

Weisung 202008005 vom 05.08.2020 – Aktualisierung des HPG 1.3 - Leistungs- und Entwicklungsdialog (LEDi)

Laufende Nummer: 202008005

Geschäftszeichen: POE1 – 2016.5 / 2200 / 1937 / II-5314

Gültig ab: 01.01.2021

Gültig bis: unbegrenzt

SGB II: Information

SGB III: Weisung

Familienkasse: Weisung

Bezug:

- Handbuch Personalrecht / Gremien (HPG) - Abschnitt 1.3 Leistungs- und Entwicklungsdialog (gültig ab 01.01.2021)
- Weisung 201705001 vom 02.05.2017 – Potenzialgespräche in der Bundesagentur für Arbeit

Aufhebung von Regelungen:

- Weisung 201810005 vom 22.10.2018 – Dialog fördern – „Allgemeines Mitarbeitergespräch (MAG)“ ab 2019
- Information 201810006 vom 22.10.2018 – Dialog fördern – „Allgemeines Mitarbeitergespräch (MAG)“ ab 2019

Der Leistungs- und Entwicklungsdialog (LEDi) wurde überarbeitet, um eine datenschutzrechtlich notwendige Aktualisierung und eine Schärfung des Prozesses vorzunehmen. Zudem wurde die bisherige Weisung zum "Allgemeinen Mitarbeitergespräch" in das Regelwerk integriert.

Um insbesondere im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren auf aktuelle Leistungseinschätzungen zurückgreifen zu können, werden in 2021 für alle Mitarbeitenden Regelbeurteilungen durchgeführt.

Ausblick: An einer Weiterentwicklung des künftigen PE-Systems wird im Rahmen der Initiative "Personalarbeit der Zukunft" gearbeitet.

1. Ausgangssituation

Der LEDi-Prozess ist im Abschnitt 1.3 Leistungs- und Entwicklungsdiallog (LEDi) des Handbuches Personalrecht / Gremien (HPG) beschrieben. Mit Einzelweisungen wurden die Regelungen zwischenzeitlich wie folgt modifiziert:

- Die Durchführung von Potenzialgesprächen wurde mit Weisung 201705001 vom 02.05.2017 eingestellt.
- Die Regelbeurteilungen wurden mit Weisung 201810005 vom 22.10.2018 bis auf Weiteres ausgesetzt.
- Mit Weisung 201810005 vom 22.10.2018 wurde ab 2019 ein jährliches Mitarbeitergespräch („Allgemeines Mitarbeitergespräch“ (MAG)) eingeführt.

2. Auftrag und Ziel

Aufgrund der o.g. Entwicklung und aufgrund von Hinweisen des Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit (BfDI) wurde der LEDi-Prozess überarbeitet und der Abschnitt HPG 1.3 LEDi entsprechend angepasst.

Hier die wesentlichen Änderungen bzw. Ergänzungen der ab 01.01.2021 bis auf Weiteres geltenden Regelungen im Überblick:

- **Regelbeurteilungen**

Alle Beschäftigten erhalten im 3-jährigen Wechsel eine Regelbeurteilung, in den Jahren dazwischen Allgemeine Mitarbeitergespräche. Auch wenn derzeit an einer Weiterentwicklung des PE-Systems gearbeitet wird und noch keine Entscheidung zum künftigen Beurteilungssystem der BA getroffen ist, werden in 2021 entsprechend dieses Turnus Regelbeurteilungen für alle Mitarbeitenden verpflichtend durchgeführt. Hintergrund ist u.a., dass hierdurch für Stellenbesetzungsverfahren grundsätzlich wieder aktuelle Beurteilungen für die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber nach Besteignung vorliegen.

- **Anlassbeurteilungen**

Neu sind weitere Anlässe für Beurteilungen wie beispielsweise im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren, sofern die letzte Regel-/Anlassbeurteilung der Bewerberinnen und Bewerber länger als drei Jahre zurückliegt und bei Identifikation von Potenzialträgerinnen und Potenzialträgern in Jahren ohne Regelbeurteilung.

- **Leistungsbeurteilungen für Führungskräfte**

Die Führungskräfte (inkl. AT-Beschäftigte) erhalten weiterhin eine jährliche Leistungsbeurteilung, d. h. in entsprechenden Jahren zusätzlich zum Allgemeinen Mitarbeitergespräch. Zur Leistungsbeurteilung von Führungskräften in den Tätigkeitsebenen I bis III wird klargestellt, dass das Gesamturteil der Leistungsbeurteilung auch über der Beurteilungsstufe des Gesamtzielerreichungsgrades liegen kann. (Bei Führungskräften der AT-Ebenen gibt es weiterhin keine vorgeschriebene Gewichtung zwischen Führungsleistung und Zielerreichung.)

