

## Mitarbeitergespräche – Beteiligungsrechte der MAV

In der Praxis stellt sich immer wieder die Frage, ob und falls ja, wie die MAV bei Mitarbeitergesprächen zu beteiligen ist. Unstreitig ist, dass auf Wunsch des Mitarbeiters ein MAV-Mitglied zu einem Personalgespräch mit dem Dienstgeber hinzugezogen werden kann.<sup>1</sup> Doch wie ist generell zu verfahren?

### 1. Was sind Mitarbeitergespräche?

Mitarbeitergespräche sind Gespräche, die Dienstgeber bzw. Dienstgebervertreter und Mitarbeiter regelmäßig oder bei Bedarf führen, um berufsspezifische Inhalte zu besprechen. Sie können beispielsweise dazu dienen die Aufgabenverteilung festzulegen, den Fortbildungsbedarf zu ermitteln, die Leistung des Mitarbeiters zu bewerten, berufliche Ziele zu vereinbaren und um den Mitarbeiter zu fördern und zu motivieren. Mitarbeitergespräche sind ein Instrument der Mitarbeiterführung.

In der Praxis werden solche Gespräche oft als Mitarbeiterjahresgespräche, Zielvereinbarungsgespräche, Mitarbeitergespräche mit Zielvereinbarung oder einfach als Mitarbeitergespräche bezeichnet. Entscheidend ist aber nicht die Bezeichnung, sondern der Inhalt des Gesprächs.

Zudem verwenden Dienstgeber gerne Checklisten, Leitfäden oder Formulare um die Gespräche zu strukturieren. Was bedeutet das für die Beteiligung der MAV?

### 2. Zustimmungsrecht der MAV nach § 36 Abs. 1 Nr. 5 MAVO?

Das Zustimmungsrecht der MAV wird ausgelöst, wenn der Dienstgeber einen **Personalfragebogen** anwenden will. Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich auf den Inhalt und den Verwendungszweck der mittels Fragebogen ermittelten Daten<sup>2</sup>. Die Frage, ob ein Personalfragebogen eingeführt wird, ist nicht zustimmungspflichtig. Sinn und Zweck des Zustimmungsrechtes ist, dass der Dienstgeber nur Daten erfragen darf, die für das Arbeitsverhältnis relevant sind. Die Mitarbeiter sollen vor unzulässigen Eingriffen in ihre Privat- und Intimsphäre geschützt werden.

<sup>1</sup> Stellungnahme des EO, veröffentlicht im Infomagazin 3/2000 – Beistand bei Personalgesprächen; siehe Homepage Rubrik Info/Newsletter – 2000: <http://www.diag-mav-freiburg.de>

<sup>2</sup> Bleistein/Thiel § 36 Rn. 81; Frey/Coutelle/Beyer § 36 Rn. 32

### a) Was ist ein Personalfragebogen?

Personalfragebogen sind formularmäßig gefasste Zusammenstellungen von Fragen des Dienstgebers, die von Bewerbern oder in der Einrichtung tätigen Mitarbeitern zu beantworten sind, und die Auskunft geben sollen über Person, Eignung, Kenntnisse und Fertigkeiten der Befragten.<sup>3</sup> Personalfragebogen sind Hilfsmittel der Personalplanung.

### b) Ist ein Gesprächsleitfaden ein Personalfragebogen?

Der Begriff „Personalfragebogen“ ist weit auszulegen. Darunter fallen Bewerberfragebögen zur Einstellung oder Anstellung, Ermittlungsfragebögen, insbesondere im Falle der Änderung der persönlichen Verhältnisse, Fragebögen für Mitarbeiter(jahres)gespräche, Personalentwicklungsgespräche, Fragebögen zur Mitarbeiterbeurteilung, insbesondere Leistungsbeurteilung und Fragebögen für Mitarbeitergespräche nach standardisierten Vorgaben.<sup>4</sup>

Das hat das Kirchliche Arbeitsgericht Freiburg bestätigt.<sup>5</sup> Der Entscheidung lag zugrunde, dass für Zielvereinbarungsgespräche mit pastoralen Mitarbeitern ein **Gesprächsleitfaden** angewendet werden sollte. Das Kirchliche Arbeitsgericht hat entschieden, dass der Gesprächsleitfaden an sich zwar keinen Personalfragebogen darstellt, aber die Maßnahme als Ganzes mitbestimmungspflichtig ist, weil mittels des Leitfadens standardisiert Personaldaten erhoben werden.

