

Führen durch Ziele

Einführung

in das strukturierte Mitarbeiterjahresgespräch (MaJG) in der Pfarrei

Leitfaden

(überarbeitet: Januar 2020)

Inhaltsverzeichnis

1. Personalentwicklung als Herausforderung in Zeiten pastoraler Umstrukturierung
 - 1.1. Kirchliche Entwicklungen der jüngeren Zeit
 - 1.2. Personalentwicklung im Rahmen der Kirche
 - 1.3. Bausteine von Personalentwicklung
2. Was sind strukturierte Mitarbeiterjahresgespräche?
3. Chancen strukturierter Mitarbeiterjahresgespräche
 - 3.1. Positive Effekte/Erträge
 - 3.2. Nutzen für Mitarbeiter/innen
 - 3.3. Nutzen für die Führungskräfte/Dienstvorgesetzten
 - 3.4. Nutzen für das Bistum
 - 3.5. Nutzen für die Pfarrei
4. Grundstruktur eines Mitarbeiterjahresgespräches
5. Regelungen zum Rahmen und zur Durchführung von Mitarbeiterjahresgesprächen im pastoralen Dienst
6. 6. Arbeitsmaterialien
 - 6.1. Vorbereitungsbögen für Mitarbeiter/innen
 - 6.2. Vorbereitungsbögen für unmittelbare Vorgesetzte
 - 6.3. Vordruck „Gefährdungsbeurteilung“
 - 6.4. Protokollvordruck für Zielvereinbarungen

1. Personalentwicklung als Herausforderung auf die kirchlichen Entwicklungen in der jüngeren Zeit

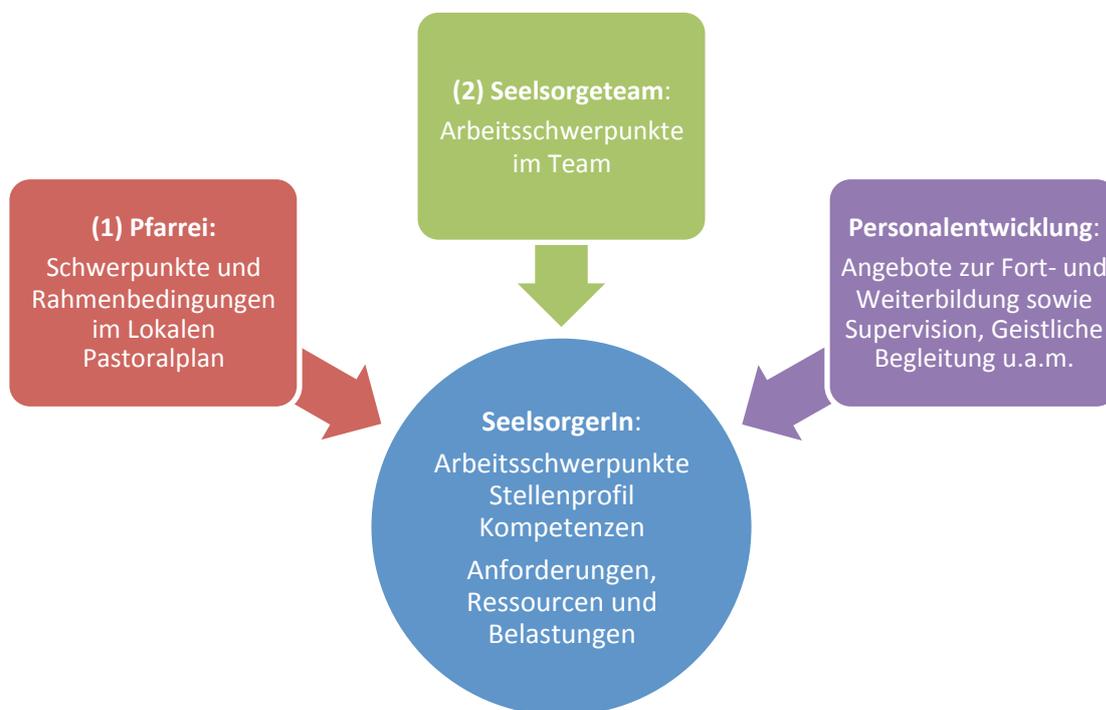
Die Anforderungen an eine menschnahe und heilsame Seelsorge haben sich in der jüngeren Zeit deutlich geändert. In den vergangenen zehn Jahren wurden zahlreiche Pfarreien neu gegründet. Der Prozess, den Hauptamtliche im Rahmen dieser Zusammenlegungen oder Neugründung durchlaufen, ist ein Prozess der Veränderung der eigenen Rolle und des persönlichen Kirchenbildes (Pfarrei und Gemeinden). Damit verändern sich auch Zuständigkeiten, Aufgabenfelder und –zuschnitte, Anforderungen an Teamwork, Delegation, an das Einbinden freiwillig Engagierter u.v.m. Eine neue Etappe teamorientierten seelsorglichen Handelns ist angebrochen.

