

Das alles spricht für eine Mitgliedschaft in der **DPV KOM**

Wir bieten Ihnen:

- ✓ Kompetente Ansprechpartner in Ihrer Nähe
- ✓ Qualifizierte Rechtsberatung und Rechtsschutz in allen Berufs- und Ausbildungsfragen
- ✓ Streikgeld bei Arbeitskämpfen
- ✓ Freizeitunfallversicherung mit Leistungen bei Krankenhausaufenthalt, Invalidität und im Todesfall
- ✓ Diensthaftpflichtversicherung, zum Beispiel bei Unfällen mit dem Dienstfahrzeug, bei Abhandenkommen von Dienstschlüsseln/Code-Cards und Kassenfehlbeträgen
- ✓ Aktuelle Informationen aus erster Hand, zum Beispiel durch Informationsveranstaltungen vor Ort, Faltblätter, Broschüren, Plakate, Mitglieder magazin und Internet (www.dpvkom.de) und vieles andere mehr ...

Wir sind für Sie da:

- ✓ wenn Ihr Arbeitsplatz wegfällt oder Sie gegen Ihren Willen versetzt werden sollen,
- ✓ wenn Sie sich durch Entscheidungen und Beurteilungen Ihres Arbeitgebers benachteiligt fühlen und
- ✓ natürlich bei allen anderen Fragen rund um Ihr Arbeits- oder Beamtenverhältnis.

Alle diese Leistungen sind bereits in Ihrem Mitgliedsbeitrag enthalten. Dieser beträgt nur **0,8 Prozent** von den monatlichen Bruttobezügen. Auszubildende zahlen monatlich sogar nur **3 Euro**.

DPV KOM
DIE FACHGEWERKSCHAFT

**Stark.
Kompetent.
Erfolgreich.**

**Wir sind
#FuerDichDa**

Kontakt zur Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)

DPV KOM
DIE FACHGEWERKSCHAFT

Jetzt
Mitglied
werden!



Bundesgeschäftsstelle

Fränkische Straße 3 • 53229 Bonn
Telefon 0228 911400 • Fax 0228 91140-98
www.dpvkom.de • E-Mail info@dpvkom.de

Geschäftsstellen

Regionalverband NORD-OST

Geschäftsstelle Nord
Raffaelstraße 4 • 30177 Hannover
Telefon 04331 22627 • E-Mail nord@dpvkom.de

Geschäftsstelle Ost

Alt-Moabit 96 a • 10559 Berlin
Telefon 030 3642867-51 • E-Mail ost@dpvkom.de

Landesverband NRW

Fränkische Straße 3 • 53229 Bonn
Telefon 0228 91140-61 • E-Mail nrw@dpvkom.de

Regionalverband MITTE

An den Drei Steinen 3 a • 60435 Frankfurt/Main
Telefon 069 9543200 • E-Mail mitte@dpvkom.de

Regionalverband SÜDWEST

Marktplatz 8 • 66869 Kusel
Telefon 06381 9966444 • E-Mail suedwest@dpvkom.de

DPVKOM BAYERN

Fenitzerstraße 43 • 90489 Nürnberg
Telefon 0911 586440 • E-Mail info@dpvkom-bayern.de

Herausgeber: Kommunikationsgewerkschaft DPV **DPV KOM**

Fränkische Str. 3 • 53229 Bonn • Telefon: 0228 911400 • Telefax: 0228 91140-98
E-Mail: info@dpvkom.de • Internet: www.dpvkom.de • Stand: 09.2023 • Titelgrafik: © M. Schuppich/stock.adobe.com



Personalgespräche

**Stark.
Kompetent.
Erfolgreich.**

**Wir sind
#FuerDichDa**

DPV KOM
DIE FACHGEWERKSCHAFT

■ Besteht die Verpflichtung zur Teilnahme an einem Personalgespräch?

Grundsätzlich ergibt sich für Arbeitnehmer als Nebenpflicht aus dem Arbeitsvertrag und für Beamte aus der im Bundesbeamtengesetz geregelten sogenannten Folgepflicht die Verpflichtung, an vom Arbeitgeber bzw. Dienstherrn anberaumten Personalgesprächen teilzunehmen.

Inhalte eines solchen Personalgesprächs können z. B. die Rückkehr nach einer Arbeitsunfähigkeit bzw. Krankheit, ein konkretes Fehlverhalten oder die Förderung und Potenzialentwicklung im Rahmen der Personalentwicklung sein.

Eine Besonderheit gilt bei einer Terminierung eines solchen Gesprächs während eines Urlaubs bzw. während einer Krankheit.

So besteht keinesfalls eine Verpflichtung zur Teilnahme an einem Personalgespräch während eines genehmigten Urlaubs.

Gleiches gilt grundsätzlich auch, wenn der Arbeitgeber bzw. Dienstherr ein Personal- bzw. Krankengespräch während einer durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit führen will. Hier kann nur dann u. U. eine Verpflichtung zur Teilnahme bestehen, wenn es sich um eine lang andauernde Krankheit handelt und der Teilnahme an einem Krankengespräch keine gesundheitlichen Gründe entgegenstehen (psychische oder physische Belastungen durch das Gespräch), welche die Genesung gefährden.

Im Zweifel sollten sich die Beschäftigten hier eine Bescheinigung des behandelnden Arztes ausstellen lassen, aus der hervorgeht, dass die Teilnahme an einem solchen Gespräch aus medizinischer Sicht nicht befürwortet wird.

Das Personalgespräch hat dabei grundsätzlich während der Arbeitszeit stattzufinden. Ist dies ausnahmsweise nicht möglich, so ist die Zeit, die ein solches Gespräch in Anspruch nimmt, grundsätzlich als Arbeitszeit zu werten.

