Freie Hansestadt Bremen

Dienstvereinbarung zum Führen von Jahresgesprächen im bremischen öffentlichen Dienst

Inkrafttreten: 08.04.2016
Fundstelle: Brem.ABl. 2016, 207

außer Kraft

Inhaltsverzeichnis

Präambel

§ 1 Gegenstand und Geltungsbereich

§ 2 Anwendungsgrundlage

§ 3 Zielsetzung

§ 4 Grundsätze

§ 5 Inhalt

§ 6 Durchführung

§ 7 Dokumentation und Vereinbarungen

§ 8 Schulung

§ 9 Störungen

§ 10 Leitfaden

§ 11 Controlling

§ 12 Information der Beschäftigten

§ 13 Schlussbestimmung

Dienstvereinbarung
zum Führen von Jahresgesprächen im bremischen öffentlichen Dienst

Zwischen dem Land und der Stadtgemeinde Bremen sowie dem Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen wird nach § 62 des Bremischen Personalvertretungsgesetzes (BremPersVG) die folgende Dienstvereinbarung geschlossen.

Präambel

Ziel der bremischen Personalentwicklung ist es, über ein System abgestimmter, vernetzter und qualitätsgesicherter Personalentwicklungsinstrumente zu verfügen, die besonders wirkungsvoll sind. Eines dieser Instrumente ist das Jahresgespräch, das einen regelmäßigen Austausch zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gewährleisten soll.

Vor dem Hintergrund der Anforderungen an eine zukunftsfähige Verwaltung wurde das Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch (MVG) überarbeitet und weiterentwickelt. Unter der Bezeichnung „Jahresgespräch“ wird es nun in der gesamten Verwaltung des Landes und der Stadtgemeinde Bremen sowohl für Vorgesetzte als auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtend eingeführt.

Das Jahresgespräch als ein zentrales Instrument der Personalentwicklung trägt zur Verbesserung der Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei. Es stärkt die aktiven Mitsprache- und Gestaltungsmöglichkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und unterstützt die Vorgesetzten bei der Wahrnehmung ihrer Führungsaufgaben. Die Wirkung von Jahresgesprächen ist besonders weitreichend, denn eine zielführende und wertschätzende Kommunikation trägt maßgeblich zu einem gut organisierten Arbeitsablauf und damit zur Optimierung der täglichen Arbeit bei.

Gespräche zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden meist täglich geführt und beeinflussen die Arbeit in der bremischen Verwaltung ganz wesentlich. Diese Gespräche dienen jedoch vorwiegend tagesaktuellen Fragestellungen und dem sachlichen Informationsaustausch im Arbeitsablauf. Ziele und Ergebnisse der Arbeit, Probleme, die mit dem Aufgabengebiet verbunden sind, Fragen zur Zusammenarbeit, eine Orientierung zur Einschätzung der eigenen Arbeitsleistung sowie zur beruflichen Entwicklung bleiben im Arbeitsalltag oft unbesprochen. Dies betrifft gleichermaßen Themen im Zusammenhang mit Work-Life-Balance, Vereinbarkeit von Beruf und Familie,

außer Kraft

Gesundheitsförderung, persönliche Weiterentwicklung oder ehrenamtliches Engagement. Jahresgespräche sollen dazu dienen, dass auch über diese Themen ein regelmäßiger Austausch stattfinden kann.

Das Führen von Jahresgesprächen ist fester Bestandteil der Personalverantwortung von Vorgesetzten in der Freien Hansestadt Bremen.

§ 1
Gegenstand und Geltungsbereich

1. Gegenstand dieser Dienstvereinbarung ist die Durchführung von jährlich verpflichtend stattfindenden Jahresgesprächen.

2. Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten des Landes und der Stadtgemeinde Bremen im Sinne des § 3 Absatz 1 Bremisches Personalvertretungsgesetz (BremPersVG). Sie richtet sich sowohl an Beamtinnen und Beamte als auch an Beschäftigte mit Arbeitsverträgen im Sinne des TV-L bzw. TVöD.

