

Kantonales Mitarbeitergespräch und nichts sonst

Jahrelang hatte der LVB gefordert, die Bildungsdirektion solle die in der Personalgesetzgebung vorgegebenen Richtlinien zum MAG erlassen. In den letzten Monaten hat eine sozialpartner-schaftlich besetzte Arbeitsgruppe einvernehmlich Richtlinien, eine Wegleitung und ein Formular für das MAG ausgearbeitet. Unterdessen ist klar: Solche Richtlinien sind an allen Schulen durchzusetzen.

Hinweis an die Lehrpersonen: Passen Sie auf, was jetzt bei Ihnen passiert. Das kann matchentscheidend für Ihre personalrechtliche Stellung werden.

Vertragspartner

Für den LVB ging es darum, die Bedingungen für ein solches Gespräch zwischen gleichberechtigten Partnern im Arbeitsvertrag, wie ihn das Personalgesetz vorsieht, „grundsätzlich auf gleicher Augenhöhe“ zu schaffen.

Aufgrund seiner Position ist der Arbeitnehmer daher auf ein Mindestmass an Rechtssicherheit angewiesen: Ein Verstoss gegen die Grundregeln der Durchführung muss darstellbar und damit zu beanstanden sein. In der Verordnung zum Personalgesetz § 9.3 heisst es: **Mit den Lehrpersonen werden die Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche gemäss den Richtlinien der Bildungsdirektion durchgeführt.**

Verbindlichkeit

Die Grundlagen für die Durchführung der MAGs werden für alle Schulen des Kantons verbindlich sein. Das Paket ist integral anzuwenden, es gibt keine „Wahlmöglichkeit“ von hauseigenen Produkten. Die MAG-Instrumente sind:

Richtlinien

Diese definieren als Gesprächsinhalte insbesondere:

- die Leistung der Lehrperson
- die Leistung der Schulleitung
- die Arbeitsbedingungen
- den Beschäftigungsgrad und dessen Perspektiven
- spezielle Einsätze und Projekte
- Weiterbildungs- und Entwicklungsperspektiven
- Urlaube, Ruhestandsplanung etc.

Wegleitung

Eine Wegleitung legt fest, wie das MAG durchgeführt werden soll:

- Schulleitung und Lehrperson geben vor dem Gespräch ihre Traktanden ein.
- Im Gespräch werden gegenseitig Stellungnahmen ausgetauscht.
- Bei Bedarf werden Zielsetzungen und Vereinbarungen getroffen.

Formular

Die Ergebnisse des Gesprächs werden in einem standardisierten Formular festgehalten und gegenseitig auf Kenntnisnahme unterzeichnet.

Klare Grenzen

Unzulässige Bestandteile des MAGs sind demnach:

- Fragebögen mit Aufforderungen zur Selbstbezeichnung

bezüglich Stärken, Schwächen, Befindlichkeiten und mit der Aufforderung, „Besserungsvorschläge“ zu unterbreiten.

- Feedbacks über die betroffenen Lehrpersonen hinweg. Portfolios sind nicht verpflichtender Bestandteil des MAGs.

Gegenwärtig werden in dieser Arbeitsgruppe Fragen der Umsetzung geklärt. Ein Schulungskonzept, die Rücknahme "wilder" MAG-Formen und die BKSD-Führungsrolle in der Einhaltung der Modalitäten, aber auch die Einführung und Wartung des MAG-Systems sollen festgelegt werden, bevor das MAG der Lehrpersonen in Kraft tritt.

Mit der Inkraftsetzung durch die BKSD sind alle an den Schulen selbst entwickelten MAG-Formen storniert. Es wird ausschliesslich das kantonale Modell verwendet.

Lehrerinnen und Lehrer! Damit müssen Sie in Einzelfällen rechnen:

Der LVB hat Grund zur Annahme, dass einige wenige Schulleitungen sich weigern könnten, dieses kantonale Modell anzuwenden. Es würde sportlich interessant sein zu beobachten, ob sich dabei die Bildungsdirektion oder die Schulleitung durchsetzt.

Dabei könnte der Versuch unternommen werden, Ihnen die Wahl zwischen einem schuleigenen guten „Förderungs- und Personalentwicklungsmodell“ und dem bösen kantonalen „Entlassungs-MAG“ zu unterbreiten – die Wortschöpfungen sind nicht vom LVB. Sie sollten sich allenfalls weigern, in Ihrem Konvent eine solche „Entscheidung“ zu fällen. Personalrechtlich wäre sie sowieso nichtig.

Lassen Sie sich nicht auf MAGs ein, bevor die kantonale Instruktion dazu stattgefunden hat. Verlangen Sie Einsicht in Ihre Personalakte: Bestehen Sie darauf, dass allfällige unzulässige Akten entfernt werden.

Selbstverständlich können Sie mit Ihrer Schulleitung jedes vernünftige Gespräch führen. Das ist dann kein MAG, und es kommt nicht in die Personalakten.

Melden Sie uns Verstösse

Ihr Personalverband sichert Ihnen absolute Vertraulichkeit zu und wird auf der Wahrung Ihrer Rechte gemäss Personalgesetz bestehen.