Auszug aus der Entscheidung:

*„ ...Der Erlass von Gesprächsleitfäden und Gesprächsregeln zur Einführung von jährlichen Zielvereinbarungsgesprächen kann im Mitarbeitervertretungsrecht nur dann eine nach § 36 Abs. 1 Nr. 5 MAVO zustimmungsbedürftige Angelegenheit sein, wenn in der konkreten Ausgestaltung des Gesprächsleitfadens oder der Gesprächsregeln auch ein **standardisiertes Mittel zur Erhebung von Arbeitnehmerdaten** gesehen werden kann.“... Es ist im Einzelfall anhand der konkreten Maßnahme zu überprüfen, wie die erhobenen Gesprächsdaten verwendet werden sollen.“*

Das heißt, die MAV ist nach § 36 Abs. 1 Nr. 5 MAVO zu beteiligen, wenn der Dienstgeber im Zusammenhang mit Mitarbeitergesprächen einen Leitfaden anwenden will, der die Qualität eines Personalfragebogens hat oder durch die formularmäßige Zusammenfassung der erhobenen Mitarbeiterdaten bekommt bzw. bekommen kann.

<sup>3</sup> Bleistein/Thiel § 36 Rn. 62; Frey/Coutelle/Beyer § 36 Rn. 32;

<sup>4</sup> Frey/Coutelle/Beyer § 36 Rn. 32

<sup>5</sup> Kirchliches Arbeitsgericht Freiburg vom 15.12.2006 (9/2006):

[http://www.dbk.de/imperia/md/content/weitere\\_einrichtungen/arbeitsgerichtshof/freiburg\\_9\\_2006.pdf](http://www.dbk.de/imperia/md/content/weitere_einrichtungen/arbeitsgerichtshof/freiburg_9_2006.pdf)  
oder ZMV 2/2007, S. 88 – 92.

### **3. Zustimmungsrecht der MAV nach § 36 Abs. 1 Nr. 6 MAVO?**

Das Zustimmungsrecht der MAV wird ausgelöst, wenn der Dienstgeber **Beurteilungsrichtlinien** einführen und anwenden will. Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich auf den Inhalt der Richtlinien und auf das Verfahren (z.B. nach welchen Kriterien wird die Arbeitsleistung beurteilt? Wie wird bewertet? Wer beurteilt?). Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich nicht auf die konkrete Beurteilung einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters.

#### **a) Was sind Beurteilungsrichtlinien?**

Beurteilungsrichtlinien sind allgemeine Grundsätze, nach denen der Dienstgeber die Beurteilung seiner Mitarbeiter/innen in persönlicher und fachlicher Hinsicht vornimmt.<sup>6</sup> Es kann sich um ein einheitliches Formular handeln, welches die/der Vorgesetzte anhand konkreter Fragen mit Beurteilungshinweisen und Bewertungsmaßstäben auszufüllen hat. Sinn und Zweck ist, dass die Mitarbeiter/innen (objektiv) gleichmäßig behandelt werden, § 26 Abs. 1 MAVO. Es soll keine subjektiven Bevorzugungen oder Benachteiligungen durch Vorgesetzte geben.

#### **b) Ist ein Gesprächsleitfaden eine Beurteilungsrichtlinie?**

Bisher haben Beurteilungsrichtlinien im kirchlichen Bereich keine große Rolle gespielt. Das könnte sich aber durch die Neugestaltung des Kirchlichen Arbeitsvertragsrechts mit der Anlehnung an den TVöD und der Einführung einer leistungsorientierten Vergütung ändern. Denn eine Vergütung nach leistungsorientierten Gesichtspunkten erfordert eine (Leistungs-)Beurteilung der Mitarbeiter/innen.

