

ÖPR-Info: Mitarbeitergespräche

An einigen Schulen werden schon seit längerem Mitarbeitergespräche (MAG) geführt oder sie sollen eingeführt werden. Oft werden diese auch als Personalentwicklungsgespräche o. ä. bezeichnet.

Die Grundsätze der Durchführung von Mitarbeitergesprächen bedürfen der Mitbestimmung der Örtlichen Personalräte.

Die Einführung strukturierter und formalisierter Mitarbeitergespräche mit Zielvereinbarung unterliegt der Mitbestimmung, allerdings nur hinsichtlich der Festlegung, welche Gesprächspartner in welchen Zeitabständen miteinander zu reden haben.

Siehe auch Rooschütz/Bader (§ 74/23 VGH Mannheim 9.5.2000 – PL 15 S 2514/99 – PersV 2000, 528 = PersR 2000, 291).

Die Grundlagen finden sich im LPVG u. a. an folgenden Stellen:

§ 74 (2) 1 LPVG, Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten.

§ 75 (4) 14 LPVG, Maßnahmen, die zur Hebung der Arbeitsleistung und ...

§ 71 (4) LPVG, Personalgespräch ...

Für die Durchführung von Dienstvereinbarungen gilt dementsprechend § 85 LPVG.

Eine Rahmendienstvereinbarung zu diesem Thema liegt nicht vor. Wir empfehlen deshalb dem ÖPR an der Schule eine Dienstvereinbarung (DV) abzuschließen. In der Dienstvereinbarung sollte auf Grundlage der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Schulleitung und ÖPR u. a. folgendes geregelt werden:

■ Ziele

Entwicklungsmöglichkeiten, Fortbildungsinteressen, Fortbildungsbedarf, Verbesserung der Kommunikation, Verringerung des Konfliktpotenzials durch regelmäßige Aussprache, außerunterrichtliches Engagement, ...

Mögliche Ziele (Auszug MAG–Dienstvereinbarung einer Schule):

- Aufbau und Festigung des Vertrauensverhältnisses zwischen Lehrpersonen und Vorgesetzten
- die Förderung eines offenen, auf gegenseitigem Respekt basierenden Verhaltens im partnerschaftlichen Dialog
- die Sicherung und Weiterentwicklung der Arbeitszufriedenheit
- Förderung von Motivation
- die Bestandsaufnahme bisheriger Arbeitsziele und Ergebnisse sowie deren Weiterentwicklung
- Herausfinden des weiteren Entwicklungspotenzials
- Unterstützung der Lehrpersonen durch gezielte Fort- und Weiterbildungen

■ Inhalte

Rückschau, Vorstellungen der Gesprächspartner abgleichen, Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen, ...

■ Art der Ankündigung

z. B. durch Initiative der Lehrperson oder auf Einladung der Schulleitung, zeitlicher Vorlauf, Einladungsweg, ...

■ Häufigkeit

z. B. Freiwilligkeit, alle 3 Jahre, gestuft nach Dienstalter, ...

■ Beteiligte

Schulleitung, Abteilungsleitung, Werkstattbereichsleiter, ÖPR auf Wunsch der Lehrkraft, ...

■ Zeitlicher Umfang

z. B. 45 bis 60 Minuten

■ Dokumentation

Verbleib von Protokoll und/oder Zielvereinbarung und ggf. Feedbackbogen bei den Gesprächsbeteiligten, ...

■ Feedback

z. B. durch Feedbackbogen. Der Bogen kann ggf. dazu führen, das nächste MAG zu optimieren und kann zwischen Vorgesetztem und Lehrperson ausgetauscht werden.

Wichtig: Es empfiehlt sich auch eine klare Abgrenzung zum Konfliktgespräch zu vereinbaren. Falls sich das Mitarbeitergespräch in Richtung Konfliktgespräch entwickelt, sollte die Dienstvereinbarung eine Abbruchmöglichkeit vorsehen. Inwieweit eine Verbindlichkeit z. B. das Formulieren von Zielvereinbarungen erfolgt, sollte ebenfalls Inhalt einer DV sein.