Folgende Thesen lassen sich diesbezüglich festhalten:

- Die Leitung einer Pfarrei ist nicht nur als amtliche Leitung in Person des leitenden Pfarrers gefragt, sondern in besonderer Weise zur Steuerung von Prozessen und Abläufen in der Seelsorge und zur Entwicklung von Visionen und Ideen für eine verbesserte pastorale Praxis. Dazu gehört die Bereitschaft aller Mitarbeiter/innen, sich auf diese Steuerungsidee einzulassen. Das umfasst sowohl das Sich-Führen-Lassen als auch aktiv Führung und Leitung in klar umzeichneten Aufgabenfeldern zu übernehmen.
- In den groß gewordenen kommunalen Pfarreistrukturen müssen Prozesse vermehrt *gesteuert* werden, um Freiräume für die Seelsorge an Orten und Gelegenheiten und zu verschiedenen Anlässen zu ermöglichen. Zu den zentralen Steuerungsinstrumenten zählen der Diözesanpastoralplan und der jeweilige lokale Pastoralplan. Im Idealfall benennen die lokalen Pastoralpläne Schwerpunkte in Liturgie, Diakonie und Verkündigung und beschreiben Rahmenbedingungen für das Gelingen einer heilsamen und menschnahen Seelsorge.
- Die pastoralen Systeme (zumeist auf kommunaler Ebene) sind komplexer geworden. Die Zeit einer überschaubaren Größe ist in vielen Pfarreien vorbei. Damit steigen die Anforderungen an die Leitungskompetenz und Komplexitätskompetenz des leitenden Pfarrers und an die Mitarbeiter/innen im Pastoralteam.
- In den größer gewordenen Teams können nicht mehr „alle allen alles“ werden. Aufgabenteilung und Schwerpunktsetzungen tragen daher zu einer Ausdifferenzierung und Professionalisierung bei.
- Die Reichweite des unmittelbaren Vorgesetzten gegenüber den hauptamtlich in der Seelsorge Tätigen wie auch für Mitarbeiter/innen in den Sekretariaten, technischen Diensten, Kirchenmusik etc. hat sich vergrößert, denn es sind neue berufliche Akteure hinzugekommen: KiTa-Verbundleitungen, Verwaltungsreferent/innen, Sozialarbeiter/innen.
- Die Spannweite von Leitung und Verantwortung hat sich enorm erweitert. Alle Christen sind aufgerufen, in den Pfarreien Verantwortung zu übernehmen und zum Gelingen eines zeitgenössischen Kirche-Seins in der jeweiligen Stadt und Umland mitzuwirken. Auch dies trägt dazu bei, dass sich die Rollen und Aufgaben hauptamtlicher Mitarbeiter/innen weiter ausdifferenzieren und entwickeln.
- Die Rahmenbedingungen von Seelsorge haben sich weiterentwickelt. Zum einen rücken der Schutz individueller Daten und gemeinsamer (ökologischer) Ressourcen in den Mittelpunkt von Pfarreiverwaltung und lokaler Pastoralplanung. Unverzichtbar geworden sind zum anderen Leitlinien und Maßnahmen zur Prävention von Gewalt und sexualisierter Gewalt, zur Entwicklung einer individuellen Sensibilität und Handlungssicherheit für eine Kultur der Achtsamkeit und der Sorge um Schutzbefohlene in den Pfarreien und Institutionen.
- Nicht zuletzt rücken individuelle Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen vermehrt in den Focus der Dienstgemeinschaft: die Vereinbarkeit von Beruf und Familie angesichts der Arbeitszeiten und -

