
Mitarbeitergespräche - Beteiligungsrechte der MAV

1. Begriff

Mitarbeitergespräche sind Gespräche, die Dienstgeber bzw. Dienstgebervertreter und Mitarbeitende regelmäßig oder bei Bedarf führen, um berufsspezifische Inhalte zu besprechen. Umfasst sind alle Gespräche zwischen Vorgesetzten und ihren Mitarbeitenden, die über die routinemäßige Alltagskommunikation hinausgehen. Mitarbeitergespräche können sowohl zu regelmäßigen, geplanten Terminen als auch anlassbezogen stattfinden.

Mitarbeitergespräche haben einen bestimmten Sachinhalt und verfolgen ein bestimmtes Ziel. Themen oder Anlässe beginnen bereits mit der Einführung in die Einrichtung, können im weiteren Verlauf des Dienstverhältnisses zum Beispiel die Probezeit, Sachaufgaben und Kompetenzen, Zielvereinbarungen, Besprechung von Beurteilungen, die Entwicklung und Förderung von Mitarbeitenden, die Rückkehr nach längerer Arbeitsunfähigkeit (dies ersetzt nicht das BEM), die Findung von Problemlösungen bei Konflikten, aber auch disziplinarische Fragen bis hin zur Kündigung und Abwicklung des Arbeitsverhältnisses betreffen.¹

Zu den Mitarbeitergesprächen zählen auch die, in einem festen, meist jährlichen Turnus stattfindenden Gespräche (**Mitarbeiterjahresgespräche**), die häufig mit dem Überbegriff der Mitarbeitergespräche gleichgesetzt werden.²

In der Praxis werden solche Gespräche oft auch themenbezogen als Zielvereinbarungsgespräche³, Beurteilungsgespräche, Entwicklungsgespräche oder Konfliktgespräche usw. bezeichnet.

¹ www.haufe.de/personal/hr-management/mitarbeitergespraeche-vorbereitung-checklisten-leitfaden/mitarbeiter-gespraecher-erfolgreich-fuehren_80_387938.html

² https://www.haufe.de/personal/hr-management/mitarbeitergespraeche-vorbereitung-checklisten-leitfaden/mitarbeitergespraeche-erfolgreich-fuehren_80_387938.html

³ Für Zielvereinbarungsgespräche in der Erzdiözese Freiburg gibt es eine Diözesane Leitlinie, zu finden unter „Dokumente“ auf: <https://www.ebfr.de/erzdioezese-freiburg/erzbischoefliches-ordinariat/hauptabteilung-6-grundsatzfragen-und-strategie/personalentwicklung/>

In der Erzdiözese Freiburg wurde im April 2018 eine „Regelung zur Verwendung von geschlechtergerechter Sprache“ in Kraft gesetzt.⁴ Nach diesen Vorgaben sollte der bisherige Begriff „Mitarbeitergespräch“ durch das neutrale Synonym „Mitarbeitendengespräch“ ersetzt werden. Es bleibt abzuwarten, wann sich diese Umbenennung im offiziellen Sprachgebrauch etabliert.

2. Hinzuziehungsrecht bzw. Teilnahmepflicht für Mitglieder der MAV

Mitarbeitergespräche sind zumeist Vier-Augen-Gespräche. Je nach Anlass, kann es jedoch erforderlich sein, dass der Dienstgeber oder der Mitarbeitende weitere Gesprächsteilnehmer hinzuzieht.

In § 26 Abs. 3a MAVO ist die **Teilnahme eines Mitgliedes der MAV** an bestimmten Personalgesprächen ausdrücklich vorgesehen. Mit der abschließenden Regelung bestimmter Gesprächsinhalte ist in der MAVO die Teilnahmemöglichkeiten der MAV allerdings inhaltlich begrenzt.⁵

Die Regelung erfasst in Nr.1 Gespräche bei Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Dienstverhältnisses führen können. Dieses Personalgespräch soll bereits im Vorfeld für eine Verständigung und Aufklärung der Situation sorgen, damit eine spätere Kündigung vermieden werden kann. Es bedarf noch keiner konkreten Gefährdung des Dienstverhältnisses. Ausreichend sind bereits Umstände, die bei ihrem Fortschreiten zu einer Gefährdung führen können. Die Voraussetzungen für die Teilnahme eines MAV - Mitglieds sind bewusst weit gefasst, um bereits zu einem frühen Zeitpunkt eine Lösung für die bestehenden Probleme finden zu können.⁶

Nr. 2 begründet daneben ein Hinzuziehungsrecht bei Gesprächen über den Abschluss eines Änderungs- oder Aufhebungsvertrages.

