

Dienstvereinbarung

Zwischen der Universität des Saarlandes, dem Personalrat für das Verwaltungs- und das Technische Personal und dem Personalrat für das wissenschaftliche Personal wird gemäß § 78 Abs. 1 Nr. 14 SPersVG i.V.m. § 5 Abs. 4 TVL zum Führen von Mitarbeiter/innen-Gesprächen folgende Dienstvereinbarung abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

In allen Bereichen und auf allen Führungsebenen der Universität des Saarlandes werden Mitarbeiter/innen-Gespräche zwischen unmittelbaren Vorgesetzten und ihnen zugeordneten Beschäftigten nach folgenden Maßgaben geführt:

1. Jede/r Mitarbeiter/in kann mindestens einmal jährlich die Führung eines Mitarbeiter/innen-Gesprächs mit dem/der unmittelbaren Vorgesetzten verlangen. Es wird erwartet, dass in den Fällen, in denen Mitarbeiter/innen diesen Anspruch nicht geltend machen, die zuständigen Vorgesetzten von sich aus Mitarbeiter/innen-Gespräche anbieten. Aus der Ablehnung eines solchen Angebotes dürfen keine Nachteile entstehen.
2. Die Mitarbeiter/innen-Gespräche sind im Bereich der Zentralen Verwaltung und in den Zentralen Einrichtungen unter Anwendung der nachfolgenden §§ 3 bis 5 dieser Dienstvereinbarung zu führen. Vorgesetzten und Mitarbeiter/innen in den Fakultäten und in wissenschaftlichen Einrichtungen wird die Anwendung der §§ 3 bis 5 dieser Dienstvereinbarung empfohlen.

§ 2 Definition und Zielsetzung

- (1) Mitarbeiter/innen-Gespräche sind Reflexions- und Orientierungsgespräche im Hinblick auf die gemeinsame Arbeit und im Hinblick auf die Vereinbarung von Zielen in Bezug auf laufende und zukünftige Aufgaben sowie hinsichtlich der beruflichen Entwicklung, die regelmäßig zu einem festgesetzten Zeitpunkt und nach festgelegten Regeln in einer offenen und vertraulichen Atmosphäre stattfinden. Mitarbeiter/innen-Gespräche sind keine Beurteilungsgespräche, schaffen keine rechtsverbindlichen Fakten. Die gegenseitigen Zusagen sollen verantwortlich und verlässlich und von den Vorgesetzten im Rahmen ihrer Zuständigkeit gegeben werden. Mitarbeiter/innen-Gespräche sind keine „Kampfarena“ und kein Kontrollinstrument.
- (2) Mitarbeiter/innen-Gespräche als modernes Führungsinstrument sollen
 - a) zur Entwicklung einer guten Gesprächskultur zwischen den Beteiligten beitragen, die gegenseitige Anerkennung und Wertschätzung vermittelt und konstruktive Kritik zulässt,
 - b) der Reflexion und Verbesserung der Zusammenarbeit dienen,
 - c) eine Analyse der Arbeitssituation ermöglichen, um mehr Effizienz zu erreichen,
 - d) als Instrument zum Erkennen von Entwicklungspotentialen und Möglichkeiten einer gezielten Personalförderung dienen und
 - e) zur gemeinsamen Formulierung und Vereinbarung konkreter realistischer Ziele für den jeweiligen Arbeitsbereich und/oder für die Zusammenarbeit oder beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten führen.

§ 3 Grundstruktur

- (1) Mitarbeiter/innen-Gespräche werden grundsätzlich als Vier-Augen-Gespräche geführt.
- (2) In den Mitarbeiter/innen-Gesprächen werden vor allem die Gesprächsthemen:
 - a) Aufgabenbereich,
 - b) Arbeitsablauf und- umfeld,

- c) Zusammenarbeit und Führung sowie
 - d) Veränderungs- und Entwicklungsmöglichkeiten einschließlich des eventuellen Qualifizierungsbedarfs der Mitarbeiter/innen behandelt.
- (3) Die behandelten Themen können jeweils mit einer kurz- oder längerfristigen Zielvereinbarung abgeschlossen werden, wenn sich die Beteiligten gemeinsam auf Ziele und den Weg der Zielerreichung verständigen können.
- (4) Vereinbarte Ziele werden schriftlich festgehalten und durch beiderseitige Unterschrift bestätigt.
- (5) Gesprächsinhalte –einschließlich der vereinbarten Ziele– sind absolut vertraulich zu behandeln und dürfen nur mit Einverständnis der Beteiligten an Dritte weiter gegeben werden (z.B. erfolgt auch keine Aufnahme in die Personalakte).
- (6) Der als Anlage beigefügte Leitfaden ist zu berücksichtigen.

§ 4 Problemsituationen

Zur Vermeidung von Problemsituationen werden geeignete Informationsveranstaltungen und Hilfestellungen für Vorgesetzte und Mitarbeiter/innen organisiert.
Dienststelle, Personalräte und Frauenbeauftragte bestellen je eine/n Beauftragte/n für die Mitarbeiter/innen-Gespräche.

§ 5 Inkrafttreten/Kündigung

Diese Dienstvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten zum Jahresende gekündigt werden.

Saarbrücken, 24.01.2007

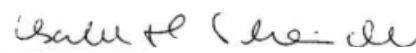
Für den Personalrat des Verwaltungs- und
des Technischen Personals



Der Vorsitzende

(Helmut Lehnen)

Für den Personalrat des
wissenschaftlichen Personals



Die Vorsitzende

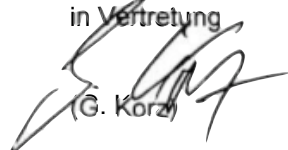
(Elisabeth Schneider)

Für die Universität des Saarlandes

Der Vizepräsident für Verwaltung und Wirtschaftsführung

m.d.W.d.G.b.

in Vertretung



(G. Korz)