

- die Schaffung bzw. Stärkung einer auf Vertrauen basierenden Zusammenarbeit
- 40 ▪ die Klärung beruflicher Perspektiven, Entwicklungsmöglichkeiten und -erfordernisse des pädagogischen Personals
- die Verbesserung der Abstimmung zwischen individueller Arbeitsgestaltung und schulischen Erfordernissen

§ 2 Grundsätze

45 Die Durchführung der Personalentwicklungsgespräche ist grundsätzlich Aufgabe des Schulleiters oder der Schulleiterin.

Sie kann nach Maßgabe des § 24 der Lehrerdienstordnung auf andere Angehörige der Schulleitung (stellvertretende/r Schulleiter/innen bzw. Abteilungsleiter/innen) übertragen werden.

50 Das Personalentwicklungsgespräch wird Anlass unabhängig geführt und ist ein Vier-Augen-Gespräch.

Zwingend notwendig für die Durchführung ist eine vorangehende Schulung in Grundsätzen und Methoden von Personalentwicklungsgesprächen. Die durchführenden Gesprächsleiter/innen sind gehalten, sich für den professionellen Umgang mit dem Instrument des Personalentwicklungsgesprächs über Fortbildungen auf dem aktuellen Stand zu halten.

55

Das Personalentwicklungsgespräch darf nicht maßregelnden Personalentscheidungen dienen, schafft weder mittelbar noch unmittelbar rechtsverbindliche Fakten und berührt nicht die bestehenden Verantwortlichkeiten und Rechte der Gesprächsbeteiligten.

60

In Personalentwicklungsgesprächen getroffene Vereinbarungen dienen nicht als Vereinbarungen, auf deren Grundlage mögliche künftige leistungsbezogene Bezahlungselemente gewährt oder verweigert werden. Die Inhalte von PE-Gesprächen dürfen bei dienstlichen Beurteilungen nicht herangezogen und verwertet werden.

65

Die Rechte der Personalvertretungen (Personalrat, Frauenbeauftragte und Schwerbehindertenvertretung) werden durch diese Dienstvereinbarung nicht berührt.

70

§ 3 Rahmenbedingungen, Ablauf, Struktur

75 Das Personalentwicklungsgespräch sollte regelmäßig innerhalb von drei Jahren stattfinden.

Die Mitarbeiter/-innen werden mindestens 3 Wochen vorher mit einer Checkliste „Was soll angesprochen werden?“ zum Gespräch eingeladen.

Geht der Wunsch nach einem Personalentwicklungsgespräch von dem/der Mitarbeiter/-in aus, ist diese Frist ebenfalls einzuhalten.

80 Die Gesprächsdauer soll insgesamt 1,5 Stunden nicht überschreiten.

Grundlage des Gespräches ist die berufliche Tätigkeit der/des Mitarbeiter/-in.

Das Personalentwicklungsgespräch ist ein persönlicher Dialog; er bedarf einer ruhigen, störungsfreien Atmosphäre.

85 Der äußere Ausdruck eines Dialogs sind regelmäßig wechselnde Gesprächsrichtungen und eine ungefähr gleich verteilte Gesprächszeit.

Beide Gesprächspartner tauschen ihre Sichtweisen aus und sprechen eingehend über die einzelnen Punkte.

90 Von dem/der Gesprächsleiter/in wird ein einvernehmliches Protokoll erstellt, welches die wesentlichen Ergebnisse des Gesprächs einschließlich der vereinbarten Ziele dokumentiert.

Nach Abschluss des Gesprächs, spätestens nach einer Woche, unterschreiben beide Gesprächsteilnehmer das Protokoll und erhalten je eine Ausfertigung.

95 Das Protokoll des vorherigen Gesprächs wird nach dem Personalentwicklungsgespräch vernichtet und durch das neue ersetzt.

Über Verlauf und Inhalt des Gesprächs wird von beiden Gesprächspartnern Vertraulichkeit bewahrt.

100 Die Weitergabe von Informationen aus dem Personalentwicklungsgespräch an Dritte bedarf der ausdrücklichen schriftlichen Zustimmung beider Seiten. Das Protokoll wird nicht zur Personalakte gegeben, sondern bleibt bei den Beteiligten für Dritte unzugänglich unter Verschluss.

Protokolle dürfen nicht auf elektronischen Datenträgern gespeichert werden.

Wechselt eine der Gesprächsparteien die Schule, händigt die beteiligte Schulleiterin oder der Schulleiter ihr bzw. sein Exemplar der/dem Mitarbeiter/-in aus.

105

§ 4 Umgang mit Konflikten

110 Wenn das Verhältnis zwischen den Beteiligten zum Zeitpunkt des Gesprächs erheblich belastet ist und deshalb innerhalb des Personalentwicklungsgesprächs Konflikte nicht konstruktiv bearbeitet werden können, soll das Gespräch ausgesetzt werden und zunächst der Konflikt ausgeräumt werden.

115 Wenn die bestehenden Konflikte personell gebunden oder konzentriert sind, kann ein anderes Schulleitungsmitglied mit der Gesprächsführung beauftragt werden.

Liegt ein schwerwiegender Konflikt (Mobbing, Diskriminierung, sexuelle Belästigung) zwischen den am Personalentwicklungsgespräch beteiligten Personen vor, ist zu-

nächst dieser entsprechend der Dienstvereinbarung „Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz“ zu bearbeiten.

120 **§ 5 Schlussbestimmung**

Diese Dienstvereinbarung tritt am 01. Februar 2009 in Kraft und gilt bis zum 31. Juli 2010.

Ihre Gültigkeit verlängert sich um je ein weiteres Schuljahr, wenn nicht einer der Vereinbarungspartner sie spätestens drei Monate vor Ende der Laufzeit kündigt.

125

130 Bremen, den 31.03.08

135

Staatsrat Carl Othmer für die
Senatorin für Bildung und Wissenschaft

Personalrat - Schulen