

Podcast

Sonja: Was ist ein Dienstgespräch?

Claudia: Jedes Gespräch, zu dem du von deiner bzw. deinem Vorgesetzten - das kann die Schulleiterin bzw. der Schulleiter oder die Schulaufsicht sein - eingeladen wirst.

Sonja: Wird mir mit der Einladung auch der Anlass für das Gespräch mitgeteilt?

Claudia: Nicht immer. Falls es nicht der Fall ist, solltest du den Anlass erfragen.

Sonja: Was sind Anlässe für ein Dienstgespräch?

Claudia: Die Bandbreite ist groß. Es kann um deine dienstliche Beurteilung, deine berufliche Entwicklung bzw. eine Zielvereinbarung, um ein Feedback oder einfach um eine Information gehen. Auch die Jahresgespräche, über die wir im letzten Podcast gesprochen haben, gehören dazu.

Sonja: Das ist ja alles ungefährlich, in diese Gespräche kann ich entspannt reingehen.

Claudia: Stimmt. Es gibt aber auch Konflikt-, Kritik-, Disziplinar- und Kündigungsgespräche.

Sonja: Das klingt weniger entspannt. Kann ich die Einladung zu solchen Gesprächen ablehnen?

Claudia: Die Einladung ist eine Dienstanweisung. Nur Krankheit entbindet dich von der Pflicht ihr Folge zu leisten.

Sonja: Na super. Ich allein gegen die Schulleitung.

Claudia: So schlimm ist es nicht. Du kannst darum bitten, dass z.B. ein Personalratsmitglied oder die Frauenvertretung an dem Gespräch teilnehmen.

Sonja: Kann die Schulleitung bzw. die Schulaufsicht das ablehnen?

Claudia: Theoretisch ja. Praktisch kommt es aber so gut wie nie vor. Auch wenn das Berliner Personalvertretungsgesetz keinen Rechtsanspruch auf Teilnahme des Personalrats enthält.

Sonja: Sollte ich mich auf das Dienstgespräch vorbereiten?

Claudia: Ja. Dazu kannst du z.B. auch eine Vorbesprechung mit dem dich begleitenden Personalratsmitglied machen.

Sonja: Das ist ein guter Hinweis. Was kann ich noch tun?

Claudia: Du kannst die Tipps des Personalrats lesen. Wir verlinken sie mit diesem Podcast.

Sonja: Was für Tipps sind denn das?

Claudia: Du solltest z.B. die Aussagen der Schulleitung bzw. Schulaufsicht **notieren**; wenn du nicht hinterherkommst, solltest du nachfragen oder um Pausen bitten.

Sonja: Das wundert sich die Schulleitung bzw. Schulaufsicht aber vielleicht.

Claudia: Deswegen sollte man gleich zu Beginn des Gesprächs sagen, dass man sich angesichts der Wichtigkeit des Gesprächs zunächst noch nicht sachlich äußern, sondern nur zuhören und mitschreiben möchte, um später nach reiflicher Auseinandersetzung mit dem Gesagten, schriftlich Stellung zu nehmen.

Sonja: Was sind denn die Vorteile dieser „Mitschreib-Strategie“?

Claudia: 1. zeigt man so, dass man die Aussagen ernst nimmt. 2. fördert man eine ruhige und sachliche Gesprächsatmosphäre. Genaues Mitschreiben ist eine gute Methode, die Emotionen unter Kontrolle zu halten. Nicht nur seine eigenen, auch die der Schulleitung bzw. -aufsicht. Und 3. kann man so weitgehend verhindern, dass einem die Worte im Mund herumgedreht werden.

Sonja: Verstehe. Hast du noch mehr Tipps auf Lager?

Claudia: Man sollte sich - auch wenn es berechtigt wäre - nicht verteidigen oder gar die Schulleitung kritisieren, sondern stets signalisieren, dass man sein Verhalten kritisch reflektiert und es zukünftig besser machen wird.

Sonja: Aber wenn die Schulleitung ganz eindeutig etwas falsch gemacht?

Claudia: Solltest du das dem Personalrat, aber nicht im Dienstgespräch nicht sagen.

Sonja: Warum nicht?