belastungen, der Blick auf die individuelle psychische und physische Gesundheit sowie Maßnahmen bezüglich des betrieblichen Arbeitsschutzes – auch im Kontext der Pfarreiseelsorge.

Die nachfolgende Grafik möchte die neuen Voraussetzungen und Bezugsgrößen gegenwärtiger Personalentwicklung deutlich machen:



(1) In Anlehnung an den Diözesanpastoralplan formulieren die lokalen Pastoralpläne Schwerpunkte und Prioritäten sowie Rahmenbedingungen und Leitlinien für die Seelsorge in einer Pfarrei.

(2) Diese Schwerpunkte führen zu konkreten Arbeitsschwerpunkten im Seelsorgeteam. Arbeitsschwerpunkte und die pastoralen Schwerpunkte in der Pfarrei sind stetig abzugleichen (Verzahnung von lokaler Kirchenentwicklung und lokaler Personalentwicklung).

Die wichtigen Steuerungsinstrumente im Pastoralteam sind die regelmäßigen und strukturierten Dienstgespräche und die jährlichen Mitarbeiterjahresgespräche zwischen dem leitenden Pfarrer und Mitarbeitern/innen. Unter anderem werden hier die Arbeitsfelder und –schwerpunkte verhandelt sowie die Bedarfe an Fort- und Weiterbildung bzw. Personalbegleitung (Supervision, Geistliche Begleitung) austariert und vereinbart.

(3) Die diözesane Personalentwicklung kann auf die konkreten Bedarfe reagieren, in dem sie Angebote für Personalbildung und –entwicklung bereithält. Personalberatung und –begleitung verstehen sich diesbezüglich auch als Gesprächsforen für die Vermittlung konkreter Fortbildungsangebote und/oder Supervision bzw. geistliche Begleitung.

Folgende Instrumente der Beratung und Unterstützung als Bausteine von Personalentwicklung bieten sich daher an:

- Mitarbeiterjahresgespräche
- Feedbackgespräch/Fördergespräch
- Standortgespräch/Laufbahngespräch

- Supervision/Coaching für Einzelne und Teams
- Geistliche Begleitung für Einzelne und Teams
- Fort- und Weiterbildung

Im Sinne des Gesetzgebers hat jeder Dienst- und Arbeitgeber für ein betriebliches Arbeitsschutzsystem zu sorgen. Es ist Aufgabe des Dienstgebers, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu gewährleisten und zu verbessern. Dazu hat er für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen. Das Themenfeld „Arbeitsschutz in der Seelsorge“ umfasst u.a. die Gestaltung des Arbeitsplatzes, die Klärung möglicher körperlicher oder psychischer Belastungen in der seelsorglichen Arbeit, die Frage der Infektionsgefährdung im beruflichen Umgang mit Kindern u.a.m.. Da sich pastorale Aufgabenfelder oft verändern, ist im jährlichen Mitarbeiterjahresgespräch auch der Blick auf das Thema Arbeitsschutz zu lenken.

