

Begleitung bei Gesprächen mit Vorgesetzten

Das Problem

»Ich bin seit 20 Jahren Mitglied der GEW und seit diesem Jahr Personalratsvorsitzende an unserer Schule. Einer unserer größeren Streitpunkte mit der Leitung ist der, dass die Schulleitung keinen Beistand zu Gesprächen zulassen möchte. Mittlerweile sind die Fronten verhärtet. Woanders stellt dies kein Problem dar bzw. es ist sogar Usus.«

»Als Erzieherin und Mutter von drei Kindern bin ich wegen der Planung besonders auf die Verlässlichkeit von Aussagen im Juli bzgl. der Arbeitszeit im neuen Schuljahr (vormittags, nachmittags oder freie Tage) angewiesen. Weil in den letzten Jahren die gemachten Versprechungen von Einrichtungsleitung teilweise nicht eingehalten wurden, bat ich die Leiterin um ein Gespräch und forderte, dass ich jemanden meines Vertrauens mitnehmen könne. Sie schlug ihre Stellvertretung als Begleitung vor.«

»Als teilzeitbeschäftigter Lehrer mit ca. der Hälfte des Pflichtstundenmaßes betrifft mich folgende Problematik besonders: Teilnahme an Gesamtkonferenzen, Stufenkonferenzen und Fallbesprechungen oder Teamsitzungen bzw. sonstigen Aufgaben, die das Schulleben betreffen. An unserer Schule gibt es trotz einiger Lösungsansätze einen seit Langem schwelenden und immer wieder aufflackernden Konflikt. Eine für alle Seiten akzeptable Regelung gibt es nicht und wird von Leitungsseite verweigert. Um weiter Druck zu machen, habe ich an zwei Konferenzen nicht teilgenommen. In zugespitzter Konfliktsituation wurde mir nach Nichtteilnahme nun ein Dienstvergehen vorgeworfen und mir wurde mit Disziplinarmaßnahmen gedroht. Ich forderte als Beistand zu einem Gespräch ein Mitglied aus dem Personalrat.«

Die Rechtslage im Überblick

Dienstgespräch – Personalgespräch

nur begrenzter
Rechtsanspruch

Die Schulleitung oder der/die Vorgesetzte kann jederzeit zu einem Gespräch über pädagogische, organisatorische oder sonstige für die Tätigkeit in der Einrichtung relevante Fragen bitten. Den Rechtsanspruch von BeamtInnen auf Gesprächsbegleitung und/oder anwaltliche Vertretung gibt es nur innerhalb recht enger Grenzen und er leitet sich aus dem Verwaltungsverfahrensgesetz bzw. dem Disziplinargesetz ab. Er besteht nur bei statusbegründenden (Einstellung) oder statusverändernden (Beförderung/Zurückstufung) oder statusbeendenden (Entlassung) Maßnahmen oder bei Disziplinarverfahren. Bei allen anderen Dienstgesprächen gibt es keinen Rechtsanspruch auf Gesprächsbegleitung. Eine Gesprächsbegleitung muss dann ausgehandelt werden und wird auch sehr häufig vereinbart. Ein Gespräch selbst kann nicht abgelehnt werden, es gibt aber rechtliche Grundlagen, die man kennen sollte, sowie deeskalierend wirkende Schritte im Vorfeld, die sinnvollerweise zu beachten sind.

Öffentlicher Dienst

Recht auf Beistand für BeamtInnen und ArbeitnehmerInnen

Rechtsanspruch besteht
für BeamtInnen
bei Statusfragen

Unter welchen Voraussetzungen der Anspruch auf Zuziehung eines Beistandes besteht, hat der hessische Verwaltungsgerichtshof in einem Urteil vom 1.12. 1993 klargestellt. Darin heißt es: »Wenn und soweit das Dienstverhältnis des Beamten durch Verwaltungsakt geregelt wird, also insbesondere im Bereich

- statusbegründender,
- statusverändernder oder
- statusbeendender Maßnahmen,

ergibt sich ein Anspruch des Beamten auf Beiziehung eines Beistandes unmittelbar aus § 14 des hessischen Verwaltungsverfahrensgesetzes (HVwVfG).« In Bayern ist dies Art. 14 Abs. 4 Bayerisches Verwaltungsverfahrensgesetz (BayVwVfG): Statusbegründende Maßnahmen sind z. B. die Einstellung oder eine Beförderung bzw. Ernennung, statusverändernd ist allgemein die Beförderung oder die Übertragung von Dienstaufgaben eines anderen Amtes mit höherem oder niedrigerem Endgrundgehalt für die Dauer von mehr als sechs Monaten und dergleichen, statusbeendend die Entlassung oder die Versetzung in den Ruhestand. In diesen Fällen gibt es einen Anspruch, zu Verhandlungen und Besprechungen mit einem Beistand zu erscheinen. Als Beistand kann neben Rechtsanwälten jede natürliche Person auftreten sowie Mitglieder der Personalvertretung als auch der Gewerkschaft.

