

# Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche

**Beitrag von „Bizzel“ vom 5. Januar 2010 12:11**

"Chance zum wechselseitigen Feedback" hört sich theoretisch gut an. Mit meinen früheren Chefs hätte ich da niemals ein Problem gehabt. Das ist auch genau der Grund, warum ich diese Fragen stelle. Denn jetzt bin ich das erste Mal in meinem Leben (Umzug aus privaten Gründen) bezüglich Schulleiter in einer schwierigen Lage. Ich bin ohne es zu ahnen in das erste Jahr mit eigenverantwortlicher Schule geraten.

So geht es in meiner jetzigen Schule ganz anders zu als dort, wo ich herkomme. Es gibt jede Menge Misstrauen zwischen dem Schulleiter und dem Kollegium. Läuft etwas nicht so, wie der SL geplant hat, wird man erst mal mit Drohungen erpresst - besonders belastend, wenn das "Fehlverhalten des PR" aufs Kollegium zu fallen droht. Ich persönlich habe nämlich keine Angst vor dem Chef, so dass er zu härteren Drohungen greifen muss. Wenn das nicht genügt, brüllt er einen an und sagt, er dürfe das allein bestimmen. Und wenn das auch nicht genügt, werden resistente Personen einem systematischen Mobbing unterzogen. Im obigen Beispiel würde der Chef also erklären, man könne sich für diese oder jene Erschwernis beim PR bedanken. Ich bin völlig fassungslos über diesen Führungsstil.

Und jetzt will mein Chef innerhalb kürzester Zeit - Mitteilung an den PR Mitte Dezember, Beginn der Gespräche zum 1.2.10 - die Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche einführen. Da ich in meiner jetzigen Schule Mitglied des Personalrats bin, muss ich mich - auch im Auftrag meiner Kollegen - fragen, warum mein jetziger Chef diese Gespräche innerhalb kürzester Zeit mit aller Gewalt durchsetzen will. Dadurch wurde in mir überhaupt erst Misstrauen erweckt, so dass ich mich intensiver zu informieren begann - selbstverständlich auch bei der GEW, und die rät zur Vorsicht. Ihre Vorschläge entsprechen übrigens durchaus dem, was magister999 praktiziert.

Ich denke, dass ein Themenkatalog, der mit dem Personalrat abgestimmt wird, ein vernünftiger Anfang sein könnte, aber dessen Entwicklung bräuchte wohl etwas mehr Zeit. Weil wir uns wegen der großen Eile fürs Erste dagegen ausgesprochen haben, ist unser Chef schon mal sauer auf den PR, weil er eh der Meinung ist, wir sollten mehr Feiern und Feste organisieren und den Kollegen die Pläne der Schulleitung erklären statt nutzlose Fragen zu stellen. Auf diese Weise sind schon vor jeder inhaltlichen Diskussion die Fronten aufgestellt, ohne dass der Personalrat reale Aggressionen gezeigt hat. Das gefällt mir überhaupt nicht, denn ich bevorzuge sachliche Entscheidungen.

@ magister999: Diese Aussagen sind für mich hilfreich:

"Transparenz ist wichtig; deshalb wird der Termin für das MAG vereinbart und der Kollege erhält den Fragenkatalog zu seiner Vorbereitung."

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

Danke, ich werde es damit versuchen. Kann mir jemand Beispiele für erprobte und als gut befundene Fragenkataloge nennen?

Und danke für den Hinweis auf die Personalakte. Sie anzusehen habe ich aus Angst vor dem, was da drin steht, 30 Jahre lang bleiben lassen, nachdem ein Musikkollege mal entsetzt zurückkam und sagte, er sei als unengagiert bezeichnet worden und das, wo er jede Feierlichkeit mit seinen Orchestern und Chören begleitet. Es ist so selten, dass man ein Lob für seine Arbeit bekommt, und wenn, dann ist das an meiner jetzigen Schule möglicherweise nur aus taktischen Gründen, und eine psychisch abbauende Personalakte möchte ich mir nicht auch noch geben.