2. Was ist ein Mitarbeiterjahresgespräch?

Mitarbeiterjahresgespräche¹ sind Teil der dienstlichen Kommunikation. Selbst dort, wo Kommunikation klappt, bleibt in der Hektik des Berufsalltages oft das Gespräch zwischen leitendem Pfarrer und Mitarbeiter/innen auf das aktuelle Tagesgeschäft beschränkt.

Die Leitvorstellung für ein Mitarbeiterjahresgespräch ist, die Zusammenarbeit und die Arbeitszufriedenheit zwischen dem/r Vorgesetzten und Mitarbeiter/in zu verbessern und damit den gemeinsamen Erfolg zu sichern.

- Das Mitarbeiterjahresgespräch findet zwischen dem/der unmittelbaren Dienstvorgesetzten und Mitarbeiter/in statt. Losgelöst von aktuellen Vorgängen wird es einmal im Jahr geführt. Das Mitarbeiterjahresgespräch soll nicht das Dienstgespräch oder Alltagsgespräch ersetzen.
- Mitarbeiterjahresgespräche sind eine Reflektionsebene der gemeinsamen Arbeit, ausgerichtet an den zukünftigen Aufgaben und Zielen bzw. eingebunden in die Zielvorgaben des Bistums sowie der lokalen Pastoralpläne. Hierzu ist es erforderlich, wechselseitige Erwartungen transparent zu machen, explizite Aufgabenziele zu vereinbaren und die Zielerreichung zu evaluieren bzw. die Entwicklung der Mitarbeiter/innen zu fördern.
- Mitarbeiterjahresgespräche stellen hohe Qualitätsansprüche an die Gesprächskultur und sind daher kein unverbindliches Geplauder. Sie finden regelmäßig und nach vorgegebenen Regeln in einer offenen und konstruktiven Atmosphäre statt. Mitarbeiterjahresgespräche sollen von Fairness, Respekt und gegenseitiger Wertschätzung geprägt sein. Als gleichberechtigte Gesprächspartner/innen erhalten beide Gesprächsteilnehmer/innen eine Rückmeldung über das eigene Verhalten. Sie können konstruktive Kritik üben und Ideen zur Optimierung der Zusammenarbeit einbringen.
- Das Mitarbeiterjahresgespräch ist somit auch eine Erörterung der persönlichen Erfahrungen in der Zusammenarbeit zwischen Mitarbeiter/in und dem/der unmittelbaren Vorgesetzten. Es bietet die Chance, die Zusammenarbeit und das Arbeitsklima zu verbessern und die Aufgabenerfüllung zu optimieren.

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird das Wort „Mitarbeiterjahresgespräch“ in diesen Dokumenten als feststehender Begriff ausschließlich in der männlichen Form verwendet.

- Nach den Regeln eines Gesprächsleitfadens wird eine gemeinsam getroffene Vereinbarung (was zu erreichen ist und was in welchem Zeitraum zu erreichen ist) am Ende schriftlich festgehalten.

Es ist deutlich hervorzuheben:

- Das Mitarbeiterjahresgespräch ist kein Beurteilungsgespräch und kein Instrument zur Einführung von Leistungsentgelt. Es ist ein Instrument der Evaluation und Motivation, nicht der Sanktion.
- Das Mitarbeiterjahresgespräch ist ebenfalls nicht geeignet, unbewältigte Konflikte zu bearbeiten. Dazu braucht es andere Instrumente und einen anderen Gesprächsrahmen.

3. Chancen strukturierter Mitarbeiterjahresgespräche

Im Folgenden sollen die Chancen strukturierter Mitarbeiterjahresgespräche aufgelistet werden. Neben den positiven Effekten und Erträgen bieten sie vielfachen Nutzen für Mitarbeitende und Führungskräfte.

3.1 Positive Effekte/Erträge

Eine professionelle Handhabung von Mitarbeiterjahresgesprächen bietet sowohl für Mitarbeiter/innen und Führungskräfte als auch für das Bistum einen vielfachen Nutzen.

