



KITA
RECHTLER



101 Fragen für den Kita-Alltag - und die Antworten

Über die Autoren

Nele Trenner und Holger Klaus sind bekannt als die Kitarechtler. Als Rechtsanwälte beraten und vertreten sie gemeinsam mit ihrem Team bundesweit Trägerverantwortliche, Fachkräfte sowie Eltern in allen Belangen rund um den Kitaalltag.

Mehr Infos unter kitarechtler.de



48

Darf ein Personalgespräch verweigert werden?

Antwort

Kurzfassung: Grundsätzlich nicht.

Langfassung: Es gibt sicherlich Momente im Arbeitsleben, da kann man sich wahrlich Schöneres vorstellen, als zu einem Personalgespräch "gebeten" zu werden. Vielleicht gab es Beschwerden von Eltern oder Kolleg:innen oder etwas anderes klappte nur semi-optimal, so dass sich die Ahnung aufdrängt, dass das Gespräch vielleicht weniger erfreulich verlaufen könnte.

Aber ist der als "Bitte" geäußerten Aufforderung wirklich nachzukommen? Oder gibt es Situationen, in denen ein solches Gespräch auch rechtlich zulässig verweigert werden darf?

Grundsätzlich gilt: Will der Träger als Arbeitgeber ein Personalgespräch führen, so sind Erzieher:innen zunächst einmal verpflichtet, dem nachzukommen. Der Arbeitgeber hat aus dem Weisungsrecht die Möglichkeit, Inhalt, Zeit und Ort der Arbeitsleistung zu bestimmen. Und wenn

in einem bestimmten Raum des Arbeitsortes, zu einer bestimmten Zeit im Rahmen der üblichen Arbeitszeiten eben geredet werden soll, so kann dies angewiesen werden.

Allerdings: Beschäftigte sind nicht verpflichtet, über alles ein Gespräch zu führen. Der außerdienstliche, private Bereich ohne jeden Bezug zum Arbeitsverhältnis ist dafür das klassische Beispiel. Hierüber müssen Beschäftigte sich also nicht ins Gespräch drängen lassen. Selbstredend muss sich aber auch niemand einem beleidigenden Gespräch oder anderen Angriffen aussetzen.

Für viele, insbesondere auch auf Arbeitgeberseite, dürfte zudem überraschend sein, dass sich niemand zu "Vertragsgesprächen" über eine nachteilige Änderung oder gar Beendigung des Arbeitsverhältnisses zitieren lassen muss. Denn in einem solchen Gespräch würde es dann nicht mehr um die konkrete Arbeitsleistung gehen, sondern das Arbeitsverhältnis an sich zur Debatte stehen. Das bereits oben erwähnte Weisungsrecht bezieht sich jedoch nur auf die Arbeitsleistung, so dass eine Weigerung in solchen Fällen folgenlos bleiben muss.

Tipp:

Ob es sinnvoll ist, einem Gespräch zulässigerweise auszuweichen, kann nur im Einzelfall entschieden werden. Träger auf der anderen Seite sind jedoch gut beraten, grundsätzlich eine Kommunikationsart zu pflegen, bei der

die Beschäftigten nicht von vornherein etwaigen Gesprächswünschen oder auch nur -angeboten misstrauisch bis ablehnend gegenüber stehen. Für Erzieher:innen wiederum mag es in Einzelfällen vorteilhaft sein, wenn der Gesprächsfaden nicht vollends abreißt.

--

Das Recht ist nie statisch, es entwickelt sich jeden Tag weiter. Daher können Aussagen in dieser Publikation auch schnell wieder überholt sein. Hierfür genügt womöglich schon eine Gesetzesänderung oder ein Urteil. Daher können manche Informationen schon einen Augenblick nach dem Schreiben veraltet sein. Eine Rechtsberatung im Einzelfall kann diese Publikation daher nicht ersetzen.

Für diese Publikation über Kitarechtler wird kein Entgelt verlangt. Wenn es Ihnen gefällt, empfehlen Sie es bitte an jemanden weiter, der es ebenfalls hilfreich finden könnte. Als Dank oder Zeichen der Anerkennung können Sie uns auch bei Facebook, Twitter, Instagram etc. für aktuelle Entwicklungen im Kitarecht folgen.

Wir würden uns sehr freuen.