Der Arbeitnehmer bzw. Beamte sollte darüber hinaus darauf achten, dass ihm der Inhalt und Termin des Gesprächs möglichst in ausreichendem zeitlichen Vorlauf schriftlich bekannt gegeben wird.

Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, Auskunft über Sachverhalte zu geben, die ihn selber oder andere Beschäftigte belasten würden und zu arbeits- bzw. disziplinarrechtlichen Konsequenzen führen könnten.

In einem solchen Fall ist es ratsam, nur dann Stellung zu nehmen, wenn dies zur Entlastung beitragen bzw. zur Aufklärung des Sachverhaltes in für den Beschäftigten positiver Weise führen kann.

Gleiches gilt, wenn im Rahmen von Kranken- bzw. Rückkehrgesprächen Auskünfte über die gesundheitliche Situation verlangt werden. Auch hier ist der Arbeitnehmer bzw. Beamte nicht verpflichtet, detailliert Auskunft über die Art der Krankheit, eine etwaige Prognose über weitere Fehlzeiten oder Einschränkungen seiner Leistungsfähigkeit zu geben. Dies kann nur dann ratsam sein, wenn sich aus einer solchen Stellungnahme für die Zukunft keinerlei weitere Einschränkungen der Leistungsfähigkeit ableiten lassen.

Grundsätzlich darf sich der Inhalt eines Personalgesprächs nur mit Sachverhalten beschäftigen, die in direktem Zusammenhang mit dem Arbeits- bzw. Dienstverhältnis stehen. Fragen über persönliche Angelegenheiten wie Schwangerschaften, finanzielle Situation etc. sind unzulässig.

■ Kann ein Betriebsratsmitglied zu dem Gespräch hinzugezogen werden?

Ein Beschäftigter hat den Anspruch, ein Mitglied seines zuständigen Betriebsrates zu einem Personalgespräch hinzuzuziehen. Dies ergibt sich aus § 82 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes:

„Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass ihm die Berechnung und Zusammensetzung seines Arbeitsentgelts erläutert und dass mit ihm die Beurteilung seiner Leistungen sowie die Möglichkeiten seiner beruflichen Entwicklung im Betrieb erörtert werden. Er kann ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen. Das Mitglied des Betriebsrats hat über den Inhalt dieser Verhandlungen Stillschweigen zu bewahren, soweit es vom Arbeitnehmer im Einzelfall nicht von dieser Verpflichtung entbunden wird.“

Es besteht hiernach nicht in jedem Fall ein Anspruch auf Teilnahme eines Betriebsratsmitgliedes, sondern zunächst nur in den gesetzlich genannten Fällen, also insbesondere dann, wenn es sich um die Beurteilung der Leistungsfähigkeit bzw. Entgeltfragen handelt. Von der Begrifflichkeit „Beurteilung seiner Leistungen“ wird dabei aber auch ein Personalgespräch umfasst, welches anlässlich von Verfehlungen aus dem Leistungsbereich (Schlecht- oder Minderleistung) geführt werden soll.

Gleichsam ist auch das Führen von Kranken- bzw. Rückkehrgesprächen unter den Begriff „die Möglichkeiten seiner beruflichen Entwicklung im Betrieb“ im Sinne von § 82 Abs. 2 BetrVG zu fassen, so dass auch hier das Recht besteht, einen Betriebsrat hinzuzuziehen.

Abgesehen von den genannten Fällen sollte aber auch bei sonstigen Personalgesprächen ein Betriebsrat hinzugezogen werden, solange der Arbeitgeber oder Dienstherr diesbezüglich keine Einwände erhebt.

Hierbei ist dringend zu einem solchen Vorgehen zu raten, da insbesondere bei Gesprächen über die Leistung und hieraus unter Umständen folgenden Konsequenzen wichtig sein kann, dass ein Zeuge den Inhalt des Gesprächs im Streitfall bestätigen kann.

Dabei kann sich jeder Beschäftigte von dem Betriebsratsmitglied seiner Wahl bei dem Gespräch begleiten lassen und muss in keinem Fall auf einen ihm „zugeteilten“ Betriebsrat verwiesen werden. Auch besteht keine Bevorrechtigung für freigestellte Mitglieder des Betriebsrates, an solchen Gesprächen „exklusiv“ teilnehmen zu dürfen.

■ Besteht auch ein Teilnahmerecht für den Rechtsanwalt des Arbeitnehmers?

Soweit sich bisher Arbeitsgerichte mit der Frage beschäftigt haben, ob ein Arbeitnehmer auch das Recht hat, seinen Rechtsanwalt zu einem Personalgespräch mitzunehmen, ist ein solcher Anspruch im Grundsatz immer abgelehnt worden.

So hat zuletzt das LAG Hamm mit Urteil vom 23. Mai 2001 (Az.: 14 Sa 497/01) festgestellt, dass es mit der höchstpersönlichen Natur des Personalgesprächs nicht vereinbar sei, einen Rechtsanwalt gegen den Willen des Arbeitgebers als Beteiligten zu einem Personalgespräch hinzuzuziehen.

Etwas anderes soll hiernach nur dann gelten, wenn auf Seiten des Arbeitgebers ein Anwalt an dem Gespräch teilnimmt, da dann aus Gründen der „Waffengleichheit“ auch dem Arbeitnehmer dieses Recht zugebilligt werden müsse.

Eine letztinstanzliche Klärung dieser Rechtsfrage durch das Bundesarbeitsgericht steht aber bis zum jetzigen Zeitpunkt noch aus.

**Wenn Du jemanden
brauchst, der Deine
Rechte kennt:**

Wir sind #FuerDichDa