- Mitarbeiter/in und Dienstvorgesetzte/r setzen sich konstruktiv mit den seelsorglichen Prioritäten und Rahmenbedingungen auseinander (lokaler und diözesaner Pastoralplan).
- Beide verbessern ihre Zusammenarbeit und stärken die Partnerschaftlichkeit im pastoralen Dienst.
- Mitarbeiterjahresgespräche führen zu mehr Transparenz und Orientierung und bieten bessere Entscheidungsgrundlagen.
- Sie dienen der Förderung der Eigeninitiative und der Weiterentwicklung der Beteiligten.
- Mitarbeiterjahresgespräche gewichten Ziele und Zielerreichung im Arbeitsprozess.
- Auf diese Weise erleichtern und fördern Mitarbeiterjahresgespräche auch Absprachen und Aufgabenverteilungen im pastoralen Team.

3.2 Nutzen für Mitarbeiter/innen

Mitarbeiter/innen werden aktiv an der Planung künftiger Aufgaben beteiligt bzw. wirken bei der Planung mit. Durch gemeinsame Zielvereinbarungen werden sie sich über ihre künftigen Aufgaben und Arbeitsschwerpunkte klar und erkennen deutlich ihren Beitrag am Gesamtauftrag. Mitarbeiter/innen gewinnen größeren Handlungsspielraum und entwickeln mehr Eigeninitiative. Sie erhalten direkte Rückmeldungen seitens der Führungskräfte, dadurch wird ihre Arbeit wertgeschätzt.

- Mitarbeiterjahresgespräche bieten Orientierung über Ausgestaltung von Arbeitsaufträgen und eigenem Handlungsspielraum.
- Sie fördern das eigenverantwortliche Handeln und die Mitgestaltungsmöglichkeiten der Mitarbeiter/innen.
- Anhand der Schwerpunkte und Leitlinien im lokalen Pastoralplan können Mitarbeiter/innen ihre Arbeitsschwerpunkte und Umfänge der Arbeitsfelder in der Pfarrei abgleichen und justieren.
- Sie erhalten Rückmeldung des Vorgesetzten auf die geleistete Arbeit hin:
 - Information über Anforderungen an das eigene Verhalten im Team
 - Klärung des Entwicklungsbedarfes
 - Fortbildung, Aufgabenverlagerungen, berufliche Veränderungen

- Information über Einsparungsanforderungen/Veränderungsprozesse
- Anforderungen an Arbeitsschutz und Sicherheit in den beruflichen Tätigkeitsfeldern.

3.3 Nutzen für die Führungskräfte

Vor Beginn des Mitarbeiterjahresgespräches muss allen Beteiligten klar sein, dass der leitende Pfarrer die Rolle des unmittelbaren Dienstvorgesetzten wahrnimmt.

Aus dieser Rolle heraus lassen sich leichter die Interessen der Organisation vertreten, für die der Pfarrer gegenüber dem/der Mitarbeiter/in zuständig ist sowie Ziele formulieren, die ggf. auch den jeweiligen persönlichen Interessen entgegenstehen.

Deshalb ist es auch sinnvoll, dass der leitende Pfarrer ein jährliches Standortgespräch bei der Personalleitung des Bistums wahrnimmt. Die Möglichkeit, ein solches Gespräch mit dem Personaldezernenten zu führen, besteht ausdrücklich.

Aufgabe der Leitung ist es, entsprechend der Führungsfunktion/Koordination, für eine gerechte Verteilung aller anfallenden Aufgaben zu sorgen.

