

Mitarbeitergespräche in Schulen?

Kollegin F. liest am Infobrett ihrer Schule einen Aushang der Schulleitung mit dem Titel: Jahresgespräch. Die Schulleiterin möchte mit jeder Lehrkraft ein solches Gespräch führen und bietet verschiedene Termine an. Jede Kollegin und jeder Kollege ist aufgefordert, sich für einen Termin einzutragen.

Kollegin F. ist unsicher. Viele Fragen gehen ihr durch den Kopf.

- Was ist eigentlich genau ein Jahresgespräch?
- Wozu dient es und was kann angesprochen werden?
- Muss ich etwas unterzeichnen, zum Beispiel eine Zielvereinbarung und was könnte darin verlangt werden?
- Was passiert, wenn ich eine Vereinbarung nicht einhalten kann?
- Kann ich etwas verlangen, was darin stehen soll?
- Wird das Gespräch protokolliert und werden die Aufzeichnungen über das Gespräch aufbewahrt? Wo?
- Muss ich an dem Gespräch teilnehmen und kann ich jemanden mitnehmen?

Diese Fragen müssen geregelt werden.

Mitarbeitergespräch, Entwicklungsgespräch, Jahresgespräch, Planungsgespräch, Kooperationsgespräch, - egal, welcher Name gewählt wird – es geht in der Regel um Personalführung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Und damit z. B. die eben aufgeworfenen Fragen geregelt werden, bedarf die Einführung des Instruments „Mitarbeitergespräch“ der Mitbestimmung der Personalräte. Da das bisher nicht geschehen ist, sind Mitarbeitergespräche und Zielvereinbarungsgespräche als Personalführungsin-

strumente im Schulbereich nicht eingeführt. Gerade hat das OVG Münster nach einer Beschwerde des Hauptpersonalrats Förderschulen in seinem Beschluss vom 26.4.2010 klargestellt:

- Die Durchführung von Mitarbeitergesprächen und das Abschließen von Zielvereinbarungen kann nach derzeitiger Rechtslage in den Schulen nicht eingefordert werden.
- Im Rahmen der Qualitätsanalyse werden durch das Qualitätstableau keine individuellen Zielvereinbarungen zwischen Schulleiterin / Schulleiter und einzelnen Lehrkräften eingefordert.

Wodurch unterscheiden sich Mitarbeitergespräche mit Zielvereinbarung von herkömmlichen dienstlichen Gesprächen?

Mitarbeitergespräche mit Zielvereinbarung wurden als Personalführungs- und Entwicklungsinstrument aus der Privatwirtschaft übernommen. Sie sollen einmal jährlich durchgeführt werden und dienen dazu, die Effektivität und Effizienz der Arbeit von Beschäftigten im Hinblick auf zuvor festgelegte Ziele zu überprüfen. Dabei sind die Gesprächsinhalte losgelöst von konkreten Alltagssituation und der eigentlichen Aufgabenerfüllung.

Als Personalführungsinstrument ist es gekennzeichnet durch drei Elemente:

- Überprüfung der Zielerreichung (falls Ziele bereits vereinbart waren)
- Standortbestimmung / Beurteilung
- Neue Zielvereinbarung /sonstige Absprachen

Kurzum: Ausgehend von der Bilanzierung des zurückliegenden Zeitraumes (Zielerreichung) und des aktuellen Standes (Beurteilung) werden neue Ziel-

kurz & knapp

Informationen zu Rechtsfragen im Schulalltag



vereinbarungen für den nächsten anstehenden Zeitraum abgeschlossen.

Bei Dienstgesprächen handelt es sich dagegen um nahezu täglich anfallende Gespräche mit unterschiedlichen Inhalten: anfallende Arbeiten werden abgesprochen, Veranstaltungen werden geplant, Stunden-, Vertretungs- und Aufsichtspläne werden koordiniert, oder Konflikte müssen geklärt werden.

Festzuhalten ist: Mitbestimmungspflichtige Mitarbeitergespräche und das Abschließen von Zielvereinbarungen haben eine völlig andere Zielsetzung und damit einen anderen Stellenwert als dienstliche Gespräche. Erstere sind als Instrument der Personalführung eingebunden in ein hierarchisches System, in dem Ziele von oben vorgegeben werden und Beschäftigte meist nicht beeinflussen können, ob die nötigen Ressourcen zur Erreichung der Ziele zur Verfügung stehen. Letztere sind Gespräche, deren Inhalte über die Nachfrage nach dem persönlichen Befinden bis hin zur Regelung täglicher Abläufe, der Dienstleistung bzw. den üblichen Arbeitsbesprechungen reichen können.

Warum ist die Beteiligung der Personalräte bei der Einführung von Mitarbeiter- und Zielvereinbarungsgesprächen für die Beschäftigten wichtig?

Die Durchführung der Mitarbeitergespräche ist – wie hier deutlich wird - von verschiedenen Interessenslagen geprägt. Dies führt zu erheblicher Unsicherheit bei allen Beteiligten. Ungeklärt sind bislang neben den Regelungen zur Durchführung auch die Folgen z.B. für den Arbeitseinsatz oder die Zulassung bzw. Nichtzulassung zu Fortbildungen, die Unterstützung im Rahmen der weiteren beruflichen Entwicklung u.a.m.

Zum Schutz der Beschäftigten sind daher – wie in anderen Verwaltungsbereichen bereits geschehen - eindeutige Regelungen zu treffen, um die notwendige Transparenz und Rechtssicherheit für alle Beteiligten herzustellen. Im Verwaltungsbereich

wurden Mitarbeitergespräche bereits vor einigen Jahren eingeführt und zwar mit der vorgeschriebenen Beteiligung der Personalräte. Dort erhalten die Beschäftigten zudem Fortbildungsangebote, in denen sie über ihre Rechte und Möglichkeiten ausführlich informiert werden.

Fazit: Das OVG Münster bestätigt mit seinem Beschluss vom 26.04.2010:

So lange Mitarbeitergespräche im Schulbereich nicht unter Beteiligung des Personalrats eingeführt sind, gibt es keine Verpflichtung für Lehrkräfte, ein solches Gespräch zu führen.

Sollte dies dennoch verlangt werden, wendet euch bitte an euren Personalrat.



„Aber, aber Frau Kollegin, zu mir können Sie doch Vertrauen haben.“