

Ihre Rolle als Betriebsrat in Personalgesprächen

Eine wertvolle Unterstützung für die Kollegen

Wurden Sie als Betriebsrat schon einmal kurzfristig zu einem Personalgespräch hinzugezogen? War Ihnen dabei sofort klar, was von Ihnen erwartet wird und welche Aufgaben Sie in diesem Gespräch übernehmen sollen? Und wann dürfen Sie überhaupt dabei sein?



Redaktion

Stand: 7.1.2024

Lesezeit: 02:30 min



Anspruch auf Teilnahme

Arbeitnehmer haben keinen generellen Anspruch darauf, ein Betriebsratsmitglied ihres Vertrauens zu bestimmten Gesprächen mit dem Arbeitgeber hinzuzuziehen. Möglich (und rechtlich durchsetzbar) ist dies, wenn es im Personalgespräch zum Beispiel um folgende Themen geht:

- Gestaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsablaufs
- Änderung der Tätigkeit, die ggf. Qualifizierungsmaßnahmen erforderlich macht
- Berechnung und Zusammensetzung des Arbeitsentgelts
- Beurteilung der beruflichen Leistungen sowie die Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung
- Einsicht in die Personalakte

Rechtsgrundlagen: §§ 81, 82, 84 BetrVG

Erfahrungsgemäß können die gesetzlich definierten Themen und die in einem Personalgespräch zu behandelnden Themen allerdings sehr weit gefasst werden. So ist es bei den meisten Arbeitgebern üblich, dass ein Arbeitnehmer praktisch zu jeder Art von Personalgespräch ein Betriebsratsmitglied zur Unterstützung mitbringen kann – unabhängig davon, wer das Personalgespräch initiiert.

Als Betriebsrat müssen Sie sich darauf einstellen, dass die Arbeitnehmer das jeweilige Betriebsratsmitglied aussuchen können, das sie bei Ihrem jeweiligen Personalgespräch als Begleitung an ihrer Seite haben wollen. Die Begleitung der Kollegen zum Personalgespräch gehört zu Ihren gesetzlich definierten Aufgaben als Betriebsrat.



Wichtig:

Sie müssen über alles, was gesprochen wird, unbedingt Stillschweigen bewahren – auch gegenüber Ihren Betriebsratskollegen!

Ihre Rolle als Betriebsrat in Personalgesprächen

Um Kollegen in Gesprächen kompetent zu unterstützen, ist es wichtig, als Betriebsrat mit dem richtigen Rollenverständnis in das Gespräch zu gehen. Worauf es ankommt, hängt von der jeweiligen Situation ab. Geht es Ihnen im Einzelfall darum, den betreffenden Kollegen als Fürsprecher, Moderator oder Mediator zu unterstützen? Oder begleiten Sie ihn lediglich als Zeuge für den Fall, dass im Nachgang Uneinigkeiten über das gesprochene Wort entstehen? Das gilt es, vorab zu klären. Unabhängig davon, welche Rolle Sie im jeweiligen Personalgespräch einnehmen möchten, sollten die Gesprächspartner rechtzeitig darüber aufgeklärt werden, um falsche Erwartungen oder Irritationen zu vermeiden.

Worauf kommt es während des Personalgesprächs an?

Mit Blick auf Ihre Position gegenüber dem Arbeitgeber haben Sie als Betriebsrat während des Personalgesprächs das Recht, sich aktiv am Gespräch zu beteiligen. Sie können Fragen stellen, um zusätzliche Informationen zu erhalten und Bedenken oder Beweggründe herauszuarbeiten und anschließend passende Vorschläge formulieren. In allen Personalgesprächen ist es entscheidend, dass Sie mit Hilfe unterschiedlicher Kommunikationstechniken einen konstruktiven Gesprächsverlauf sicherstellen.

Video zum Thema:

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