§ 26 Abs. 3a MAVO knüpft an bestimmte Gesprächssituationen an, die für den betroffenen Mitarbeitenden durch den drohenden Verlust seines Arbeitsplatzes eine besondere Belastung darstellen. Um ein objektiv oder subjektiv bestehendes Übergewicht gegenüber dem Dienstgeber auszugleichen, wird dem Mitarbeitenden ermöglicht, die Unterstützung durch ein MAV-Mitglied im Gespräch zu verlangen. Das hinzugezogene Mitglied der MAV hat zum einen eine Beratungsfunktion gegenüber dem Mitarbeitenden; gleichzeitig tritt es als Vermittler auf.⁷

⁴ Amtsblatt der Erzdiözese Freiburg 10/2018, Seite 226.

⁵ Jüngst in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO § 26 Rn 127.

⁶ Thüsing / Matty, in: Freiburger Kommentar, MAVO, § 26 Rn 92.

⁷ Thüsing / Matty, in: Freiburger Kommentar, MAVO, § 26 Rn 91.

Der Mitarbeitende kann frei darüber entschieden, welches MAV-Mitglied ihn ins Gespräch begleiten soll. Das ausgewählte Mitglied ist nach Maßgabe seines Mandats verpflichtet, diesem Teilnahmewunsch zu entsprechen.⁸

3. Weitere Beteiligungstatbestände

Bei den Gesprächen werden häufig **Leitfäden oder Formulare verwendet, um die Gespräche zu strukturieren**. Was bedeutet das für die Beteiligung der MAV?

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

Das Zustimmungsrecht der MAV wird ausgelöst, wenn der Dienstgeber einen **Personalfragebogen** anwenden will.

a) Begriff Personalfragebogen

Personalfragebogen sind formularmäßig gefasste Zusammenstellungen von Fragen des Dienstgebers, die von Bewerbern oder in der Einrichtung tätigen Mitarbeitenden zu beantworten sind, und die Auskunft geben sollen über Person, Eignung, Kenntnisse und Fertigkeiten der Befragten. Personalfragebogen sind Hilfsmittel der Personalverwaltung und Personalplanung.⁹

b) Ist ein Gesprächsleitfaden ein Personalfragebogen?

Der Begriff „Personalfragebogen“ ist weit auszulegen. Darunter fallen Bewerberfragebögen zur Einstellung oder Anstellung, Personalfragebögen für beschäftigte Mitarbeitende, Ermittlungsfragebögen, insbesondere im Falle der Änderung der persönlichen Verhältnisse, Fragebögen für Mitarbeiter-(jahres-)gespräche oder Personalentwicklungsgespräche o.ä., Fragebögen zur Mitarbeiterbeurteilung, insbesondere Leistungsbeurteilung und Fragebögen für Zielvereinbarungsgespräche nach standardisierten Vorgaben.¹⁰

Das hat das Kirchliche Arbeitsgericht Freiburg bestätigt.¹¹ Der Entscheidung lag zugrunde, dass für Zielvereinbarungsgespräche mit pastoralen Mitarbeitenden ein **Gesprächsleitfaden** angewendet werden sollte. Das Kirchliche Arbeitsgericht hat ent-

⁸ Jüngst, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO § 26 Rn 130f.

⁹ Sroka, in: Freiburger Kommentar, MAVO, § 36 Rn 58f.

¹⁰ Sroka, in: Freiburger Kommentar, MAVO, § 36 Rn 60; Jüngst in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO § 36 Rn 66.

¹¹ Kirchliches Arbeitsgericht Freiburg vom 15.12.2006 (8/2006), www.dbk.de/themen/kirche-staat-und-recht/der-kirchliche-arbeitsgerichtshof/entscheidungen-erste-instanz/erzbistum-freiburg/; ZMV 2/2007, S. 88 - 92.

schieden, 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 Mitarbeitendendaten bekommt bzw. bekommen kann.

c) Umfang des Beteiligungsrechts

Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich auf den Inhalt und den Verwendungszweck der mittels Fragebogen ermittelten Daten. Das gilt bereits bei der erstmaligen Erstellung, aber auch für alle späteren Änderungen. Die Entscheidung, ob ein Personalfragebogen eingeführt oder wieder abgeschafft wird, ist dagegen nicht zustimmungspflichtig.¹² Sinn und Zweck des Zustimmungsrechts ist, dass der Dienstgeber nur Daten erfragen darf, die für das Arbeitsverhältnis relevant sind. Die Mitarbeitenden sollen vor unzulässigen Eingriffen in ihre Privat- und Intimsphäre geschützt werden.¹³

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

Das Zustimmungsrecht der MAV wird ausgelöst, wenn der Dienstgeber **Beurteilungsrichtlinien** einführen und anwenden will.