Darüber hinaus besteht bei Einleitung oder Ausdehnung eines Disziplinarverfahrens nach Artikel 22 Abs. 1 Bayerisches Disziplinargesetz der Anspruch, sich eines bzw. einer Bevollmächtigten oder eines Beistands zu bedienen.

Beistand bei
Disziplinarverfahren

Für ArbeitnehmerInnen im öffentlichen Dienst gelten die Artikel 14 BayVwVfG und 22 Bayerisches Disziplinargesetz nicht, es gibt jedoch Grundsätze, auf die sich Beschäftigte im Angestelltenstatus im öffentlichen Dienst berufen können.

Ermessensentscheidung des Arbeitgebers, einen Beistand zuzulassen

Mit der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und auch mit dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit (Art. 2 Bayerisches Personalvertretungsgesetz – BayPVG) lässt sich der Antrag auf Herbeiziehung eines Beistandes begründen; eine Verpflichtung des Arbeitgebers besteht aber nicht. Die Fürsorgepflicht verlangt vom Dienstherrn, im Rahmen der Ermessensausübung die Belange der Beschäftigten wohlwollend zu berücksichtigen. Sind diese berechtigt und gewichtig, dürfen sie nur aus zwingenden sachlichen Gründen zurückgestellt werden. Ein Beistand kann umso weniger abgelehnt werden, je größer die Tragweite des Gesprächsthemas und des Inhalts für die Belange der Beschäftigten ist. Personalratsmitglieder oder Beauftragte der Gewerkschaft können als Beistandspersonen zugelassen werden.

ArbeitnehmerInnen
haben keinen Anspruch
auf einen Beistand

Privatwirtschaft bzw. private Einrichtungen

Recht auf Beistand für BeamtInnen und ArbeitnehmerInnen

Für sogenannte zugeordnete BeamtInnen bei privaten Trägern (hauptsächlich im Förder-schulbereich) gelten die obigen Ausführungen, es kommen jedoch noch Rechte aus dem Betriebsverfassungsgesetz dazu.

Regelung für zugeordnete
BeamtInnen bei privaten
Trägern

Für ArbeitnehmerInnen (Beschäftigte beim privaten Träger) lässt sich der Anspruch auf Beistand neben der Fürsorgepflicht und der vertrauensvollen Zusammenarbeit, die auch im Arbeitsverhältnis gelten, auch auf die Unterrichts- und Erörterungspflichten des Arbeitgebers in § 81 ff. Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) stützen. Diese Fälle betreffen:

bei ArbeitnehmerInnen
gilt das BetrVG

- Unterrichtung über Aufgaben des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin und Veränderungen derselben, § 81 BetrVG
- Unterrichtung über betriebliche Angelegenheiten, die den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin betreffen, einschließlich Erörterung der Zusammensetzung der Vergütung und der beruflichen Zukunft, § 82 BetrVG
- Gespräche im Rahmen der Einsicht des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin in seine bzw. ihre Personalakte, § 83 BetrVG
- Gespräche im Zusammenhang mit dem Beschwerderecht des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin bei Benachteiligungen, § 84 BetrVG

In diesen gesetzlich geregelten Fällen sind ArbeitnehmerInnen ausdrücklich berechtigt, ein Mitglied des Betriebsrats – sofern vorhanden – hinzuzuziehen. Dies gilt auch dann, wenn nur ein Teil des Gesprächsinhalts sich auf ein Thema bezieht, das unter § 81 ff. BetrVG fällt. Im Übrigen müssen Personalgespräche vom Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin persönlich wahrgenommen werden, ein Recht auf Hinzuziehung eines Rechtsanwalts bzw. einer Rechtsanwältin oder eines Betriebsratsmitglieds besteht außerhalb der genannten Fälle grund-

Begleitung bei Gesprächen mit Vorgesetzten

sätzlich nicht. Jedoch kann der Arbeitgeber bei Grundsatzfragen (insbesondere im Hinblick auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses) nicht erwarten, dass der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin sofort eine Entscheidung trifft. Vielmehr hat er/sie das Recht auf eine angemessene Bedenkzeit.

