

Disziplinalgespräch

Das Disziplinalgespräch 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 Disziplinalgespräch 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 Disziplinalgespräch 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 Disziplinalgespräch 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 Disziplinalgespräch 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 Disziplinalgesprächs wird fast immer zu den Akten genommen. Ist der Mitarbeiter mit dem Inhalt des Gesprächs 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 Disziplinalgespräch 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.