

An V 524

Betr.: Veröffentlichung im Mitteilungsblatt der BSJB über den Abschluß einer Dienstvereinbarung mit dem PR

Hiermit wird um Veröffentlichung nachstehenden Textes nebst Dienstvereinbarung im nächsten Mitteilungsblatt der BSJB gebeten.

Joh. Scholz

Das Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeiter- und Vorgesetztengespräch

Personalentwicklung in der hamburgischen Verwaltung erhebt den Anspruch, die Bedarfe und Anforderungen der Verwaltung mit den Interessen, Wünschen und Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so weit wie möglich in Einklang zu bringen. Das Mitarbeiter- bzw. Mitarbeiterinnen- und Vorgesetztengespräch ist ein ausgewähltes Instrument der Personalentwicklung und soll dazu beitragen, daß jede einzelne Mitarbeiterin und jeder einzelne Mitarbeiter so weit wie möglich den jeweiligen Kenntnissen, Fähigkeiten und Wünschen entsprechend eingesetzt, gefördert und gefordert wird. Gesprächsthemen sind grundsätzlich Aufgabe und Arbeitsumfeld, Zusammenarbeit und Führung und die Veränderungs- und Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters.

Eines der wesentlichen Merkmale des Mitarbeiterin- und Vorgesetztengespräche die Alljährlichkeit dieses Gespräches. Wenn es über die regelmäßig geführten Gespräche gelingt, Haltungen und Einstellungen zu verändern, werden die Gespräche mittelfristig bewirken, daß sich die Art und Weise, wie fachliche Aufgaben wahrgenommen und bewältigt werden, positiv verändert, sich die Qualität der Zusammenarbeit spürbar verbessert und daß sich außerdem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihren persönlichen Vorstellungen und Wünschen ernst genommen fühlen.

Die Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung (Dienststelle)

und

der Personalrat der Ämter für Verwaltung, Schule, Berufliche Bildung und Weiterbildung, der

Dienststellen, der Volkshochschule und Jugendmusikschule sowie des Verwaltungs- und technischen Personals der Schulen (Personalrat)

schließen folgende Dienstvereinbarung zum

Mitarbeiter- bzw. Mitarbeiterinnen- und Vorgesetztengespräch

1. Geltungsbereich

Die Dienstvereinbarung gilt - mit Ausnahme der Volkshochschule - für den Zuständigkeitsbereich des Personalrats. Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besteht ein Anspruch auf die Durchführung des Mitarbeiter- bzw. Mitarbeiterinnen- und Vorgesetztengesprächs; für alle Vorgesetzten ist die Durchführung des Gesprächs Bestandteil ihrer Führungsaufgabe.

2. Das Mitarbeiter- bzw. Mitarbeiterinnen- und Vorgesetztengespräch

Das Mitarbeiter- bzw. Mitarbeiterinnen- und Vorgesetztengespräch ist ein Beratungs- und Fördergespräch. Es soll dazu beitragen, daß jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter soweit wie möglich ihren bzw. seinen Kenntnissen, Fähigkeiten und Wünschen entsprechend eingesetzt und gefördert wird.

Es ersetzt weder die täglichen Gespräche, noch Team- oder Arbeitsgespräche bzw. Konfliktgespräche. Es ist auch kein Beurteilungsgespräch und ersetzt daher auch nicht das vorhandene Beurteilungssystem. Es sollen in einem besonderen Gesprächsrahmen, losgelöst von den Alltagssituationen, grundsätzliche Fragen von Zusammenarbeit und Förderung analysiert werden.

Zur Unterstützung liegen die Orientierungs- und eine Vorbereitungshilfe vor, die an alle Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verteilt wird. Darin werden grundsätzliche Fragen des Mitarbeiter- bzw. Mitarbeiterinnen- und Vorgesetztengesprächs angesprochen. Sie sollen den Einstieg in die Gespräche erleichtern. Zur Einführung werden hierarchieübergreifende Fortbildungsmaßnahmen durchgeführt.

