

Reglement über die Mitarbeitenden- und Förderungsgespräche der Römisch-Katholischen Kirche Basel-Stadt

Vom 22. April 2002

Der Kirchenrat erlässt, gestützt auf Art. 8 Abs. 6 der Personalordnung der Römisch-Katholischen Kirche Basel-Stadt, folgendes Reglement:

Art. 1 Allgemeines

- ¹ Die Mitarbeitenden- und Förderungsgespräche bezwecken den Austausch von Erfahrungen und Erwartungen zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten sowie die Festlegung von Zielen für das kommende Arbeitsjahr.
- ² Das Formular „Gespräch mit den Mitarbeitenden MAG/FÖG“ bildet einen integrierten Bestandteil dieses Reglements.

Art. 2 Durchführung

- ¹ Der oder die Vorgesetzte führt mit seinen/ihren Mitarbeitenden Gespräche und zwar:
 - a) spätestens 14 Tage vor Ablauf der Probezeit,
 - b) einmal jährlich.
- ² Mit der Unterschrift auf dem Formular der Mitarbeitenden- und Förderungsgespräche bestätigen die Mitarbeitenden, dass das Gespräch stattgefunden hat und sie Kenntnis vom schriftlich festgehaltenen Ergebnis des Gesprächs haben.
- ³ Die Personalabteilung der RKK-Verwaltung überprüft die Durchführung der jährlich stattfindenden Mitarbeitenden- und Förderungsgespräche.
- ⁴ Die Gesprächsunterlagen sind den Personalakten beizulegen.

7.12

Art. 3 Zweitbeurteilung

¹ Ist ein Mitarbeitender oder eine Mitarbeitende mit dem schriftlich festgehaltenen Ergebnis des Gesprächs nicht einverstanden, kann sie oder er innerhalb von 30 Tagen seit dem Gespräch eine Wiederholung des Gesprächs mit dem oder der Vorgesetzten der erstbeurteilenden Person oder mit der Personalabteilung der Verwaltung der RKK Basel-Stadt verlangen.

² Die erstbeurteilende Person ist dem Gespräch beizuziehen.

Art. 4 Ungenügende Leistung von Mitarbeitenden

Ergibt das Gespräch, dass ein Mitarbeitender oder eine Mitarbeitende ungenügende Leistungen erbringt oder die an sie gerichteten Anforderungen nicht erfüllt, sind gemeinsam mögliche Entwicklungsmassnahmen zu prüfen und zu vereinbaren. Dazu zählen insbesondere:

- a) Fort- und Weiterbildung sowie ähnliche Förderungsmassnahmen,
- b) Supervision,
- c) Verbesserung von Infrastruktur und Arbeitsumfeld,
- d) Versetzung an eine andere Stelle.

Art. 5 Schlussbestimmungen

Dieses Reglement ist zu publizieren. Es tritt mit der Publikation sofort in Kraft und Wirksamkeit.