- Pfarrer erfahren Entlastung von Routinekommunikation durch grundsätzliche Absprachen mit Zielformulierung.
- Die Planung für das kommende Jahr wird stärker an die Potenziale der vorhandenen Mitarbeiter/innen gekoppelt.
- Es eröffnen sich weitere Möglichkeiten für Delegation, Information über Motivation, Leistungsbereitschaft, Arbeitssituation, persönliche Situation und Fragen der Mitarbeiter/innen.
- Die einzelnen Mitarbeiter/innen rücken stärker ins Bewusstsein und ihr Beitrag besser sichtbar.
- Das Mitarbeiterjahresgespräch hilft Führungskräften, Mitarbeiter/innen besser wahrzunehmen und einzuschätzen.
- Der strukturierte Dialog fördert die Kooperation und das gegenseitige Verständnis bei der Lösung von Aufgaben und Problemen.
- Führungskräfte erhalten Rückmeldungen seitens der Mitarbeiter/innen.
- Vereinbarte Maßnahmen geraten nicht in Vergessenheit.
- Dem Pfarrer bietet sich eine professionelle Reflexionsschleife als Führungskraft und eine Selbsteinschätzung als Führungsperson.

3.4 Nutzen für das Bistum

Trotz geringer werdender finanzieller und personeller Ressourcen gilt es, den kirchlichen Grundauftrag zu erfüllen und das gegenseitige Vertrauen zu stärken. Hierzu ist es erforderlich, Qualifikation und Motivation der Mitarbeiter/innen zu verbessern. Es gilt, weitere Kompetenzen der Mitarbeiter/innen aufzubauen und damit die Qualität der Arbeit zu sichern.

- Die Motivation der Mitarbeiter/innen steigt, das Vertrauen untereinander wird gestärkt.
- Die Dienstgemeinschaft wird verbessert.
- In das Mitarbeiterjahresgespräch fließen Linien des Bistums ein (Diözesanpastoralplan).
- Die Zielsetzungen des Bistums können stärker mit den Arbeitsschwerpunkten und Interessen der einzelnen Mitarbeiter/innen verknüpft werden.
- Zielkonflikte werden sichtbar und können schneller und besser gelöst werden.

3.5 Nutzen für die Pfarrei

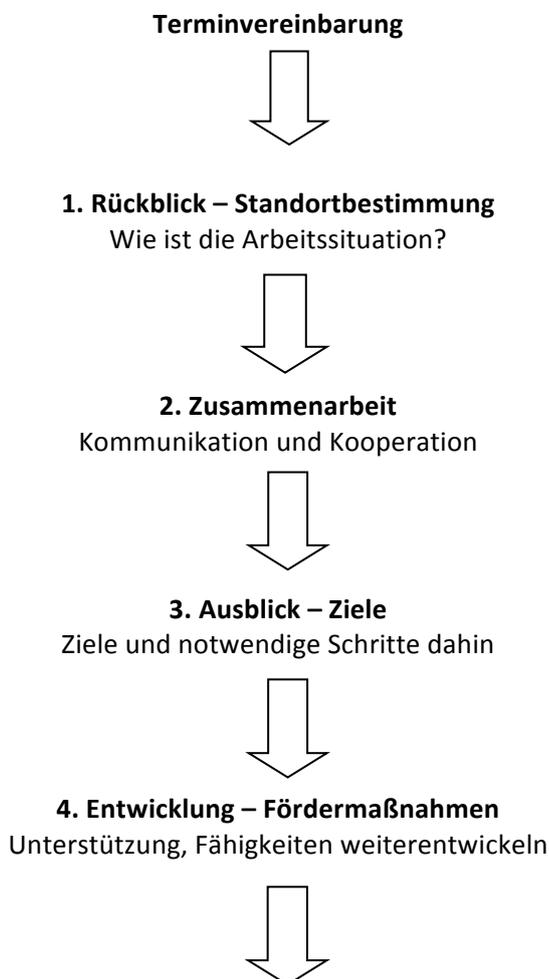
Kirchliche Personalentwicklung ist auch ein Schlüsselement der lokalen Kirchenentwicklung. Gerade in den groß gewordenen Pfarreien ist es notwendig, dass Aufgabenschwerpunkte im Pastoralteam und in der Pfarrei transparent sind. Es ist ebenso förderlich, dass wichtige Aufgabenfelder nicht allein bestritten werden, sondern Teamarbeit sind. Wie schon an anderer Stelle erwähnt, ist der lokale Pastoralplan das Instrument, aus denen Schwerpunktsetzungen hervorgehen.

