

Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche

Beitrag von „Meike.“ vom 10. Januar 2010 17:57

Es kommt auf die vertrauensvolle Basis zwischen den einzelnen Schulleitern und dem Personal an.

Bei Einführung in Hessen wurden die MG durchaus kritisch diskutiert

http://www.gew-lauterbach.de/pdf/151105_mit...pr%C3%A4che.pdf

und bisher haben meine Erfahrungen durch Berichte im Gesamtpersonalrat gezeigt, dass diese so unterschiedlich angewendet werden, wie Schulen unterschiedlich sind (esp. Schulleitungen). Sie können durchaus konstruktiv sein (was noch nicht wirklich beweist, dass sie nötig sind). An meiner Schule sind es wirklich Entwicklungsgespräche mit der ehrlichen Chance auf ein feedback an die SL, das auch nachhaltig sein kann. So macht es Sinn.

Die MG können leider auch das Gegenteil sein und zu gutsherrschaftlichen Zwecken missbraucht werden (diese Fälle müssen wir im GPRL dann meist bearbeiten). So haben Schulleiter zum Beispiel private Details erfragt und die Kollegen waren im Unklaren ob sie das dürfen oder nicht (viel rechtlich Verbindliches gibt es dazu nicht, nur "Handreichungen"). Diese Details wurden dann zum Beispiel später verwedet um Aufstiegschancen zu blockieren (Sie wollen ja noch 2 Kinder / Ihre Diabetes erlaubt solche Zusatzbelastungen ja gar nicht!) oder, schlimmer, um einigen Kollegen, die die vorgebliche Chance zum Feedback genutzt und eine kritische Rückmeldung gaben, systematisch und nachweisbar zu mobben (sowas landet dann bei uns auf dem Tisch - wenn's gut läuft! Nicht alle MA wenden sich dann an den GPRL, schon im Unwissen darüber wer überhaupt in solchen Fällen zuständig ist. Und nicht jeder ÖPR versteht sich konsequent als Arbeitnehmersvertretung - es gibt auch reine Kaffefahrtvereine.)

Daher: Vom vertrauensvollen oder mindest professionellen Verhältnis zur SL hängt ab, wie man sich darauf vorbereitet und was dabei rauskommt. Das hat mit der Personalakte auch weniger zu tun, die meisten SL führen eh eine Art "Nebenakte" (nennt es, wie ihr wollt, also einen Schnellhefter o.ä.) in welcher sich Informationen befinden, die laut Rechtslage nicht in die PA gehören, aber trotzdem aufbewahrt werden. So ein Protokoll zum Beispiel. Und die Reperkussionen eines solchen Gesprächs können bei Schulen die in Gutsherrenmanier geführt werden, durchaus drastisch sein. Und derer gibt es mehr als man so denken würde...

Bei dem Verhältnis, dass du beschreibst, Bizzel, würde ich äußerst zurückhaltend formulieren und möglichst "nichts" sagen und wenn, dann genau auf das Protokoll achten. Wenn möglich nur mit Zeugen.

Wir haben an meiner Schule eine Dienstvereinbarung erstellt (das macht laut HPVG der PR mit der SL), die das Verfahren bei den MG genauestens regelt und überprüfbar macht (Fristen, was darf besprochen werden, was nicht, wie wird protokolliert, was passiert mit den Mitschriften, wie lang, etc). Das wäre bei meiner hochprofessionellen SL gar nicht unbedingt nötig, aber die

"Lebensdauer" einer SL ist ja auch endlich und wohl dem Kollegium, das eine DV hat, wenn dann jemand "Seltsames" nachwächst. Das empfehle ich also jedem Personalrat, sich um absolute Klarheit und Regelungen zu bemühen ...

Vorlagen für DVs gibt es bei den Verbänden oder den GPRL. Ruhig mal nachfragen. Und immer schön das Personalvertretungsgesetz lesen. 😁