

## Das Personalgespräch/Hinzuziehung der Mitarbeitervertretung oder:



### Wenn der Chef ruft?

Ein leider immer noch „normaler“ Vorgang:

*Das Diensttelefon klingelt. Es meldet sich ein Vorgesetzter mit der Frage: „ Können Sie morgen um 14:30 Uhr zu mir ins Büro kommen, ich muss mal mit Ihnen reden ?“.*

*Die so angesprochene Mitarbeiterin sagt „ja, das geht wohl“ und macht sich keinerlei Gedanken.*

*Am Nachmittag erzählt sie dies einer Kollegin. Diese fragt: “Worum geht es denn in diesem Gespräch?“.*

*„Das weiß ich auch nicht“ erwidert die Kollegin, „aber es wird schon nichts Schlimmes sein“.*

*Am nächsten Tag ist sie dann doch etwas verwundert als sie zum Büro ihres Vorgesetzten kommt. Da heißt es plötzlich: „ **Wir** treffen uns im Büro bei ...X“.*

*Das kommt ihr dann schon etwas seltsam vor, aber es ist ja immer noch nix passiert.*

*Endlich im Büro bei X angekommen, sitzt da auch noch Y am Tisch.*

*Jetzt rutscht so langsam das Herz in die Hose, was hat sie wohl schlimmes angestellt????*

*Der Inhalt dieses Gesprächs ist vertraulich und wird an dieser Stelle nicht wiedergegeben um Ähnlichkeiten mit real existierenden Personen weder ab- noch unabsichtlich herstellen zu können.*

Die Teilnahme an einem Personalgespräch gehört zu den selbstverständlichen Pflichten des Dienstnehmers, es bringt also nichts das Gespräch zu verweigern. Dies könnte durchaus eine Abmahnung, im Wiederholungsfall, auch eine Kündigung wegen Verletzung der Dienstpflichten nach sich ziehen.

### Was also tun???

Grundregeln:

-Es ist nicht unhöflich, wenn die Mitarbeiterin nicht sofort eine Terminzusage macht und sich stattdessen über den Grund und den Inhalt des Gesprächs informiert.

- Auch die Frage, wer außer der anfragenden Person an diesem Gespräch teilnimmt. ist zulässig.

*Merke:*

*Zwei und mehr anwesende Vorgesetzte sind nicht automatisch Ausdruck der Wichtigkeit der Kollegin, meist weist dies eher darauf hin, dass zumindest der Verdacht besteht, die Kollegin habe ihre Leistung nicht mit der erforderlichen Sorgfalt vollbracht.*

*Die Anwesenheit der Personalleitung lässt ebenfalls nicht automatisch darauf schließen, dass die Kollegin in den Genuss einer Höhergruppierung oder Beförderung kommen soll.*

*Auch die Teilnahme des juristischen Beraters des Dienstgebers dient in den seltensten Fällen der Unterstützung der Mitarbeiterin.*

## **Wie sich als Mitarbeiterin schützen??? Wer bietet Hilfe und Unterstützung???**

### **Die Mitarbeitervertretung!!!**

Grundlage bietet die MAVO im § 26 3a:

*Auf Verlangen der Mitarbeiterin ist ein Mitglied der MAV hinzuzuziehen bei einem Gespräch mit dem Dienstgeber über:  
personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses führen können, oder  
den Abschluss eines Änderungs- oder Aufhebungsvertrags.*

Daran lässt sich erkennen, dass die Frage nach dem Gesprächsinhalt und den anwesenden Personen unerlässlich ist. Ob die Kollegin, die erst im Laufe des Gesprächs die Zielsetzung z.B. Abschluss eines Änderungsvertrags erfährt, dann den Mut hat, das Gespräch bis zur Hinzuziehung des MAV-Mitglieds zu unterbrechen erscheint zweifelhaft.

### **Daher:**

Sofort mit der MAV in Kontakt treten und sich Unterstützung holen.