Eine Leistungsbeurteilung kann aber auch im Rahmen des Qualitätsmanagements erfolgen. Beispielsweise könnte der Dienstgeber einer Beratungsstelle prüfen wie viele Klienten vom jeweiligen Berater weitervermittelt worden sind und wohin. Die dadurch ermittelte Quote könnte er als Maßstab für alle Berater nehmen und eine bestimmte Erfolgsquote vorgeben. Das bedeutet:

Die kirchlichen Dienstgeber müssen überlegen, wie sie die Leistungen ihrer Mitarbeiter möglichst objektiv bewerten wollen/können und einen entsprechenden Kriterienkatalog als Hilfsmittel/Basis für die entsprechenden Mitarbeitergespräche schaffen.

Der Inhalt des entsprechenden Gesprächsleitfadens muss geprüft werden. Enthält er Beurteilungsgrundsätze zur Leistungsbewertung der Mitarbeiter/innen, ist er als Beurteilungsrichtlinie im Sinne des § 36 Abs. 1 Nr. 6 MAVO anzusehen und das Zustimmungsrecht der MAV wird ausgelöst.

---

<sup>6</sup> Frey/Coutelle/Beyer § 36 Rn. 35; Bleistein/Thiel § 36 Rn. 85

#### **4. Zustimmungsrecht der MAV nach § 36 Abs. 1 Nr. 9 MAVO?**

Der klassische Fall einer **Verhaltens- oder Leistungskontrolle** durch den Dienstgeber ist die (mögliche) Überwachung der Mitarbeiter/innen anhand **technischer Einrichtungen** (z.B. elektronische Zeiterfassung, Videoüberwachung, bestimmte EDV-Systeme oder EDV-Programme).

Die verhaltens- und leistungsbezogenen Daten müssen aber nicht durch die „technische Einrichtung“ selbst gewonnen werden, sondern es genügt, wenn sie später in ein EDV-System eingegeben und von diesem programmgemäß zu Aussagen über Verhalten bzw. Leistung einzelner Arbeitnehmer verarbeitet werden.<sup>7</sup>

Das bedeutet, dass das Zustimmungsrecht der MAV ausgelöst werden kann, wenn die getroffene Vereinbarung und die erreichten Arbeitsergebnisse elektronisch gespeichert werden.<sup>8</sup>

Sinn und Zweck der Vorschrift ist, dass die Mitarbeiter/innen im Hinblick auf die modernen technischen Überwachungsmöglichkeiten vor unzulässigen Eingriffen in ihr Persönlichkeitsrecht geschützt werden sollen.

#### **5. Anhörung und Mitberatung der MAV nach § 29 Abs. 1 Nr. 15 MAVO?**

Das Anhörungs- und Mitberatungsrecht wird ausgelöst, wenn es sich um eine Maßnahme zur „**Hebung der Arbeitsleistung**“ handelt.

Das wäre der Fall, wenn die im Mitarbeitergespräch getroffene Vereinbarung auf eine Erhöhung des Arbeitspensums gerichtet ist und die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter entweder schnellere oder bessere Arbeit in der gleichen Zeit erbringen soll.

Sinn und Zweck der Vorschrift ist der Schutz der Mitarbeiter vor Überbeanspruchung.

#### **6. Antragsrecht der MAV nach § 37 Abs. 1 Nr. 5 bzw. Nr. 6 MAVO?**

Die MAV kann die Initiative<sup>9</sup> ergreifen und den Abschluss einer **Dienstvereinbarung** nach § 38 Abs. 1 Nr. 5 oder 6 MAVO beantragen.

