

Zusammensetzung eines Personalgesprächs

Beitrag von „Meike.“ vom 18. Februar 2019 20:38

Personalräte vertreten nicht der eine den einen Kollegen - und der andere den anderen.

In den meisten BL funktioniert das (im sauberen Falle) so:

Ein Kollege beantragt Vertretung.

Das Gremium beschließt (!) ob ein „berechtigtes Anliegen“ gemäß Personalvertretungsgesetz vorliegt, der Personalrat entsendet eine/n PR um (die im Gremiumbeschluss erfolgte) Position zu vertreten.

Ein Personalrat muss auch nicht *jedes* Anliegen vertreten. Zum Beispiel nicht solche Anliegen, die widerrechtlich sind oder andere Kollegen schädigen oder die schlicht bescheuert sind. Ein Personalrat kann aber berechtigte Anliegen auch nicht einfach zu vertreten *ablehnen*, weil sie zB nervig sind oder der Kollege unangenehm ist.

In einem Dienstgespräch kann sich jeder Kollege einen Beistand mitnehmen. Dieses recht wird abgeleitet aus den landesinternen Disziplinargesetzen, da jedes Dienstgespräch gemäß seiner Natur potentiell zur Einleitung einer Maßregelung/eines DisziVf führen könnte. Der Beistand ist frei wählbar und wird vom Kollegen/in ausgesucht, nicht von der Schulleitung. Das muss nicht der/die Personalrat/in sein. Im Falle fachlicher Differenzen oder Vorwürfe kann es zB wesentlich sinnvoller sein, einen fachkompetenten Kollegen/in als Vertretung dabei zu haben.

Die Rolle eines Personalrates im Dienstgespräch kann nicht (!) die der maßregelnden Behörde sein. Das schließt der Begriff „Personalvertretung“ aus. In einem Dienstgespräch vertritt der Personalrat - je nach Gremienbeschluss - die Position der KollegIn, wenn berechtigt, wenn KollegIn Mist gebaut hat, achtet der PR auf ein ordentliches Verfahren.

Außerdem vertritt der PR die individuellen Beschäftigten, nicht die Belegschaft, außer die Belegschaft wird als Ganzes gegen „oben“ vertreten. Die Konstellation, dass ein Kollege keine Vertretung hat, weil seine (berechtigten) Interessen den (ggf ebenfalls berechtigten) des Kollegiums entgegen stehen, darf es personalrätlich nicht geben. Das wäre dann zB die typische Konstellation, dass der kranke/schwerbehinderte/xyz Kollege, der eine „Belastung für das Kollegium darstellt“ alleine da steht, weil seine schutzwürdigen Interessen angeblich oder tatsächlich denen des Kollegiums entgegen stehen.

Diesem vor-den-Karren-spannen seitens SL sehen sich Personalräte immer wieder gegenüber, und immer mit dem Argument „aber Sie müssen doch auch sehen, dass der Kollege das Kollegium mit xyz belastet, die vertreten sie doch als Gesamtheit auch!“

Für Disziplinierung und Fürsorge sowie Be/Entlastung „der Gesamtheit“ ist aber zunächst der SL zuständig, Personalräte sollten Abstand davon nehmen, im Schulleiternamen zu sprechen, dessen Maßnahmen umzusetzen oder seine Aufgaben auszuführen. Das ist der Aufgabe, für die sie gewählt wurden, nämlich Beschäftigtenvertretung, konträr.