

# **Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche**

## **Beitrag von „Bizzel“ vom 4. Januar 2010 22:26**

Welche positiven und negativen Folgen können diese MVGs haben? Warum rät die GEW zur Zurückhaltung? Wie erreicht man, dass sie wirklich nicht in den Personalakten landen oder wo auch immer? Muss man dabei mitmachen, wenn es jetzt diese eigenverantwortliche Schule gibt?

---

## **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.

---

## **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.

---

### **Beitrag von „magister999“ vom 5. Januar 2010 17:21**

Liebe Kollegin/ lieber Kollege,

ich kann eventuell weiterhelfen. In der Zeitschrift "SchulVerwaltung spezial", Sonderausgabe 2/2005 findet sich ein hilfreicher Aufsatz zum Einstieg in das Thema.

Wenn Sie die Zeitschrift nicht kennen (ich vermute, dass sie fast nur von Schulleitern gelesen wird), kann ich Ihnen vielleicht eine Kopie zukommen lassen.

Persönliche Kontakte bitte per PN

---

### **Beitrag von „rauscheengelsche“ vom 5. Januar 2010 17:31**

Zitat

*Original von Bizzel*

Warum rät die GEW zur Zurückhaltung?

mein eindruck: was alles, was von den vorgesetzten kommt pauschal "böse" ist.

an meiner schule gibt es diese gespräche seit 2 jahren. im vorfeld schreiben leitung und bestreffender kollegen stichpunktartig die dinge auf, über die sie gerne reden möchten und 8

tage vor dem gespräch wird es spätestens an die andere seite übergeben. ein protokoll wird auch angefertigt, kommt aber nicht in die akte, das original erhält der kollege. der personalrat ist ausdrücklich eingeladen auf wunsch des kollegen mit anwesend zu sein.

in meinem fall hat miene leitung das gespräch dazu genutzt mich zu *loben* :P. ich habe außerdem drei wünsche geäußert (bezüglich einsatz, stundenplan etc.) die zum darauffolgenden schuljahr direkt genau so umgesetzt wurden, sie wußten halt vorher gar nicht, wie ich's gerne hätte 😊 zumindest in meinem fall war jede form der panikmache seitens unseres personalrats völlig daneben, deshalb hatte ich auch auf "moralische unterstützung" verzichtet.

---

## **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](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 Arbeitnehmervertretung - 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. 