

Dienstvereinbarung zum Führen von Jahresgesprächen im bremischen öffentlichen Dienst

Vom 2. April 2025

Inkrafttreten: 02.04.2025
Fundstelle: Brem.ABl. 2025, 440

Vom 2. April 2025

Zwischen dem Land und der Stadtgemeinde Bremen sowie dem Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen wurde nach [§ 62 des Bremischen Personalvertretungsgesetzes \(BremPersVG\)](#) die beigefügte Dienstvereinbarung geschlossen.

Bremen, 2. April 2025

Der Senator für Finanzen

**Dienstvereinbarung zum Führen von Jahresgesprächen
im bremischen öffentlichen Dienst**

[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 Schlussbestimmungen

Präambel

Vielleicht einen vorgeschalteten Satz zur Entwicklung der Arbeitswelt und den damit einhergehenden gestiegenen Anforderungen an die Beschäftigten einfügen.

Die Freie Hansestadt Bremen möchte als Arbeitgeberin 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 Mitarbeiter*innen gewährleisten soll.

Das „Jahresgespräch“ wurde im Jahr 2016 in der gesamten Verwaltung des Landes und der Stadtgemeinde Bremen sowohl für Führungskräfte als auch für Mitarbeitende verpflichtend eingeführt.

Das „Jahresgespräch“ trägt als Personalentwicklungsinstrument zur Verbesserung der Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen Führungskräften und Mitarbeiter*innen bei; es stärkt die aktiven Mitsprache- und Gestaltungsmöglichkeiten der Mitarbeiter*innen und unterstützt die Führungskräfte 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 Führungskräften und Mitarbeiter*innen werden meist täglich geführt und beeinflussen die Arbeit 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 Privatleben, Gesundheitsförderung, persönliche Weiterentwicklung oder ehrenamtliches Engagement. Jahresgespräche sollen dazu dienen, dass auch über diese Themen ein regelmäßiger Austausch stattfinden kann und eine Feedbackkultur nachhaltig etabliert wird.

Das Führen von Jahresgesprächen ist fester Bestandteil der Personalverantwortung von Führungskräften 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 Mitarbeiter*innen in Form eines partnerschaftlichen Dialogs verstanden.
- (3) Vorgesetzte sind alle Beschäftigten mit Führungsfunktion. Unter einer*einem Vorgesetzten im Sinne dieser Dienstvereinbarung ist, soweit nicht anders bestimmt, immer die*der unmittelbare Vorgesetzte zu verstehen.
- (4) In Ausnahmefällen kann die Zuständigkeit für das Gespräch auf einen anderen als die*den direkte*n Vorgesetzte*n übertragen werden. Eine solche 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 des Senators 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 Mitarbeiter*innen den jeweiligen Kenntnissen, Fähigkeiten und Wünschen entsprechend eingesetzt werden.

Vor diesem Hintergrund soll das Jahresgespräch:

- die gegenseitige Beratung und Unterstützung der Vorgesetzten und Mitarbeiter*innen bestärken
- Wertschätzung vermitteln und helfen, die Fähigkeiten von Mitarbeiter*innen 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 Mitarbeiter*innen 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 -erfordernissen oder durch die Vereinbarung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
- dabei helfen, Absprachen bzw. Vereinbarungen für die weitere Arbeit zu treffen.

§ 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 Mitarbeiter*innen und

Vorgesetzten. Daher ist es frei von Bewertungen im Sinne einer Beurteilung. Jedoch kann eine Einschätzung zur Arbeitsleistung, zum Tun und Handeln der Mitarbeiter*innen 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
- 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 Mitarbeiter*innen wird das erste Gespräch frühestens nach sechs, spätestens nach zwölf Monaten geführt.
- Der Gesprächstermin soll ca. zwei Wochen vorher zwischen der*dem Vorgesetzten und der*dem Mitarbeiter*in 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 Gesprächsteilnehmer*innen unterschrieben. Jede Gesprächspartner*in 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*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 Mitarbeiter*innen.
- Auf einem Rückmeldebogen (siehe [Anlage](#)) bescheinigt der*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 Jahresgespräche verantwortliche Organisationseinheit weiterzuleiten und wird zum Zwecke des Controllings ausgewertet.

§ 8 Schulung

Der Senator für Finanzen bietet in seinem 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 ein*e Mitarbeiter*in ab, das Jahresgespräch zu führen (hierfür muss ein schwerwiegender Grund vorliegen), soll der*die Vorgesetzte in einem Vorgespräch versuchen, die Gründe dafür heraus zu finden. Sollte die*der Mitarbeiter*in 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

Als Unterstützung für die Vorbereitung und Durchführung von Jahresgesprächen wird von dem Senator 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 des Senators für Finanzen weitergeleitet.

§ 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.

- Leitfaden zur Durchführung von Jahresgesprächen
- Rückmeldebogen zum Jahresgespräch

Diese Vereinbarung tritt mit dem Tage der Unterzeichnung in Kraft. In den Dienststellen sind weitere konkretisierende Vereinbarungen auf der Grundlage dieser Dienstvereinbarung zulässig.

Bremen, 2. April 2025

gez. Fecker

Björn Fecker

Senator für Finanzen

gez. Hartwig

Lars Hartwig

Vorsitzender des
Gesamtpersonalrates für das Land
und die Stadtgemeinde Bremen

Anlagen (nichtamtliches Verzeichnis)

[Weitere Informationen siehe rechte Spalte oben.](#)