

## Beistand beim Personalgespräch

Der Arbeitgeber weist den Beschäftigten an. Die Gewerbeordnung beschränkt sein Recht in § 106 auf »Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung« sowie auf »Ordnung und Verhalten im Betrieb«. Nur in diesem Rahmen kann der Arbeitgeber einzelne Arbeitnehmer/innen zur Teilnahme an Gesprächen verpflichten, in denen er Weisungen vorbereiten, erteilen oder ihre Nichteinhaltung beanstanden will (BAG, Urteil 23.06.2009 – 2 AZR 606/08).

Beschäftigte können als Beistand zu so einem Personalgespräch eine Person ihres Vertrauens hinzuziehen, falls sie arbeitsrechtliche Maßnahmen befürchten müssen (LAG Berlin-Brandenburg 13.12.2013 – 13 Sa 1446).

Sie brauchen sich in solchen Gesprächen nicht selbst zu äußern. Sie dürfen sich also auf das Anfertigen einer Aufzeichnung konzentrieren, aus dem Fenster schauen oder in einem Gesetzesbuch lesen. Wenn Gespräche die im Gesetz genannten Ziele sprengen, dürfen Beschäftigte sie abbrechen. Das gilt insbesondere dann, wenn ihnen Vertragsänderungen vorgeschlagen werden (BAG, Urteil 23.06.2009 – 2 AZR 606/08).

Manche Arbeitgeber mögen es nicht, wenn sich Betriebs- oder Personalräte an die Seite und schützend vor die Kolleginnen stellen. Ihnen halten wir mögliche Rechtsgrundlagen entgegen: Die Überwachungsaufträge aus BetrVG § 80 und SGB IX § 84 (BEM), das Begleitungsrecht aus BetrVG § 81 Abs. 4, oder – bei gut sortierten Betriebsräten – eine betrieblich ausgehandelte Personalauswahlrichtlinie (BetrVG § 95). Personalräte und Mitarbeitervertreter argumentieren gleich. - tob

### Azubis gefragt

ver.di will es wissen: Bis Juli 2015 werden Pflege-Azubis über ihre Ausbildungsbedingungen befragt. Die Befragung zum »Ausbildungsreport Pflegeberufe 2015« hat die Schwerpunkte externe Praxiseinsätze und Urlaubsplanung.



Macht mit:

[www.bit.ly/AusbRep15](http://www.bit.ly/AusbRep15)