3. Ziel des Mitarbeiter- bzw. Mitarbeiterinnen- und Vorgesetztengesprächs

Ziel des Mitarbeiter- bzw. Mitarbeiterinnen- und Vorgesetztengesprächs ist es, dazu beizutragen,

- die Kommunikation und Information weiter zu verbessern,
- die persönliche Entwicklung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters gemeinsam zu planen und gezielt zu fördern,
- Aufgaben- und Zielklarheit zu schaffen und damit Verantwortung deutlich zu machen und zu stärken,
- die Zusammenarbeit und das Führungsverhalten zu klären und damit zu verbessern.

4. Rahmenbedingungen und Regeln

Für die Durchführung des Mitarbeiter- bzw. Mitarbeiterinnen- und Vorgesetztengesprächs gelten nachstehende Rahmenbedingungen und Regeln:

- Die Einführung des Mitarbeiter- bzw. Mitarbeiterinnen- und Vorgesetztengesprächs erfolgt von oben nach unten.
- Das Gespräch wird einmal jährlich zwischen der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter und ihrem bzw. seinem unmittelbaren Vorgesetzten geführt.
- Das Gespräch ist ein Einzelgespräch (Vieraugenprinzip). Die Planung und Durchführung ist Bestandteil der Führungsaufgabe der Vorgesetzten.
- Das Gespräch sollte 14 Tage vorher vereinbart werden, um ausreichend Zeit für die Vorbereitung der anzusprechenden Punkte zu geben. Die Orientierungs- und Vorbereitungshilfe sollen der Vorbereitung auf das Gespräch dienen und stellen eine Leitlinie dar. Es ist nicht notwendig, jeden Punkt in jedem Gespräch zu behandeln; die persönliche Entwicklung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters ist jedoch in jedem Gespräch Gegenstand.
- Das Gespräch sollte ohne zeitlichen Druck geführt werden. Störungen durch Dritte sind auszuschließen.
- Die Gesprächsdauer sollte zwei Stunden nicht überschreiten.
- Der Bogen zu den Zielvereinbarungen ist nur für die am Gespräch Beteiligten bestimmt und beim nächsten Gespräch zu vernichten. Im Falle eines Vorgesetztenwechsel erfolgt eine Weitergabe des Bogens ausschließlich bei erklärtem Einverständnis der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters.
- Interne Zielvereinbarungen werden vertraulich behandelt und sind nur für die am Gespräch Beteiligten bestimmt.
- Weiterzuleitende Zielvereinbarungen werden nur an die entsprechende Stelle (z.B. Fortbildung) durch den Vorgesetzten weitergeleitet.
- Die nächsthöhere Vorgesetzte bzw. der nächsthöhere Vorgesetzte wird davon informiert, daß das Gespräch stattgefunden hat.
- Das Mitarbeiter- bzw. Mitarbeiterinnen- und Vorgesetztengespräch kann nicht erzwungen werden, sondern beruht vom Ansatz her auf dem Grundsatz der Freiwilligkeit. Nur eine positive Grundhaltung gegenüber dem Gespräch führt auch zu den erwünschten Auswirkungen.
- Verweigert sich eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter dem Gespräch, versucht die Vorgesetzte bzw. der Vorgesetzte zumindest zu klären, welche Gründe für diese Haltung vorliegen und wie diese abgebaut werden könnten.

5. Geltungsdauer

Die Dienstvereinbarung tritt mit Wirkung vom 01.04.1997 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von sechs Monaten jeweils zum Kalenderjahr gekündigt werden. Für die Fall der Kündigung wirkt sie bis zum Abschluß einer neuen Vereinbarung nach.

Hamburg, den 10.06.1997

gez. Altendorf
für die Dienststelle

gez. Kähler
für den Personalrat

12.06.1997
MBISchul 1997 S.

V 444
(wird nicht im VwHbSchul abgedruckt)