

Wir haben uns nichts zu sagen.

Was im privaten Umfeld schon kein Weg sein sollte, unangenehme Situationen zu umgehen, ist in der Arbeitswelt ein No-Go. Mitarbeiter sind grundsätzlich zur Teilnahme am Personalgespräch verpflichtet.

Im Arbeitsrecht fehlt es an einer ausdrücklichen Regelung zu den Gesprächen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Dem Chef steht jedoch ein Weisungsrecht zu, mit dem er das Arbeitsverhältnis näher ausgestalten kann. Eben dieses stützt sich auf § 106 Gewerbeordnung (GewO) und ist Grundlage für die Pflicht des Arbeitnehmers an Personalgesprächen teilzunehmen. Will der Arbeitgeber mit seinem Arbeitnehmer über die Zuweisung neuer Arbeitsaufgaben bzw. die Festlegung von deren Ort und Zeit sprechen oder mit ihm über seine berufliche Entwicklung, Pflichtverletzungen, die Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeitern, die Beachtung des Rauchverbotes oder über die Beurteilung der Arbeitsleistung reden, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, auch ohne lange Vorankündigung an einem solchen Gespräch teilzunehmen. Folgt der Mitarbeiter der Aufforderung zum Gespräch nicht, verletzt er seine arbeitsvertraglichen Pflichten und riskiert eine Abmahnung.

Soll das Personalgespräch jedoch eine Änderung des Arbeitsvertrages, z.B. eine Reduzierung des Urlaubsanspruchs oder die Gehaltshöhe, zum Inhalt haben, ist ein solches Gespräch nicht mehr von § 106 GewO gedeckt. Der Arbeitnehmer kann also nicht dazu verpflichtet werden.

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer vor dem Gespräch die Möglichkeit eröffnen, zu prüfen, ob es sich um ein verpflichtendes Gespräch handelt oder nicht. Er muss also zumindest grob das Thema mitteilen. Erst recht, wenn der Mitarbeiter danach fragt. Tut er dies nicht, kann der Arbeitnehmer, ohne dass er Konsequenzen zu befürchten hat, der Unterredung fern bleiben.

Dass der Termin für ein Personalgespräch in Bezug auf Ort und Dauer keinen schikanösen Charakter haben darf, ist selbstverständlich.

Das Mitarbeitergespräch ist ein wichtiges Personalinstrument und kein Small Talk. Es sollte insbesondere der Mitarbeitermotivation dienen. Arbeitnehmer wie Arbeitgeber müssen sich aus diesem Grund gut darauf vorbereiten. Neben der Leistungsbewertung und einer Darstellung der Entwicklungschancen des Arbeitnehmers, besteht im Rahmen eines Personalgesprächs die Möglichkeit, persönliche Ziele für den Arbeitnehmer zu definieren. Weiche Faktoren, z.B. notwendige Veränderungen am Arbeitsplatz oder Weiterbildungsmaßnahmen, genauso wie harte Kriterien, z.B. eine Umsatzsteigerung oder eine verringerte Mangelquote, können der Inhalt von Vereinbarungen zwischen den Arbeitsvertragsparteien sein. Koppelt der Arbeitgeber das Erreichen der besprochenen Zielvorgaben an Vorteile, wie Boni oder eine Prämienzahlung für den Arbeitnehmer, kann das Personalgespräch mehr als eine Pflichtveranstaltung werden. Es kann vom Arbeitgeber genauso wie vom Arbeitnehmer dazu genutzt werden, aktiv die wechselseitigen Vorteile aus dem Arbeitsverhältnis zu erhöhen. Der Mitarbeiter kann mehr verdienen und ist motivierter. Der Arbeitgeber kann gezielt die Arbeitsumfänge und -qualitäten seines Arbeitnehmers steigern und damit seine Gewinne erhöhen.

Ein Personalgespräch kann also mehr sein als eine Pflicht. Es ist eine Chance für beide Arbeitsvertragsparteien. Man muss sie jedoch zu nutzen wissen.