

„Hilfe, die Schulleitung hat mich zu einem Dienstgespräch – vielleicht sogar in der Behörde – eingeladen, weil

- ich meine Klausuren nicht fristgemäß zurückgegeben habe
- es Beschwerden von Eltern, Schülerinnen und Schülern oder einzelnen Kolleginnen und Kollegen über mich gibt
- eine Dienst- oder Fachaufsichtsbeschwerde gegen mich vorliegt
- ein Widerspruch gegen eine meiner Noten eingereicht wurde!“

Solcherlei Hilferufe erreichen den Personalrat verbunden mit der Bitte, von einem Personalratsmitglied zu diesen Dienstgesprächen begleitet zu werden.

Zu der rechtlichen Situation:

Bei auftretenden Konflikten oder Beschwerden ist die Schulleitung grundsätzlich verpflichtet, mit der betroffenen Lehrkraft ein Gespräch zu führen, um den zugrunde liegenden Sachverhalt zu klären. Die Kollegin oder der Kollege sind folglich gehalten, dieses Gespräch wahrzunehmen. Dabei haben sie das Recht, vorab zu erfahren, worum es in diesem Gespräch gehen soll. Mit dem Ansinnen, sich auf das Gespräch vorbereiten zu können und ggf. eine Person des Vertrauens dazu mitzubringen, kann die Lehrkraft darum bitten, das Gespräch nicht ad hoc zu führen, sondern einen späteren Termin zu vereinbaren.

Bei Dienstgesprächen ergibt sich das Recht auf einen Beistand aus §14 Abs. 4 VwVfG NRW, das besagt: „Ein Beteiligter kann zu Verhandlungen und Besprechungen mit einem Beistand erscheinen. (...)“ Es stellt also keinen Misstrauensbeweis dar, wenn eine Lehrkraft von diesem Recht Gebrauch macht.

Teilweise befürchten Lehrerinnen und Lehrer jedoch dennoch ein „Abstrafen“ durch die Schulleitung, wenn sie von diesem Recht Gebrauch machen wollen. Ein solches Verhalten der Schulleitung verstieße allerdings gegen deren innerdienstliche Wohlverhaltenspflicht gemäß §34 Satz 3 BeamStG, die ein kollegiales Verhalten, eine Pflicht zur vertrauensvollen Zusammenarbeit und ein achtungsvolles Verhalten gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorschreibt.

Die Aufgabe der Begleitung besteht darin, die Rechte der Kolleginnen und Kollegen zu wahren und sie auf Wunsch argumentativ zu unterstützen.

Nach unseren Erfahrungen ist die Anwesenheit einer unbeteiligten, jedoch sachkundigen dritten Person in der Regel zielführend, oftmals auch deeskalierend und somit ratsam.

Sofern Sie oder Ihre Kolleginnen und Kollegen in einem solchen Fall eine Begleitung durch den Personalrat wünschen, setzen Sie sich gern mit uns in Verbindung. Wir besprechen die Angelegenheit(en) dann gemeinsam vor, um gut gerüstet in dieses Dienstgespräch zu gehen. Gegebenenfalls raten wir Ihnen, sich um einen Rechtsbeistand zu bemühen, so dass Sie diesen in gravierenden Fällen zu diesem Gespräch mitnehmen können.

Dienstgespräche innerhalb der Behörde

Grundsätzlich gelten die vorherigen Ausführungen gleichermaßen für von der Behörde angesetzte Dienstgespräche, die entweder auf Einladung der juristischen Dezernentin bzw. des juristischen Dezernenten (Dezernat 47: Personalangelegenheiten) oder der schulfachlichen Dezernentinnen und Dezernenten (Dezernat 43) erfolgen.

Dabei ist man inzwischen dazu übergegangen, den Betroffenen zu bitten, vor dem Gespräch eine schriftliche Belehrung unterzeichnen zu lassen, die vorab verlesen wird. Darin geht es u.a. auch um die disziplinarrechtliche Relevanz, das Recht zur Hinzuziehung eines Bevollmächtigten oder Rechtsbeistands sowie die Möglichkeit, „nicht auf solche Fragen (zu) antworten (...), die (... den Betroffenen) in die Gefahr bringen, strafrechtlich oder disziplinarrechtlich verfolgt zu werden“.

Und noch ein Hinweis zum Schluss:

Mitarbeitergespräche mit Zielvereinbarungen als Instrument der Personalführung sind im Schulbereich nicht mit dem Hauptpersonalrat abgestimmt und demnach nicht gesetzlich verankert.

Diese Hinweise dienen Ihrer Information, können aber eine individuelle Beratung durch den Personalrat nicht ersetzen. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an ein Personalratsmitglied des PhV.