- **Entwicklungskonferenzen**

Für Mitarbeitende ist eine klare Transparenz zum Entwicklungsvorschlag sowie zum Verfahren bei Einbindung der Entwicklungskonferenz (EK) herzustellen. Zusätzlich werden in einem dokumentierten Mitarbeitergespräch die Empfehlung der EK sowie der auf dieser Basis von der Führungskraft finalisierte Entwicklungsvorschlag festgehalten. Der Teilnehmerkreis der EK musste aus datenschutzrechtlichen Gründen streng auf die in Anlage 4 des HPG 1.3 aufgeführten Teilnehmenden beschränkt werden. Aus gleichem Grund mussten die der EK zur Beratung vorliegenden Unterlagen über die Mitarbeitenden auf die in der Regelung genannten festgelegt werden.

- **Allgemeines Mitarbeitergespräch**

Die Inhalte der Weisung 201810005 vom 22.10.2018 zum "Allgemeinen Mitarbeitergespräch" wurden in die LEDi-Regelung aufgenommen. Für 2020 gilt weiterhin, dass der ursprüngliche Zieltermin zur Durchführung der Gespräche (31.07.) bis zum Ende des Jahres verlängert wird, um unter Berücksichtigung der aktuellen Geschehnisse eine angemessene Durchführung der Mitarbeitergespräche zu ermöglichen (vgl. E-Mail-Weisung vom 25.03.2020 – Verlängerung_Durchführungszeitraum_Allgem_MAG_2020_wg_COVID-19).

- **Umbenennung der Skala zur Kompetenzbeurteilung**

Die Skala zur Kompetenzbeurteilung wurde umbenannt. Die Systematik bleibt jedoch erhalten:

- Das Kleiner-als-Symbol "<" (vormals "0") bedeutet, dass die Ausprägung "+" noch nicht erreicht wird,

- +, ++, +++ beziehen sich weiterhin auf die geforderte Kompetenzausprägung in den jeweiligen TuK,
- Das Größer-als-Symbol ">" (vormals "++++") bedeutet, dass die Kompetenz stärker ausgeprägt ist, als sie in der Maximalausprägung laut TuK (+++) beschrieben ist.

- **Verwendung von Vordrucken im IT-System ERP**

Bezüglich der Verwendung der LEDi-Vordrucke im IT-System ERP werden gesonderte Informationen bereitgestellt.

3. Einzelaufträge

Die Regionaldirektionen

- übernehmen im Rahmen der mitarbeiterorientierten Führung die notwendige Information und Kommunikation in ihren RD-Bezirken, um Transparenz und Akzeptanz zu schaffen,
- steuern qualitativ die PE-Prozesse und üben die Fachaufsicht aus,
- fördern aktiv die Umsetzung der Verfahren.

Die Geschäftsführungen und Führungskräfte der Agenturen für Arbeit und der besonderen Dienststellen

- übernehmen aktiv die interne Information und Kommunikation an ihre Führungskräfte und Mitarbeitenden und begleiten die Umsetzung,
- die Agenturen für Arbeit informieren die Trägerversammlungen der gemeinsamen Einrichtungen.

Die Internen Services Personal

- beraten und unterstützen die Geschäftsführungen und Führungskräfte (z. B. hinsichtlich neuem Prozessablauf einschließlich Potenzialgewinnung und -förderung, über Möglichkeiten der individuellen Personalentwicklung),
- beraten und unterstützen bei Bedarf auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (z. B. Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei PE-Maßnahmen oder Entwicklungspfaden).

4. Info

Im Rechtskreis SGB II können die gemeinsamen Einrichtungen mit Zustimmung der Trägerversammlung ihre PE-Konzepte und Regelungen an die hier beschriebenen Regelungen anpassen. Es ist ebenso möglich, dass die jeweils in den Trägerversammlungen abgestimmten datenschutzkonformen PE-Konzepte und Regelungen auch weiterhin Anwendung finden.

5. Haushalt

Entfällt

6. Beteiligung

Der Hauptpersonalrat und die Hauptschwerbehindertenvertretung wurden beteiligt.

gez.

Unterschrift