3. Die Dienstvereinbarung gilt nicht für Beschäftigte im Geltungsbereich der Dienstvereinbarung über Personalentwicklungsgespräche an den Schulen der Stadtgemeinde Bremen nach § 19 Absatz 3 der Lehrerdienstverordnung vom 31. März 2008.

§ 2
Anwendungsgrundlage

1. Diese Dienstvereinbarung regelt den Rahmen für die Durchführung von Jahresgesprächen. Informationen zur Vorbereitung und zum Ablauf der Gespräche finden sich im „Leitfaden zur Durchführung von Jahresgesprächen“.

2. Unter einem Jahresgespräch wird ein regelmäßig zu führendes Gespräch zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Form eines partnerschaftlichen Dialogs verstanden.

3. Vorgesetzte sind alle Beschäftigte mit Führungsfunktion. Unter einer Vorgesetzten oder einem Vorgesetzten im Sinne dieser Dienstvereinbarung ist, soweit nicht anders bestimmt, immer die oder der unmittelbare Vorgesetzte zu verstehen.

4. In Ausnahmefällen kann die Zuständigkeit für das Gespräch auf einen anderen als die direkte Vorgesetzte oder den direkten Vorgesetzten übertragen werden. Eine solche

außer Kraft

Ausnahme ist mit der Dienststellenleitung und den Interessenvertretungen abzustimmen.

5. Vereinbarungen hinsichtlich der Durchführung der Jahresgespräche in einem längeren als einjährigen Abstand bedürfen der Zustimmung der Senatorin für Finanzen und des Gesamtpersonalrats.

6. Grundsätzlich sind in allen Dienststellen Jahresgespräche zu führen. In Dienststellen, in denen regelmäßig dienstliche Beurteilungen durchgeführt werden, kann im Jahr der Beurteilungseröffnung auf das Führen des Jahresgesprächs verzichtet werden.

§ 3
Zielsetzung

Das Führen von Jahresgesprächen soll dabei unterstützen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den jeweiligen Kenntnissen, Fähigkeiten und Wünschen entsprechend eingesetzt werden.

Vor diesem Hintergrund soll das Jahresgespräch:

- die gegenseitige Beratung und Unterstützung der Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestärken

- Wertschätzung vermitteln und helfen, die Fähigkeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu würdigen, zu fördern und zu entwickeln

- Raum geben für eine gegenseitige Rückmeldung über die geleistete Arbeit und Zusammenarbeit

- die Entwicklung kooperativer Arbeitsbeziehungen fördern und somit Arbeitsergebnisse, Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit verbessern

- die Kommunikation, den Informationsfluss und den Wissensaustausch verbessern

- die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Selbsteinschätzung ihrer Arbeit und die Vorgesetzten bei der Reflexion ihres Führungsverhaltens unterstützen

- Personalentwicklung realisieren, z.B. durch die Thematisierung beruflicher Perspektiven, Entwicklungsmöglichkeiten und -erfordernisse oder durch die Vereinbarung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

- dabei helfen Absprachen bzw. Vereinbarungen für die weitere Arbeit zu treffen.

außer Kraft

§ 4

Grundsätze

- Bei einem Jahresgespräch handelt es sich um einen geplanten, von beiden Gesprächsbeteiligten inhaltlich vorbereiteten Dialog, der sich an den oben beschriebenen Zielen orientiert.

- Das Jahresgespräch ist von allen spontanen oder aus aktuellen Anlässen heraus geführten Gesprächen zu unterscheiden. Es ist eindeutig zwischen einem Jahresgespräch und anderen anlassbezogenen Gesprächen (z.B. Konflikt-, Beurteilungs- oder betriebliches Wiedereingliederungsgespräch) zu differenzieren.

- Das Jahresgespräch dient in erster Linie der Förderung eines wertschätzenden, lösungsorientierten und offenen Dialogs zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Vorgesetzten. Daher ist es frei von Bewertungen im Sinne einer Beurteilung. Jedoch kann eine Einschätzung zur Arbeitsleistung, zum Tun und Handeln der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegeben werden.

