

## **Mitarbeitergespräche (MAG) und Zielvereinbarungsgespräche (ZV)**

Mitarbeitergespräche (MAG) und Zielvereinbarungsgespräche (ZV) als Personalführungsinstrumente sind im Schulbereich nicht eingeführt! Die Einführung unterliegt der Mitbestimmung der Personalräte. Das Schulministerium hat es allerdings trotz eindeutiger Rechtsprechung bisher abgelehnt, die Personalräte bei der Einführung dieses Personalführungsinstruments zu beteiligen. Dennoch werden immer wieder Kolleginnen und Kollegen in den Schulen zu dieser Art von Gesprächen aufgefordert. Dafür gibt es zwei Anlässe: Zum einen werden die Schulleitungen in NRW seit Jahren im Rahmen der Umsetzung von mehr Eigenverantwortung in Schule für die Führung solcher Gespräche geschult. Zum anderen entstanden bei den Schulleitungen Irritationen dadurch, dass bei der Qualitätsanalyse die Durchführung solcher Gespräche ein Kriterium für die Bewertung der Arbeit von Schulleitungen war.

### **Das Oberverwaltungsgericht Münster stellt nach einer Beschwerde des Hauptpersonalrates mit seinem Beschluss vom 26.04.2010 klar:**

- 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.
- Mit dem Qualitätskriterium 5.2.3 (*Die Schulleitung führt regelmäßig Gespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.*) wird das Mitarbeitergespräch nicht vorgegeben oder eingeführt.
- Im Rahmen der Qualitätsanalyse darf weder das Vorhandensein noch das Fehlen von Mitarbeitergesprächen und das Abschließen von Zielvereinbarungen als Begründung für Bewertungen verwendet werden.

### **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.

Das MAG als Personalführungsinstrument ist 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 Zielvereinbarungen 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 etc.

Festzuhalten ist: Mitbestimmungspflichtige Mitarbeitergespräche und das Abschließen von Zielvereinbarungen haben eine völlig andere Zielsetzung und damit einen anderen Stellenwert als dienstliche Gespräche im Rahmen von Schulentwicklung. 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 im Rahmen von Schulentwicklung, 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 MAG und ZV für die Beschäftigten wichtig?**

Die Durchführung der Mitarbeitergespräche ist – wie hier deutlich wird - von verschiedenen Interessenslagen geprägt. Dies führt zu erheblicher Verunsicherung bei allen Beteiligten. Ungeklärt sind bislang neben den Regelungen zur Durchführung auch die Folgen von MAG 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 MAG'e 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 von Ihnen verlangt werden, wenden Sie sich an Ihren Personalrat.