Claudia: Aus deinem Arbeitsvertrag erwächst eine sogenannte Loyalitätspflicht gegenüber deinem Arbeitgeber. Das gilt sowohl für verbeamtete als auch für angestellte Beschäftigte.

Sonja: Was heißt Loyalitätspflicht?

Claudia: Wie der Name sagt: du musst loyal sein. Das schränkt dein Recht auf freie Meinungsäußerung gegenüber dem Arbeitgeber ein. Wo das Recht auf freie Meinungsäußerung aufhört und die Loyalitätspflicht anfängt, kann im Zweifelsfall nur ein Richter entscheiden. Wenn man nicht vor Gericht gehen möchte, entscheidet der Arbeitgeber, wie weit das Recht auf freie Meinungsäußerung geht. Insofern würde ich mich mit Kritik am Arbeitgeber zurückhalten, besonders im Dienstgespräch.

Sonja: Außer im Jahresgespräch.

Claudia: Das stimmt. Wer Kritik üben möchte, sollte auf das Jahresgespräch warten und vorher unseren Podcast zum Jahresgespräch hören.

Sonja: Im Dienstgespräch ist Kritik also eine Einbahnstraße: Richtung Beschäftigte ist sie erlaubt, Richtung Arbeitgeber nicht. Aber wenn die vorgebrachte Kritik eindeutig unberechtigt ist, wenn der mir vorgeworfene Sachverhalt einfach anders war, sollte ich dann nicht meine Sichtweise vortragen?

Claudia: Ich würde sie lieber in eine schriftliche Stellungnahme einbauen, in der ich aber außerdem auf die Argumente der Schulaufsicht eingehe, sie wieder ernst nehme, Besserung gelobe etc., den Entwurf dieser Stellungnahme würde ich mit dem Personalrat besprechen und sie dann der Schulleitung bzw. Schulaufsicht einige Tage nach dem Dienstgespräch geben.

Sonja: Aber was nützt diese ganze Deeskalations-Strategie, wenn der Vorwurf dann doch in meine Personalakte kommt und mir später schaden kann?

Claudia: Wenn es bei dem Dienstgespräch bleibt, erfolgt i.d.R. kein Eintrag in die Personalakte. Und falls doch, musst du vorher angehört werden.

Sonja: Das habe ich ja noch nie gehört, dass man da vorher gehört wird ...

Claudia: So steht es aber in § 3 Abs. 6 TVL und in § 86 LBG: Bevor nachteilige Bewertungen oder Behauptungen in die Personalakte aufgenommen werden, sind die Beschäftigten anzuhören.

Sonja: Das ist beruhigend. Kann ich denn meine Personalakte auch einsehen?

Claudia: Ja. Vereinbare dafür einfach einen Termin in der Personalstelle.

Sonja: Kann ich das auch während der Arbeitszeit machen?

Claudia: Du musst auf jeden Fall versuchen, einen Termin außerhalb der Arbeitszeit zu vereinbaren und nur, wenn das nicht möglich ist, kannst du deine Schulleitung darum bitten, den Termin während der Arbeitszeit wahrzunehmen.

Sonja: Und wenn ich da nun etwas Negatives finde, vor dessen Aufnahme in die Personalakte ich nicht angehört wurde?

Claudia: Dann solltest du den Personalrat kontaktieren. Er ist dafür zuständig, die Einhaltung der Rechtsvorschriften zu überwachen und kann die Entfernung der negativen Aussagen verlangen.

Sonja: Stichwort „Entfernung“. Irgendwann müssen sie doch so oder so entfernt werden?

Claudia: Genau. Eine Abmahnung muss z.B. gem. RdSchr II Nr. 14 nach Ablauf von 3 Jahren entfernt werden – gerechnet ab dem Tag der Aufnahme in die Personalakte. Das gilt auch für alle anderen negativen Eintragungen. Nach 3 Jahren hast du wieder eine weiße Weste.

Mit dieser positiven Aussicht enden wir und verabschieden uns mit dem Hinweis auf die Homepage d. PR Spandau, wo man viele Infos u. unsere Kontaktdaten findet.

Wir freuen uns auf Fragen und Kritik. Denn im Eifer des Dialogs können uns kleine Versprecher passieren, die wir selbst gar nicht bemerken, aber Sie!

In der nächsten Woche geht es um Urlaubsanspruch bei Fristverträgen.