- Der Gesprächsinhalt ist vertraulich. Informationen dürfen an Dritte nur in beiderseitigem Einvernehmen weitergegeben werden. Hinweise über die Durchführung oder Inhalte des Jahresgesprächs werden nicht in die Personalakte aufgenommen.

§ 5

Inhalt

Neben der Analyse des Ist-Zustandes und einem Rückblick auf die bisherige Zusammenarbeit geht es beim Führen von Jahresgesprächen insbesondere um eine zukunftsorientierte Erörterung der Arbeitsgestaltung und das Besprechen von Entwicklungsmöglichkeiten. Das gegenseitige Feedback soll dabei ein fester Bestandteil des Gesprächs sein.

Konkret sollen im Jahresgespräch folgende Themen behandelt werden:

- Betrachtung des zurückliegenden Zeitraums seit dem letzten Jahresgespräch

- Austausch über Arbeitsaufgaben und Arbeitsorganisation

- Austausch über Führung und Zusammenarbeit

- Orientierung zur Einschätzung der Arbeitsleistung

- Veränderungs- und Entwicklungsperspektiven

außer Kraft

- Vereinbarungen für die Zukunft

Bei Bedarf sind Themen wie z.B. Work-Life-Balance oder Situationen aufgrund einer Behinderung im Jahresgespräch anzusprechen.

§ 6
Durchführung

- Das Jahresgespräch wird in der Regel einmal jährlich als „Vier-Augen-Gespräch“ durchgeführt. Mit neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird das erste Gespräch frühestens nach sechs, spätestens nach zwölf Monaten geführt.

- Der Gesprächstermin soll ca. zwei Wochen vorher zwischen Führungskraft und Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter vereinbart werden, um eine ausreichende Vorbereitung zu gewährleisten.

- Für das Jahresgespräch ist ausreichend Zeit einzuplanen. Ein störungsfreier Ablauf ist sicher zu stellen.

§ 7
Dokumentation und Vereinbarungen

- Die Gesprächsergebnisse und getroffenen Vereinbarungen werden in einer Gesprächsnotiz vertraulich dokumentiert und von beiden Gesprächsteilnehmerinnen und -teilnehmern unterschrieben. Jede Gesprächspartnerin oder jeder Gesprächspartner erhält ein Exemplar. Die Gesprächsnotiz ist für Dritte unzugänglich aufzubewahren.

- Vereinbarungen, die im Jahresgespräch getroffen werden, sind an die unterzeichnenden Personen und an ihre Funktion gebunden. Daher werden bei personellen Veränderungen (z.B. Wechsel der oder des Vorgesetzten, Arbeitsplatzwechsel oder Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis) die Aufzeichnungen nach Absprache der Beteiligten vernichtet.

- Die Einhaltung und Umsetzung vereinbarter Absprachen und Maßnahmen liegt in der gemeinsamen Verantwortung der Vorgesetzten und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

- Auf einem Rückmeldebogen (siehe Anlage) bescheinigt der oder die Vorgesetzte die Zahl der geführten bzw. nicht geführten Gespräche. Dieser Rückmeldebogen ist bis zum 31. Januar des Folgejahres an die in der Dienststelle für die Durchführung von

außer Kraft

Jahresgespräche verantwortliche Organisationseinheit weiterzuleiten und wird zum Zwecke des Controllings ausgewertet.

§ 8
Schulung

Die Senatorin für Finanzen bietet in ihrem Fortbildungsprogramm Informationsveranstaltungen und Seminare zur Durchführung von Jahresgesprächen an. Die Veranstaltungen richten sich insbesondere an Vorgesetzte, die bisher noch keine bzw. nur wenige Erfahrungen mit der Durchführung dieser Form der Jahresgespräche haben.

