GDL- Betriebsräte Regio Allgäu- Schwaben (Kempten)

Ratgeber Recht

- Eure Betriebsräte in der GDL informieren -

Rechte beim Mitarbeitergespräch

Nach Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) kann der Mitarbeiter:in (MA) ein selbst ausgesuchtes Betriebsratsmitglied (BR) seines Vertrauens zur Erörterung hinzuziehen. Somit hat der MA das Wahlrecht und kann den Beistand für sich nutzen. Dieser kann auch dazu beitragen eine gewisse Ausgewogenheit der Parteien herzustellen oder auch als Zeuge, Ratgeber und Schlichter zu fungieren.

HINWEISE:

- Jeder MA, der zu einem Mitarbeitergespräch eingeladen wird muss unter **Angabe des Gesprächsthemas rechtzeitig** vor diesem Termin verständigt werden.

- Jeder MA kann **eine Person seines Vertrauens** (BR- Mitglied, Gewerkschaftsvertreter oder Rechtsanwalt) zu diesem Gespräch hinzuziehen. Der Arbeitgeber (AG) ist **n i c h t** berechtigt die Person des Vertrauens **gegen den Willen** des MA festzulegen (z.B. BR- Mitglied nach Wahl des AG), auch kann der MA jederzeit auf einen Beistand verzichten, was aber **nicht anzuraten** ist, da das Mitarbeitergespräch auch immer schwerwiegende arbeitsrechtliche Konsequenzen hervorrufen könnte. Eine spätere Veränderung könnte sich schwierig gestalten.

- Der Gesprächsinhalt ist vom AG zu protokollieren und dem MA auszuhändigen. (Aussagen, die einen evtl. selbst belasten könnten sind zu vermeiden!) Alle Unterlagen die der AG bei der Gesprächsführung genutzt hat, z.B. Auflistungen der Krankheitstage, Fahrgeldauflistungen, Fehlverhalten usw. sollten dem MA in Kopie ausgehändigt werden, somit wäre auch ein Gedanke über das Vorhandensein von sogenannten „schwarzen Akten“ widerlegbar. Der MA erhält so auch die Chance sich vor seiner Entscheidungsfindung noch einmal alle für ihn relevanten Einzelheiten anzusehen und diese für sich im Gesamten zu bewerten.

- **Dem MA ist grundsätzlich eine Entscheidungs- bzw. Reaktionsfrist einzuräumen**. Diese Frist sollte für entsprechende Auskünfte genutzt werden. Maßnahmen des Arbeitgebers (AG) sind so besser zu werten und zu gewichten. Eventuell **Beratung** des BR oder der Gewerkschaft nutzen!

- Innerhalb der besprochenen Frist ist dem AG – *soweit eine Entscheidung des Beschäftigten abgefordert wurde* – die Entscheidung mitzuteilen. Es ist teilweise eine Unsitte von Führungskräften, Gespräche mal eben schnell vor oder nach der Schicht, am Arbeitsplatz oder mal nebenbei auf dem Gang zu führen. Diese werden danach vielleicht auch noch als Mitarbeitergespräch gewertet. Mitarbeiter, denen so etwas widerfährt, sollten dem Arbeitgeber deutlich zu verstehen geben, dass sie entsprechend der vorhandenen Regeln gern bereit sind ein Mitarbeitergespräch nach rechtzeitiger Einladung mit dem Arbeitgebervertreter zu führen.

Bei Fragen könnt ihr euch wie immer gerne vertrauensvoll an uns wenden.

Herausgeber: Hermann Kathan, OG- Vorsitzender der GDL- Ortsgruppe Kempten

Ohne Gewähr! Stand: 11.2021