



Wenn der Chef ruft – Wie verhalte ich mich beim Personalgespräch?

Muss ich zu einem Personalgespräch gehen?

Der Mitarbeiter ist verpflichtet an einem Personalgespräch auf Verlangen des Arbeitgebers nach § 106 GewO teilzunehmen, wenn die zu besprechenden Themen dem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegen (Verhalten im Betrieb, anstehende Aufgaben, Bewertung der Arbeitsleistung).

Anders verhält es sich bei Themen zur Änderung oder Beendigung des Arbeitsvertrages sowie zur Höhe des Lohnes – hier besteht keine Teilnahmepflicht. Eine weitere Ausnahme liegt bei Krankheit vor. Wenn der Mitarbeiter arbeitsunfähig erkrankt ist, muss er nicht zwingend zum Personalgespräch erscheinen. Eine Ausnahme dazu gilt nur dann, wenn das Personalgespräch aus betrieblichen Gründen unverzichtbar ist und sich der erkrankte Mitarbeiter dazu gesundheitlich in der Lage sieht.

Was geschieht, wenn ich dem Gespräch fernbleibe?

Sollen beim Gespräch Themen besprochen werden, bei welchen der Arbeitgeber ein Weisungsrecht hat, so kann das Fernbleiben zu einer Abmahnung und bei Wiederholung u. U. zur Kündigung führen.

Findet das Personalgespräch in der Arbeitszeit statt?

In der Regel finden Personalgespräche während der Arbeitszeit statt. Ausnahmsweise kann es auch außerhalb der Arbeitszeit stattfinden. Diese Zeit wird wie Arbeitszeit abgerechnet.

Kann ich ein Mitglied des Betriebsrates zur Unterstützung hinzuziehen?

Hierbei ist der Inhalt des Gesprächs entscheidend, denn ein generelles Recht besteht nicht. Allerdings kann ein Betriebsratsmitglied nach § 81 BetrVG bei folgenden Themen unterstützend hinzugezogen werden:

- Gespräche zur Qualifikationsanpassung, wenn feststeht, dass sich die Tätigkeiten des Mitarbeiters ändern und seine Kenntnisse und Fähigkeiten demnach angepasst werden sollen
- Lohnberechnung
- Leistungsbeurteilung
- Berufliche Entwicklung
- Einsicht in die Personalakte
- Berechtigung einer Beschwerde

Darf ich meinen Rechtsanwalt zum Gespräch mitbringen?

Im Normalfall besteht kein Anspruch auf einen Rechtsanwalt. Es muss dem Mitarbeiter aber gestattet werden, Rücksprache mit seinem Anwalt zu halten. Anders verhält es sich, wenn der Arbeitgeber selbst einen Rechtsanwalt hinzuzieht. Dann hat auch der Mitarbeiter ein Recht auf die Begleitung durch einen Anwalt.

Muss der Arbeitgeber mir das Thema oder den Grund des Personalgesprächs im Vorfeld mitteilen?

Um eine gute Gesprächsatmosphäre zu ermöglichen und Chancengleichheit herzustellen, sollte der Mitarbeiter darauf bestehen, die notwendigen Informationen zum Gesprächsinhalt im Vorfeld zu erhalten – z. B. durch telefonische Nachfrage.

Der **wertschätzende Umgang** mit Mitarbeitern gebietet es dem Arbeitgeber, den Mitarbeiter ausreichend lange vor diesem Gespräch über inhaltliche Punkte zu informieren. Nur so kann sich der Mitarbeiter angemessen auf dieses Gespräch vorbereiten.

Kann ich mir Bedenkzeit bei Entscheidungen zu Änderungen des Arbeitsvertrages erbeten?

Ein Mitarbeiter muss einen Änderungsvorschlag zu seinem Arbeitsvertrag nicht sofort annehmen bzw. ablehnen. Das Gebot der Fairness und die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte räumen dem Mitarbeiter das Recht auf Bedenkzeit ein, üblich ist ein Zeitraum von bis zu einer Woche.

Kann ich selbst ein Personalgespräch verlangen?

Ja, die Rechtsgrundlage ist der § 82 BetrVG.

Für Fragen und weitere Informationen stehen wir Euch gern zur Verfügung.