¹² Sroka, in: Freiburger Kommentar, MAVO, § 36 Rn 63; Jüngst in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO § 36 Rn 96.

¹³ Sroka, in: Freiburger Kommentar, MAVO, § 36 Rn 61; Jüngst in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO § 36 Rn 95.

a) Begriff Beurteilungsrichtlinie

Beurteilungsrichtlinien sind allgemeine Grundsätze, nach denen der Dienstgeber die Beurteilung seiner Mitarbeitenden in persönlicher und fachlicher Hinsicht vornimmt.¹⁴

Es kann sich um ein einheitliches Formular handeln, welches die/der Vorgesetzte anhand konkreter Fragen mit Beurteilungshinweisen und Bewertungsmaßstäben auszufüllen hat.¹⁵ Auf die Bezeichnung als solche kommt es nicht an, entscheidend ist der Inhalt, dessen Ergebnis in eine Beurteilung einfließen soll.¹⁶ Beurteilungsrichtlinien bezwecken ein einheitliches Vorgehen bei der Beurteilung und Bewertung nach gleichmäßigen Maßstäben mit dem Ziel eine Vergleichbarkeit von Bewertungsergebnissen zu schaffen.¹⁷ Es soll keine subjektiven Bevorzugungen oder Benachteiligungen durch Vorgesetzte geben.

b) Ist ein Gesprächsleitfaden eine Beurteilungsrichtlinie?

Verständigen sich die Dienstvertragsparteien auf eine Zielvereinbarung, kommt ein leistungsbezogener Stufenaufstieg in Betracht oder vereinbaren die Einrichtungsparteien eine leistungsorientierte Vergütung (§ 16 Anlage 30 / § 15 Anlage 31, 32 / §14 Anlage 33 AVR), bedarf es einer Leistungsbeurteilung 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden, ist er als Beurteilungsrichtlinie im Sinne des § 36 Abs. 1 Nr. 6 MAVO anzusehen und das Zustimmungsrecht der MAV wird ausgelöst.

¹⁴ Sroka, in: Freiburger Kommentar, MAVO, § 36 Rn 68; Jüngst in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO § 36 Rn 100.

¹⁵ Sroka, in: Freiburger Kommentar, MAVO, § 36 Rn 68.

¹⁶ Sroka, in: Freiburger Kommentar, MAVO, § 36 Rn 72.

¹⁷ Jüngst in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO § 36 Rn 100.

c) Umfang des Beteiligungsrechts

Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich auf den Inhalt der Richtlinie und das Verfahren für die im Einzelfall vorzunehmende Beurteilung und auf die inhaltlichen Einzelheiten der Beurteilung (z.B. nach welchen Kriterien wird die Arbeitsleistung beurteilt? Wie wird bewertet? Wer beurteilt?). Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich nicht auf das konkrete Beurteilungsergebnis eines Mitarbeitenden.¹⁸

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

Werden Inhalte oder Ergebnisse der Mitarbeitergespräche mittels technischer Einrichtungen erfasst oder verarbeitet, kommt auch immer der Zustimmungstatbestand des § 36 Abs. 1 Nr. 9 MAVO¹⁹ in Betracht, wenn die Möglichkeit einer Verhaltens- oder Leistungskontrolle besteht.²⁰

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 Mitarbeitenden entweder schnellere oder bessere Arbeit in der gleichen Zeit erbringen soll.

Fazit:

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

Mögliche Beteiligungsrecht der MAV:

- In § 26 Abs. 3a MAVO ist **die Teilnahme eines Mitgliedes der MAV** an bestimmten Personalgesprächen ausdrücklich vorgesehen. Die Regelung erfasst in Nr. 1 Gespräche bei Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Dienstverhältnisses führen können. Nr. 2 regelt ein Hinzuziehungsrecht bei Gesprächen über den Abschluss eines Änderungs- oder Aufhebungsvertrages.
- 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 (Inhalt von **Personalfragebogen**).

¹⁸ Sroka, in: Freiburger Kommentar, MAVO, § 36 Rn 68f.

¹⁹ zu den Einzelheiten: Mitbestimmung und Beteiligungsrechte der MAV bei der Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen Teil 1 - 3, abrufbar unter: <https://www.diag-mav-freiburg.de/a-z/>

²⁰ Kort, in NZA 2015, 520.

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

- Das Zustimmungsgesetz der MAV nach § 36 Abs. 1 Nr. 6 MAVO wird ausgelöst, wenn der Dienstgeber Beurteilungsgrundsätze zur Leistungsbewertung der Mitarbeitenden aufstellen oder später wieder ändern will (**Beurteilungsrichtlinien**).
- Das Zustimmungsgesetz 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 Mitarbeitenden 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**).