

Dienstgespräch

Der Begriff Dienstgespräch ist etwas kompliziert, weil er rechtlich nicht definiert ist.

Eigentlich ist jedes Gespräch, dessen Inhalt dienstlicher Natur ist, ein Dienstgespräch, also auch ein Telefonat mit einer dienstlichen Terminabsprache wäre ein Dienstgespräch. Es hat sich allerdings eingebürgert, das sog. **Dienstgespräch** von einer **dienstlichen Besprechung** zu unterscheiden, und dann kann ein Dienstgespräch ein Gespräch nach § 11 der Rahmenordnung sein, welches arbeitsrechtliche Konsequenzen haben kann:

von einer Anweisung im Rahmen des Direktionsrechtes bis hin zur fristlosen Kündigung (kann aber auch Fortbildungsmaßnahmen oder Versetzungen zur Folge haben oder eine höhere Eingruppierung).

Insofern ist eine Umwidmung einer Besprechung in ein Dienstgespräch durchaus möglich und evtl. auch sinnvoll, es sei denn, es werden Vorwürfe über Dienstpflichtverletzungen erhoben (siehe § 11 Rahmenordnung)

Sollte dies der Fall sein, darf einseitig nicht einfach umgewidmet oder umbenannt werden, da sonst die Möglichkeit der Hinzuziehung der **MAV** nicht ermöglicht wäre.

Zu empfehlen ist in solchen Fällen:

1. schriftliche Einladung unter Benennung der Vorwürfe bzw. der Gesprächsthemen
2. bei einem Gespräch nach § 11 Rahmenordnung ein Hinweis, dass die **MAV** hinzugezogen werden kann
3. ein Protokoll, welches von beiden Seiten unterschrieben wird und zur Personalakte genommen wird.

Sollten sich beide Seiten nicht auf eine gemeinsame Fassung einigen können, hat jede der beiden Seiten die Möglichkeit, ihre jeweilige Version zur Personalakte nehmen zu lassen. (§ 2 Personalaktenverordnung)

Wenn ein Dienstgespräch jedoch lediglich eine vom Arbeitgeber gewünschte Änderung des Arbeitsvertrags zum Inhalt hat und weder die Arbeitsleistung noch Ordnung oder Verhalten im Betrieb betrifft, so kann und darf die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter mit Verweis auf die höchstgerichtliche Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG 2 AZR 606/08) die Teilnahme an einem derartigen Gespräch ohne Befürchtungen vor arbeitsrechtlichen Konsequenzen verweigern.