Was die GEW dazu meint

Charakter oder Inhalt des Gesprächs nicht klar?

vor einem Gespräch
um Klarstellung bitten

Praktische Probleme tauchen dann auf, wenn der Charakter bzw. Inhalt des Gesprächs vorab nicht eindeutig klar ist. Wer bei der Aufforderung zur Teilnahme an einem Dienstgespräch Anhaltspunkte oder die Befürchtung hat, es könnte um Dinge gehen, bei denen der Anspruch auf einen Beistand besteht und einen solchen auch hinzuziehen möchte, sollte vorab um Klarstellung des Gegenstandes des Gesprächs bitten. Führt dies nicht zur Klärung, so ist der Aufforderung zur Teilnahme an einem Dienstgespräch zunächst einmal Folge zu leisten. Die bloße Befürchtung, es könne um Vorhaltungen bezüglich dienstlichen Fehlverhaltens gehen, die Vorbereitung einer Abordnung oder Versetzung etc. reicht allein nicht, um die Teilnahme an einem Gespräch zu verweigern. Stellt sich allerdings während des Gesprächs heraus, dass das Gespräch eine Wendung in diese Richtung nimmt, so kann dann immer noch das Recht auf Zuziehung eines Beistandes wahrgenommen werden. Die oder der Betroffene kann dann erklären, dass man das Gespräch jetzt beenden und nur mit einem Beistand fortsetzen wolle. Auf diese Möglichkeit hat der hessische Verwaltungsgerichtshof (VGH) in dem genannten Urteil ausdrücklich hingewiesen.

Konfliktsituationen

Termine vereinbaren,
vorbereiten und
sich beraten lassen

Besonders in Konfliktsituationen bzw. bei Gesprächen mit verhärteten Fronten ist es aus unserer Sicht sinnvoll, keine Tür- und Angelgespräche zu führen: Machen Sie Termine aus und bereiten Sie sich auf das Gespräch vor. Lassen Sie sich vorab beraten!

In besonders schwierigen Fällen kann auch folgendes Vorgehen hilfreich sein:

Teilen Sie dem/der Vorgesetzten mit, dass Sie der Weisung zur Teilnahme am Gespräch Folge leisten werden, weisen Sie aber vorsorglich darauf hin, dass Sie sich im Gespräch weiter nicht äußern werden, wenn die Teilnahme eines Beistandes eigener Wahl abgelehnt wird. Sie werden jedoch mit Interesse hören, was die Gegenseite mitzuteilen hat, Verständnisfragen stellen und das Gespräch anderweitig auswerten und eine schriftliche Stellungnahme nachreichen.

Tipps für die Praxis

- Fragen Sie nach dem Inhalt des Gespräches, den Tagesordnungspunkten oder Anliegen.
- Entscheiden Sie dann, ob Sie einen Beistand mitnehmen möchten und beziehen Sie sich auf die oben stehenden Themengebiete.
- Eine einvernehmliche Lösung bzgl. der GesprächsteilnehmerInnen sollte stets vor allen anderen Schritten angestrebt werden.
- Besonders in Einrichtungen mit Betriebsräten, Personalräten und Mitarbeitervertretungen eignen sich diese als »Begleitpersonen«, da sie mit den besonderen Gegebenheiten des Betriebes und meist auch mit der Konfliktsituation vertraut sind.
- Verweigern Sie die Aussage, wenn Sie den Eindruck haben, dass ihre Aussagen verdreht wahrgenommen oder gegen Sie verwendet werden.
- Fertigen Sie von den Gesprächen Gesprächsprotokolle an und fordern Sie die »Gegenseite« auf, zu ergänzen oder zu erweitern; eine Änderung Ihrer Sicht des Verlaufs durch eine/n Mächtige/n müssen Sie nicht hinnehmen.

Zurück zu den Ausgangsfragen

- Die oben genannte Personalratsvorsitzende wird wohl nur über eine freiwillige Vereinbarung zwischen Personalrat und Leitung an ihrer Schule (Gymnasien, Realschulen und Berufsschulen) den für alle geltenden Anspruch auf Beistand verankern können, sonst ist sie auf »Goodwill« bzw. Gesprächsinhalte wie oben beschrieben angewiesen.
- Die Erzieherin kann wohl keinen Beistand zuziehen, wenn die/der Vorgesetzte dies nicht zulässt, ihr bleibt das Einfordern einer schriftlichen Bestätigung von Aussagen.
- Der teilzeitbeschäftigte, verbeamtete Lehrer hat ein Recht auf Beistand, weil ihm ein Dienstvergehen vorgeworfen wird und mit Disziplinarmaßnahmen gedroht wurde.
- Der teilzeitbeschäftigte, im öffentlichen Dienst angestellte Lehrer hat wohl keinen Anspruch auf einen externen Beistand, sollte dies jedoch einfordern und sich dabei auf die o. g. Grundsätze berufen.

von Wolfram Witte

Quellen:

Bayerisches Verwaltungsverfahrensgesetz (BayVwVfG) § 14 Bevollmächtigte und Beistände

Bayerisches Disziplinargesetz (BayDG) vom 24. Dezember 2005 (GVBl. 2005, S. 665)

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), zuletzt geändert am 20. April 2013 (BGBl. I S. 868)

Bayerisches Personalvertretungsgesetz (BayPVG) vom 11. November 1986 (GVBl. S. 349), zuletzt geändert am 5. August 2010 (GVBl. S. 410)

Urteil des hessischen Verwaltungsgerichtshofes vom 1.12.1993 (Aktenzeichen: 1 UE 2624/87)