Der Inhalt von **Personalfragebogen** (Nr. 5) für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und **Beurteilungsrichtlinien** (Nr. 6) für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können in einer Dienstvereinbarung geregelt werden.

<sup>7</sup> BAG vom 14.09.1984 – 1 ABR 23/82; Frey/Coutelle/Beyer § 36 Rn. 48

<sup>8</sup> Däubler in NZA 2005, S. 793 (794) und Geffken in NZA 2000, S.1033 (1037) bejahen ein Zustimmungsrecht.

<sup>9</sup> Zur Vertiefung: Arbeitshilfe „Initiativmöglichkeiten der MAV“ auf unserer Homepage, Rubrik A-Z  
[http://www.diag-mav-freiburg.de/diag\\_a/diag\\_a.htm](http://www.diag-mav-freiburg.de/diag_a/diag_a.htm)

## 7. Fazit:

Für ein Beteiligungsrecht der Mitarbeitervertretung (MAV) ist entscheidend, welche Zielsetzung die Mitarbeitergespräche haben und wie sie durchgeführt werden.

### **Mögliche Beteiligungsrechte der MAV:**

- Die MAV hat ein Zustimmungsrecht, wenn der Dienstgeber Mitarbeitergespräche anhand eines standardisierten Gesprächsleitfadens führen will, der geeignet ist Arbeitnehmerdaten im Sinne des § 36 Abs. 1 Nr. 5 MAVO zu erheben (**Personalfragebogen**).
- Das Zustimmungsrecht der MAV nach § 36 Abs. 1 Nr. 6 MAVO wird ausgelöst, wenn der Dienstgeber Beurteilungsgrundsätze zur Leistungsbewertung der Mitarbeiter/innen aufstellen oder später wieder ändern will (**Beurteilungsrichtlinien**).
- Das Zustimmungsrecht nach § 36 Abs. 1 Nr. 9 MAVO kann greifen, wenn die getroffene Vereinbarung und die erreichten Arbeitsergebnisse elektronisch gespeichert werden und eine Verhaltens- und Leistungskontrolle der einzelnen Mitarbeiter/innen ermöglichen (**Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen**).
- Das Anhörungs- und Mitberatungsrecht nach § 29 Abs. 1 Nr. 15 MAVO ist gegeben, wenn die getroffene Vereinbarung zur **Hebung der Arbeitsleistung** dient.
- Die MAV kann selbst aktiv werden und den Abschluss einer entsprechenden **Dienstvereinbarung** beantragen, § 37 Abs. 1 Nr. 5 bzw. 6 MAVO i.V.m. § 38 Abs. 1 Nr. 5 bzw. 6 MAVO (**Personalfragebogen, Beurteilungsrichtlinien**).

Eine frühzeitige Beteiligung der MAV ist wichtig! Im Rahmen der Dienstgemeinschaft und vertrauensvollen Zusammenarbeit sollte die MAV bereits im Vorfeld einbezogen werden. Das vermeidet Konflikte und Unstimmigkeiten.

Der **Gesprächsleitfaden des Erzbischöflichen Ordinariats (EO)**<sup>10</sup> ist auch für Zielvereinbarungsgespräche bzw. Mitarbeitergespräche in den **Seelsorgeeinheiten** (z.B. für Erzieher/innen im Kindergarten) geeignet. Der Leitfaden kann entsprechend angepasst werden. Das EO empfiehlt den Gesprächsleitfaden den Leitern der SE ausdrücklich und eine Beteiligung der MAV nach § 36 Abs. 1 Nr. 5 MAVO.<sup>11</sup>

<sup>10</sup> [http://www.ordinariat-freiburg.de/fileadmin/gemeinsam/pastoraldienste/pdf/zvg\\_gespraechsleitfaden\\_download.pdf](http://www.ordinariat-freiburg.de/fileadmin/gemeinsam/pastoraldienste/pdf/zvg_gespraechsleitfaden_download.pdf)

<sup>11</sup> Rundbrief des EO an die Leiter der Seelsorgeeinheiten vom 23.10.08