

# Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche

**Beitrag von „magister999“ vom 5. Januar 2010 00:30**

Ich sehe Mitarbeitergespräche grundsätzlich positiv. (Das Negative für mich als Schulleiter ist der Zeitaufwand.)

Natürlich kommt es darauf an, wie es durchgeführt wird und was daraus gemacht wird. Für mich ist das MAG etwas grundsätzlich anderes als ein Beurteilungs- und Beratungsgespräch im Zusammenhang mit einer dienstlichen Beurteilung, es ist vielmehr eine Chance zum wechselseitigen Feedback. Es ist eine vertrauensbildende Maßnahme und für mich die Möglichkeit, im schulischen Alltag nicht wahrnehmbare Interessen, Wünsche und Bedürfnisse des jeweiligen Kollegen kennenzulernen.

Das MAG strukturiere ich anhand eines Themenkatalogs, den ich mit meinem ÖPR abgestimmt habe. Transparenz ist wichtig; deshalb wird der Termin für das MAG vereinbart und der Kollege erhält den Fragenkatalog zu seiner Vorbereitung.

Warum die GEW zur Zurückhaltung rät, erschließt sich mir als Nichtmitglied nicht. Sollte diese Zurückhaltung auf die Auffassung zurückgehen, dass wir als Lehrer doch alle in einem Boot sitzen (und wir deshalb keine Leitung brauchen), so unterschlägt diese Metapher doch die Tatsache, dass auch im Ruderboot immer einer dabei ist, der die Richtung und die Schlagzahl vorgibt.

Solange das MAG nicht verbindlich vorgeschrieben ist, fertige ich auch keine Protokolle an; es kommt auch kein Vermerk in eine Akte.

Warum haben die Kollegen solche Angst vor den Personalakten? In die dürfen grundsätzlich nur solche Vorgänge aufgenommen werden, die die Kollegen zuvor zur Kenntnis bekommen haben. Wer dies nicht glaubt, möge bitte von seinem Recht Gebrauch machen, in seine Personalakte Einsicht zu nehmen.