

Muster-Dienstvereinbarung

zur Einführung und Durchführung von Mitarbeiterjahresgesprächen (MAJG)

im Ev.-Luth. Kirchenkreis Mecklenburg

Zwischen

dem Ev.-Luth. Kirchenkreis Mecklenburg
vertreten durch den Kirchenkreisrat
Wismarsche Straße 300
19055 Schwerin

und

den regionalen Mitarbeitervertretungen
im Ev.-Luth. Kirchenkreises Mecklenburg

wird folgende Dienstvereinbarung zur Einführung und Durchführung von MAJG getroffen.

1. Einführung, Begleitung und Evaluation

Der Kirchenkreisrat trägt für die inhaltlichen und organisatorischen Prozesse der Personalentwicklung die Verantwortung und hat am Leitfaden für die MAJG als Teil der Personalentwicklung im Arbeitsbereich Gemeindepädagogik (Anlage 1) beschlossen.

Der Kirchenkreis und die regionale Mitarbeitervertretung vereinbaren, dass MAJG mit jeder Gemeindepädagog_in und Diakon_in eingeführt werden.

Der Kirchenkreis und die regionale Mitarbeitervertretung tragen die Verantwortung für gute und umfassende Information, die die Einführung der MAJG begleitet.

Die Dienstaufsicht- und Fachaufsichtführenden Personen sowie die/der Gemeindepädagog_in und Diakon_in werden vor Aufnahme der MAJG geschult.

Der Kirchenkreis trägt Sorge für ein Fortbildungsangebot, das es der/dem Gemeindepädagog_in und Diakon_in ermöglicht, ihre Belange in Gesprächen mit der Dienstaufsicht / der Fachaufsicht gut zu vertreten.

Begleitend zu den MAJG stehen die regionale Mitarbeitervertretung und die Gemeindeberatung /

Organisationsentwicklung (Zentrum Kirchlicher Dienste) zur Verfügung.

Drei Jahre nach Einführung der MAJG werden diese durch Kirchenkreis und die Mitarbeitervertretungen einer Auswertung unterzogen und ggf. verändert.

2. Verbindlichkeit und Durchführung

Die MAJG werden im gesamten Kirchenkreis mit allen Mitarbeitenden in gemeindepädagogischen Arbeitsfeldern auf allen Ebenen geführt.

MAJG sind verbindlicher Bestandteil der Personalverantwortung der Anstellungsträger. Sie gehen über die routinemäßige Alltagskommunikation hinaus und werden zusätzlich zu anderen, z.B. anlassbezogenen Mitarbeitergesprächen wie dienstlichen Arbeitsbesprechungen, Beurteilungs-, Anordnungs- oder Konfliktgesprächen geführt. MAJG haben keine arbeitsrechtliche Konsequenz.

Die Zielsetzung und Durchführung des MAJG ist im Leitfaden beschrieben. Der Leitfaden wird als verbindliche Grundlage für die MAJG vereinbart.

-
-

Schwerin, den _____

Der Vorsitzende des Kirchenkreisrates
(Siegel)

weiteres Mitglied des KKR

Die regionale Mitarbeitervertretung (für den Bereich/die Kirchenregion in der Propstei N/P/R/W)