- Eine gemeinsame Leitidee/Vision einer zeitgenössischen lokalen Kirche wird gefördert.
- Die Arbeitsschwerpunkte der Mitarbeiter/innen sind eng verzahnt mit den begründeten Schwerpunktsetzungen im lokalen Pastoralplan.
- Die Zielsetzungen der Pfarrei können daher stärker mit den Arbeitsschwerpunkten und Interessen der einzelnen Mitarbeiter/innen verknüpft werden – und umgekehrt.
- Die Identifikation mit Zielen und Ansprüchen in der lokalen Seelsorge wird verbessert.
- Aufgaben im Seelsorgeteam und in der Pfarrei werden transparent.
- Zielkonflikte werden sichtbar und können schneller und besser gelöst werden; Zielübereinkünfte können besser gefördert und verstärkt werden.

4. Grundstruktur eines Mitarbeiterjahresgespräches

Das strukturierte Mitarbeiterjahresgespräch besteht aus vier Phasen, zu denen es jeweils einen Vorbereitungsbogen für Mitarbeiter/innen und unmittelbare Vorgesetzte gibt. Zusätzlich enthalten die Arbeitsmaterialien einen Protokollvordruck für Zielvereinbarungen (vgl. 6.)

Die vorliegende Graphik verschafft einen Überblick über den Ablauf eines strukturierten Mitarbeiterjahresgespräches.



Protokoll

5. Regelungen zum Rahmen und zur Durchführung von Mitarbeiterjahresgesprächen im pastoralen Dienst

Präambel

Ziel von Mitarbeiterjahresgesprächen ist es, aufbauend auf dem dienst- und arbeitsrechtlichen Rahmen sowie den diözesanen und lokalen Pastoralplänen, den gemeinsamen Erfolg und die Arbeitszufriedenheit zu fördern. Die vereinbarten Ziele sollen präzise formuliert, terminiert, realistisch durch den Mitarbeiter/innen erreichbar und anhand von klaren Kriterien überprüfbar sein. Die folgenden Regelungen gewährleisten einen wirkungsvollen und für alle Seiten transparenten Einsatz dieser Gespräche.

1. Gesprächsform

Das Mitarbeiterjahresgespräch ergänzt die bestehende Struktur der Gespräche mit Mitarbeiter/innen. Es rückt die persönliche Arbeitssituation der/des Mitarbeiters/in in den Mittelpunkt und fördert die Verknüpfung der Ziele des jeweiligen Arbeitsbereiches mit der persönlichen Berufsbiographie. Vereinbarungen, die im Mitarbeiterjahresgespräch von Vorgesetzten und Mitarbeiter/in getroffen werden, erfordern stets eine beiderseitige Zustimmung aus eigener Überzeugung.

2. Gesprächspartner

Das Gespräch führt der unmittelbare Vorgesetzte mit seinem/r Mitarbeitendem/nden. Ist ein/e Mitarbeiter/in in zwei getrennten Einsatzbereichen mit verschiedenen Dienstvorgesetzten tätig, wird für jeden Bereich ein eigenes Mitarbeiterjahresgespräch geführt.

3. Turnus und Vorbereitung

Das Gespräch findet einmal pro Jahr statt. Damit sich beide Gesprächspartner anhand des Gesprächsleitfadens vorbereiten können, vereinbaren die Vorgesetzten hierfür rechtzeitig, in der Regel mit zweiwöchigem Vorlauf, einen Termin. Es empfiehlt sich, dass die Reihe der Mitarbeiterjahresgespräche innerhalb des Pastoralteams in einem gemeinsamen Zeitfenster (beispielsweise im ersten Quartal eines neuen Jahres) stattfinden. Terminabsprachen vorab und eine abschließende Reflexion können im Dienstgespräch vereinbart werden.

