Disziplinargespräch

Das Disziplinargespräch darf nicht mit dem Mitarbeitergespräch verwechselt werden.

Das Mitarbeitergespräch soll dem Arbeitnehmer Entwicklungspotenziale aufzeigen und ihm gleichzeitig ermöglichen, sich an der Entwicklung des Unternehmens mit Vorschlägen und kritischen Hinweisen zu beteiligen. Es ist kein Sanktionsmittel.

Ein Disziplinargespräch ist aber ein arbeitsrechtliches Sanktionsmittel. Ein solches Gespräch sollte nie unter vier Augen stattfinden. Das gilt für Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite. Ein Vertreter der Mitarbeiter, z.B. Betriebsratsmitglied, sollte anwesend sein. Der Arbeitnehmer darf ebenfalls eine Person seines Vertrauens bestimmen, die am Gespräch teilnimmt.

Für ein Diziplinargespräch sollte genügend Zeit eingeplant werden. Eine Dauer von 30 bis 45 Minuten ist praxisgerecht. Eine freundliche Gesprächsatmosphäre erleichtert den Teilnehmer trotz des ernsten Themas das Gespräch. Sachlichkeit hilft bei der Gesprächsführung. Der zugrundeliegende Sachverhalt sollte vollständig dargestellt werden. Vorwürfe sollten konkret formuliert sein und durch geeignete Nachweise belegt werden. Pauschale Vorwürfe haben in einem Disziplinargespräch grundsätzlich nicht zu suchen. Auch die persönliche Meinung, "Sie haben ein Drogenproblem.", hat hier nichts zu suchen.

Der Arbeitgeber hat seinem Mitarbeiter die Möglichkeit zu geben, sich zu rechtfertigen. Auf konkrete Nachweise darf der Arbeitnehmer reagieren. Während des Gespräches ist dafür zu Sorgen, dass keine Störungen eintreten.

Dem Mitarbeiter sollte unmißverständlich klar gemacht werden, dass sein Verhalten nicht geduldet wird und welche Konsequenzen fehlende Veränderungen haben. Dem Mitarbeiter ist aber die Möglichkeit zu geben, sein Verhalten abzustellen und sich weiter zu entwickeln.

Ein gut geführtes Disziplinargespräch endet mit einer Zielvereinbarung zwischen Mitarbeiter und Arbeitgeber. Um den Mitarbeiter in seiner Entwicklung zu unterstützen wird gleich ein neuer Gesprächstermin vereinbart (nach drei bis sechs Monaten).

Das Ergebnis eines Diziplinargespräches wird fast immer zu den Akten genommen. Ist der Mitarbeiter mit dem Inhalt des Gespräches nicht einverstanden, darf er sich mit einer Gegendarstellung wehren. Diese hat der Arbeitgeber mit zur Personalakte aufzunehmen. Die Gegendarstellung hat schriftlich zu erfolgen. Der Arbeitgeber muss darauf schriftlich reagieren.

Grundsätzlich hat ein Angestellter die Pflicht an einem Disziplinargespräch teilzunehmen.

Ist der Arbeitnehmer jedoch arbeitsunfähig, gibt es keine allgemeine arbeitsvertragliche Pflicht während seiner Arbeitsunfähigkeit an einem Mitarbeitergespräch teilzunehmen, das der Arbeitgeber angeordnet hat. (ArbG München, Urteil vom 12.12.2000 - 17 Ca 11097/00). Bestehen jedoch begründete Zweifel, dass der Arbeitnehmer arbeitsunfähig ist ("blau machen"), kann der Arbeitgeber die Teilnahme anordnen.

In Unternehmen mit Betriebs- oder Personalrat sind Mitarbeitergespräche mitbestimmungspflichtig (VGH BW 09.05.00 - PL 15 S 2514/99 und LAG BW 12.06.95 - 16 TaBV 12/94). Daher hat der Betriebsrat ein Recht zur Teilnahme an einem solchen Gespräch.