

Mit Vertrauensperson zum Personalgespräch?

Die Anwesenheit einer Vertrauensperson bei schwierigen Gesprächen mit der Schulleitung kann sinnvoll sein. Es ist jedoch keine gute Idee, Kolleginnen oder Kollegen beizuziehen.

Eine Lehrperson ist schon seit längerer Zeit in einem Personalentwicklungsprozess. Sie spürt, dass sie die Ziele in den Bereichen Unterrichtsgestaltung, Klassenführung und Umgang mit Lernenden nicht zur Zufriedenheit der Schulleitung erfüllt hat. Für die nächsten Tage ist ein Gespräch mit dem Vorgesetzten geplant. Die Lehrperson beabsichtigt den Beizug einer Vertrauensperson ohne vorgängige Rücksprache mit der Schulleitung.

Nebst dem ordentlichen Mitarbeiter- oder Beratungsgespräch sind es vor allem zwei Gesprächsformen, welche für Lehrpersonen im Schulalltag von zentraler Bedeutung sein können. Im Vordergrund steht

«In der Praxis versuchen die Betroffenen oft, Mitarbeitende derselben Schule in ihren Konflikt mit den Vorgesetzten zu involvieren. Dazu haben sie grundsätzlich kein Recht. Eine solche Konstellation ist für den Kollegen oder die Kollegin hochproblematisch.»

die klassische Mitarbeiterbeurteilung als formelles dienstliches Qualifikationsgespräch. Diese Gespräche finden in der Regel ohne weitere Personen in einem vertraulichen Rahmen und nach zuvor vereinbartem Ablauf periodisch statt.

Bei einer negativen Beurteilung oder beim Verdacht auf unfaire Behandlung muss es möglich sein, sich an den nächsthöheren Vorgesetzten zu wenden. Dies ist oft der Präsident der Schulbehörde. Dieser nimmt in der Folge eine Neubeurteilung vor oder versucht den Konflikt gütlich zu regeln. Viele kantonale Personalgesetze erlauben es Lehrpersonen, sich von einer Vertrauensperson an dieses zweite Gespräch begleiten zu lassen.

Ein weiterer Fall sind die Konfrontationsgespräche zwischen Lehrpersonen und Schulleitung. Bei diesen geht es darum, eine Lehrperson mit einem Problem, einem Mangel, einer Beschwerde oder dergleichen unmittelbar zu konfrontieren und nach Möglichkeit, gemeinsam

Lösungen zu finden. Im Unterschied zu einem Beratungsgespräch ist in diesem Fall eine direktive Situation gegeben, das heisst, die Schulleitung kann ganz konkrete Vorgaben zur Teilnahme von weiteren Personen machen. Die Schulleitung als Hüterin bestimmter Güter wie Regeln, Werte und Fairness im Verfahren nimmt die Konfrontation vor, um eine Lösung aktiv herbeizuführen.

Verhängnisvoller Rollenkonflikt

Die Anerkennung des Problems durch die Lehrperson und deren engagierte Mitwirkung an der Lösung ist zwar das Ziel, aber nicht zwingende Bedingung. Oft wünschen sich Lehrpersonen genau in solchen Situationen den Beizug einer Vertrauensperson. In der Praxis versuchen die Betroffenen oft, Mitarbeitende derselben Schule in ihren Konflikt mit den Vorgesetzten zu involvieren. Dazu haben sie grundsätzlich kein Recht. Eine solche Konstellation ist für den Kollegen oder die Kollegin hochproblematisch. Diese haben sich aufgrund ihrer Treuepflicht als Arbeitnehmer nämlich gegenüber der Schulleitung loyal zu verhalten.

Wird durch die Schulleitung Illoyalität festgestellt, so müssen solidarisierende Lehrpersonen allenfalls mit einer Verwarnung rechnen. Diese Aussage trifft auch auf die Lehrpersonen-Vertretung in der Schulbehörde zu. Die Lehrervertretung hat nicht die Probleme einer einzelnen Lehrperson zu lösen, sondern sich für die Anliegen der Lehrerschaft als Ganzes einzusetzen.

Ein Konflikt zwischen Lehrpersonen und Schulleitung bleibt im Kollegium meist nicht lange verborgen. Mangels Kenntnis des ganzen Falls und fehlender nachprüfbarer Informationen sollten sich Teammitglieder neutral verhalten. Der Einbezug von Mitarbeitern in einen Konflikt kann durch die Teamdynamik rasch ausser Kontrolle geraten.

Betroffene Lehrpersonen haben auch nicht das Recht, eine externe Vertrauensperson, zum Beispiel den persönlichen Coach oder die Lehrerberaterin, an ein Konfrontationsgespräch mitzubringen. Selbst dann nicht, wenn es sich um ein Gespräch mit grosser Tragweite handelt. Erst bei der Eröffnung eines formellen

Verfahrens z. B. bei der Einleitung einer Kündigung haben Lehrpersonen im Rahmen des rechtlichen Gehörs das verfassungsmässig verbriefte Recht, sich vertreten oder verbeiständen zu lassen.

Sinnvoller Beizug von Fachleuten

Es liegt somit in der Kompetenz der Schulleitung, die Anwesenheit von Drittpersonen an Gesprächen zu gestatten oder abzulehnen. Ob dies im konkreten Fall sinnvoll oder ob die Anwesenheit einer Vertrauensperson der Lehrperson nicht gar zu begrüssen ist, weil damit die Situation entspannt werden kann, ist im Einzelnen zu prüfen. Auch Familienmitglieder oder gute Freunde eignen sich selten für diese Aufgabe. Ihre Objektivität dürfte durch das enge Verhältnis zur betroffenen Lehrperson nicht gegeben sein.

Deutlich zu bejahen ist die Teilnahme von Vertrauenspersonen wie Ärzten oder Therapeuten bei jenen Fällen, in denen die Gesundheit der Lehrperson eine zentrale Bedeutung für die aufgetauchten Probleme sein könnte. ■

Peter Hofmann

Weiter im Text

Judith Naef, Catherine André, Rolf Zimmermann: «Führungsgespräche und rechtliche Fallstricke in der öffentlichen Verwaltung», Schulthess Verlag, 2010, 256 Seiten, CHF 65.–, ISBN 978-3-7255-6019-6

Anton Strittmatter, Bianca Ender: «Personalführung an Schulen. Gewährleisten, Unterstützen, Entwickeln», Koproduktion des Verlags LCH und Schulverlag plus AG, 2010, 136 Seiten A4, broschiert, CHF 44.–, Bestellungen via: www.lch.ch/publikationen/verlag-lch/impulse-zur-schulentwicklung, ISBN 978-3-292-00605-9

Der Autor

Peter Hofmann ist Jurist und ehemaliger Primarlehrer. Er leitet die vom Staat unabhängige «fachstelle schulrecht gmbh» (www.schulrecht.ch). Seine Meinung kann von den Positionen des LCH abweichen.