4. Protokoll

Im Protokoll werden Zielvereinbarungen und Qualifizierungsvorhaben als Ergebnis des Gesprächs festgehalten. Es wird gemeinsam unmittelbar im Anschluss an das Gespräch erstellt und unterzeichnet. Die Gesprächspartner erhalten je ein Exemplar des Protokolls.

5. Gefährdungsbeurteilung

Dem leitenden Pfarrer als Dienstvorgesetzten obliegt die Sorge für die Arbeitssicherheit. Da sich pastorale Aufgabenfelder oftmals ändern, ist im jährlichen Mitarbeiterjahresgespräch die Aufmerksamkeit auch auf den Arbeitsschutz zu lenken. Die Gefährdungsbeurteilung ist Bestandteil des Gespräches; der ausgefüllte Bogen Teil des Protokolls.

6. Aufbewahrung

Das Protokollexemplar des unmittelbaren Vorgesetzten wird nicht zu den im BGV geführten Personalakten genommen. Es wird nicht über EDV gespeichert. Protokoll und Gefährdungsbeurteilung verbleiben bei dem unmittelbaren Dienstvorgesetzten und werden dort bis zu drei Jahre aufbewahrt. Ältere Aufzeichnungen werden vernichtet. Bei einem Wechsel des Vorgesetzten werden die Aufzeichnungen an den Nachfolger übergeben und von diesem fortgeschrieben.

Bei einem Stellenwechsel von Mitarbeitenden werden die Aufzeichnungen vernichtet. Es gelten die Regeln des kirchlichen Datenschutzes.

7. Weitergabe von Informationen

Das Gespräch endet mit der verbindlichen Klärung, welche Informationen notwendigerweise an andere weitergegeben werden müssen (z. B. andere pastorale Mitarbeiter/innen, Pfarreirat, Personalentwicklung, interne Fortbildung, Dechant u.a.) und durch wen diese Information geschieht. Im Konfliktfall kann das Protokoll im Rahmen der Rechts- und Dienstaufsicht angefordert und eingesehen werden. Der/die Mitarbeiter/in - und auf dessen Wunsch die Mitarbeitervertretung - wird davon umgehend in Kenntnis gesetzt. Das Protokoll des Mitarbeiterjahresgesprächs wird weder im Zusammenhang mit einer vergütungsrelevanten Leistungsbewertung noch im Zusammenhang mit leistungsbedingten Kündigungsbegehren verwendet.

8. Abgrenzung

Mitarbeiterjahresgespräche eignen sich nicht als Krisenintervention, als Konfliktgespräch oder um Personalentscheidungen zu treffen und arbeitsrechtliche Schritte einzuleiten. Sie werden nicht mit dieser Absicht geführt. Konflikte, die im Mitarbeitergespräch zu Tage treten und in diesem Rahmen nicht gelöst werden können, sind außerhalb dieser Gesprächsform im jeweils dafür geeigneten Rahmen zu klären.

9. Verfahren bei Differenzen

Sollte keine Übereinstimmung bei der Vereinbarung von Zielen und den dafür notwendigen Maßnahmen erreicht werden können, werden die noch zu klärenden Themen festgehalten. In diesem Fall soll eine Fortführung des Gesprächs innerhalb der nächsten vier Wochen vereinbart werden.

Falls auch dann keine Übereinstimmung erzielt werden kann, wird das Mitarbeiterjahresgespräch erst fortgesetzt, wenn im Rahmen der allgemeinen dienstlichen Konfliktregulierung wieder eine arbeitsfähige dienstliche Beziehung hergestellt ist.