§ 9
Störungen

- Liegt ein schwerwiegender Konflikt zwischen den Personen, die das Jahresgespräch führen sollen, vor, soll dieser zunächst entsprechend der Dienstvereinbarung „Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz“ bearbeitet werden.

- Sollte sich ein Jahresgespräch im Gesprächsverlauf so konfliktgeladen gestalten, dass die Probleme von keinem der Gesprächsbeteiligten gelöst werden können, wird das Gespräch vertagt. Innerhalb von 14 Tagen wird, falls gewünscht auch unter Hinzuziehung einer dritten Person, ein erneuter Klärungsversuch gestartet. Sollte dieses Verfahren die Durchführung eines für beide Seiten zufriedenstellenden Gesprächs nicht sicherstellen können, ist entsprechend dem Verfahrensvorschlag der Dienstvereinbarung zur Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz vorzugehen.

- Lehnt es eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter ab, das Jahresgespräch zu führen (hierfür muss ein schwerwiegender Grund vorliegen), soll der oder die Vorgesetzte in einem Vorgespräch versuchen, die Gründe dafür heraus zu finden. Sollte die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter auch dann noch nicht bereit sein, das Gespräch zu führen, kann eine dritte Person (z.B. aus dem Personalbereich, der Personalentwicklung oder der Interessenvertretungen) hinzugezogen werden, um bei einem klärenden Gespräch unterstützend zur Seite zu stehen. Ziel des Klärungsgesprächs ist es, die Voraussetzungen für das Führen von Jahresgesprächen zu schaffen. Es besteht die Möglichkeit, dass an dem sich anschließenden Jahresgespräch ebenfalls eine Vertrauensperson teilnimmt.

§ 10
Leitfaden

außer Kraft

Als Unterstützung für die Vorbereitung und Durchführung von Jahresgesprächen wird von der Senatorin für Finanzen ein Leitfaden zum Führen von Jahresgesprächen zur Verfügung gestellt.

§ 11
Controlling

Um die Kontinuität und Nachhaltigkeit der Jahresgespräche zu gewährleisten, wird ein jährliches Controlling durchgeführt. In den Dienststellen werden dafür folgende Kennziffern (Stichtag jeweils 31. Dezember eines Jahres) ermittelt:

- Anzahl der bereits geführten Jahresgespräche

- Anzahl der noch ausstehenden Jahresgespräche und Nennung der Gründe hierfür.

Zur Erstellung eines Gesamtcontrollings werden die Kennziffern jeweils zum 31. Januar eines Jahres an das Referat 33 der Senatorin für Finanzen weiter geleitet.

§ 12
Information der Beschäftigten

Die Regelungen dieser Dienstvereinbarung sind allen Beschäftigten in geeigneter Form, z.B. durch Rundschreiben, Personalversammlungen, Dienstbesprechungen, Intranet bekannt zu machen.

§ 13
Schlussbestimmung

Die Partner dieser Dienstvereinbarung sind sich einig, auf die Einhaltung der Regelungen dieser Dienstvereinbarung zu achten, neue Erkenntnisse, Erfahrungen und Veränderungen der Situation zu verfolgen und bei Bedarf die Dienstvereinbarung fortzuschreiben.

Folgende benannte Regelungen werden im Wege des Mitbestimmungsverfahrens mit dem Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen erstellt sowie bei Bedarf geändert, ohne dass eine Kündigung der Dienstvereinbarung erforderlich wird. Die Rechte der anderen Interessenvertretungen sind zu wahren.

- Leitfaden zur Durchführung von Jahresgesprächen

- Rückmeldebogen zum Jahresgespräch

außer Kraft

Diese Vereinbarung tritt mit dem Tage der Unterzeichnung in Kraft und ist zunächst für einen Zeitraum von vier Jahren gültig. Nach Ablauf von drei Jahren erfolgt eine Evaluation. In den Dienststellen sind weitere konkretisierende Vereinbarungen auf der Grundlage dieser Dienstvereinbarung zulässig.

Bremen, den 8. April 2016

Die Senatorin für Finanzen

außer Kraft