

Mitarbeitergespräch – Pflicht oder Kür?

Gibt es für Mitarbeitende ein gesetzliches Anrecht auf ein Mitarbeitergespräch? Das Gesetz schweigt zu dieser Frage, bietet aber Interpretationsmöglichkeiten. Zwar sind regelmässige Gespräche nicht ausdrücklich vorgeschrieben. Dennoch haben Sie als Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht gegenüber Ihren Mitarbeitenden.



Mathias Steger
Content Manager

Aus dieser lässt sich ableiten, dass Ihre Mitarbeitenden ein Anrecht auf Austausch und Feedback zu Leistung und Verhalten haben. Dies ist allerdings auch in Interesse des Arbeitgebers. Eine aktive Gesprächskultur im Unternehmen hat einen positiven Einfluss auf das Arbeitsklima und hilft Ihnen, Ihre Teams weiterzuentwickeln. Das ist nicht nur in der täglichen Zusammenarbeit wichtig, sondern auch beim Erstellen von Arbeitszeugnissen, die Ihre Mitarbeitenden jederzeit verlangen können. Senden Sie deswegen von Anfang an ein positives Signal und halten Sie regelmässigen Austausch im Arbeitsvertrag fest.

Halten Sie die Ergebnisse von Mitarbeitergesprächen in einem Protokoll fest. Dieses sollte objektiv formuliert und nach einem einheitlichen, nachvollziehbaren Massstab verfasst sein. Das heisst, dass alle persönlichen Fragen, die nicht direkt mit der Arbeitsleistung des Mitarbeitenden zu tun haben, in diesem Protokoll nichts verloren haben. Im Gegensatz zum Arbeitszeugnis muss das Gesprächsprotokoll nicht wohlwollend formuliert sein, da es nur für firmeninterne Personen bestimmt ist. Das Protokoll sollte von beiden Parteien unterschrieben werden.

Denken Sie daran, dass ein Protokoll im Streitfall durchaus juristische Bedeutung haben kann. Dann ist eine gute Dokumentation viel wert. Legen Sie also unterschriebene Gesprächsprotokolle sorgfältig ab, gegebenenfalls auch mit Stellungnahmen des Mitarbeitenden. Ist er oder sie zum Beispiel mit einer Darstellung im Protokoll nicht einverstanden, sollte das vermerkt und die Diskrepanz schriftlich festgehalten werden. Führen Sie immer konkrete Zahlen, Fakten, Namen und Beispiele an.

Gibt es einen heiklen Grund für das Mitarbeitergespräch? Vielleicht eine unberechtigte Krankmeldung, Belästigung oder wiederholte private Telefongespräche am Arbeitsplatz? In solchen Fällen empfiehlt es sich dringend, juristische Unterstützung hinzuzuziehen, um das Gespräch rechtssicher und korrekt durchzuführen.

Finden Sie das vollständige Whitepaper „Knackpunkte im Arbeitsrecht“ mit Experten-Videos auf unserem Blog

Besuchen Sie unseren Blog unter jobcloud.ch/blog