder bei entsprechenden- der Notwendigkeit gestatten.