*Fachleute für
berufliche
Bildung sind
im BLV!*

Möglicher Feedbackbogen (Auszug aus MAG-Dienstvereinbarung einer Schule):

Dieser Feedbackbogen wird ausgefüllt durch	☐ eine/n MitarbeiterIn	☐ eine/n Vorgesetzte/n	
Ich stimme zu			
	voll / ja / nicht		
1. Hatten Sie Zeit, sich auf das Gespräch vorzubereiten?	☐	☐	☐
2. Sind alle Inhalte ausreichend behandelt worden?	☐	☐	☐
3. Hatten Sie ausreichend Zeit für das gesamte Gespräch?	☐	☐	☐
4. Haben Sie sich in dem Gespräch wohl gefühlt?	☐	☐	☐
5. Verließ das Gespräch in einer für Sie angenehmen Atmosphäre (Raumauswahl)?	☐	☐	☐
6. Wurden Sie während des Gesprächs gestört?	☐	☐	☐
7. Sind Sie mit dem Gesprächsergebnis zufrieden?	☐	☐	☐
8. Wurde offen und konstruktiv über Arbeitsergebnisse gesprochen?	☐	☐	☐
9. Konnten Sie Ihren Standpunkt, Ihre Sichtweise im Gespräch ausreichend anbringen?	☐	☐	☐
10. Sind Ihre Aussagen verstanden worden?	☐	☐	☐
11. Haben Sie Ziele schriftlich festgehalten?	☐	☐	☐
12. Haben Sie die Ziele gemeinsam festgelegt?	☐	☐	☐
Verbesserungsvorschläge:			
Datum des Personalentwicklungsgesprächs:			
Beteiligte: /			

**BLV – Ihre
Interessens-
vertretung!**

**Jetzt
Mitglied
werden!**

Auszug aus MAG-Dienstvereinbarung einer Schule:

Mögliche Fragen der Lehrpersonen:

- Was waren meine Ziele/Arbeitsschwerpunkte im zurückliegenden Zeitraum?
- Was habe ich dabei im Einzelnen erreicht?
- Was davon fiel mir leicht? Was ist mir gut gelungen? Worauf bin ich stolz?
- Was ist ausschlaggebend dafür, dass ich persönlich zufrieden bin (fördernde Faktoren)?
- Was war schwer? Was habe ich nur teilweise bzw. nicht erreicht? Womit war ich unzufrieden?
- Welche äußeren Umstände spielten dabei eine Rolle (hemmende Faktoren)?
- Was könnte ich aus meiner Sicht verbessern?
- Was sind Beispiele und Beobachtungen, anhand derer ich meine Selbsteinschätzung deutlich machen kann?
- Wo sehe ich rückblickend Ansatzpunkte, über die es sich lohnen würde, mit meiner Schulleitung zu reden?
- Welche Maßnahmen scheinen mir sinnvoll, um meine Arbeit verbessern zu können?

Mögliche Fragen der Vorgesetzten:

- Welche Zuständigkeiten umfasst der Arbeitsbereich der Lehrperson? (unterrichtlich, außerunterrichtlich)
- Welche Ziele/Aufgaben verbinden sich mit diesen Zuständigkeiten?
- Welche Bedeutung haben diese für die Schule/für die Lehrperson?
- Welche Ziele wurden erreicht oder nicht erreicht, welche Aufgaben wurden abgeschlossen bzw. nicht abgeschlossen?
- Was möchte ich als positiv hervorheben und anerkennen, wo gibt es aus meiner Sicht Anlass zur Veränderung?
- Welche Verhaltensweisen waren dazu förderlich oder hinderlich?
- Anhand welcher Beispiele, Beobachtungen und Ergebnisse kann ich meine Sichtweise verdeutlichen?

Allgemein gilt: Eine vertrauensvolle, wertschätzende Atmosphäre aller Beteiligten ist Voraussetzung für ein Gelingen der Mitarbeitergespräche und dies sollte in der Dienstvereinbarung auch zum Ausdruck kommen.

Autoren:

Dr. Christian Barteleit, Rainer Schmors, Sabine Reitzig, Reinhold Strauß