

# BETRIEBSVEREINBARUNG

betreffend  
Durchführung von MitarbeiterInnengesprächen

abgeschlossen zwischen der

Medizinischen Universität Wien  
als Betriebsinhaber  
vertreten durch den  
Rektor o.Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Schütz

sowie dem

Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal  
der Medizinischen Universität Wien

und dem

Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal  
der Medizinischen Universität Wien (§ 135 Abs. 3 UG 2002)

(beide gemeinsam in der Folge auch „Betriebsausschuss“ genannt)

## I. Allgemeines

1. Mit Inkrafttreten des UG 2002 wurde das Instrument der Zielvereinbarung als Mittel der partizipativen Personalführung eingeführt. In der Zielvereinbarung werden gemeinsame Arbeitsziele zwischen Vorgesetzten und MitarbeiterInnen festgesetzt, dafür erforderliche Ressourcen bestimmt und die Art der Berichterstattung und Leistungsbewertung festgelegt. Basis dafür stellt das jährlich zu führende MitarbeiterInnengespräch dar.

2. MitarbeiterInnengespräche sind ein wesentlicher Teil der betrieblichen Kommunikation und der Personalentwicklung. Das regelmäßige und bewusst geführte Gespräch zwischen Führungskraft und Mitarbeiter/in ist von strategischer Bedeutung, da es eines der wirksamsten Mittel der Information und Motivation darstellt und darüber hinaus die Arbeitszufriedenheit sichert und weiterentwickelt.

## I. Geltungsbereich und Regelungsgegenstand

### 1. Sachlich

Diese Rahmenbetriebsvereinbarung regelt die Durchführung von MitarbeiterInnengesprächen an der MUW.

## 2. Persönlich und örtlich

Diese Rahmenbetriebsvereinbarung gilt für alle MitarbeiterInnen (ArbeitnehmerInnen im engeren Sinne einschließlich der von der MUW übernommenen Vertragsbediensteten des Bundes sowie BeamtInnen des Bundes, die der MUW zur Dienstleistung zugewiesen sind) der MUW.

## 3. Zeitlich

Diese Betriebsvereinbarung tritt am 1. April 2008 in Kraft und gilt vorerst bis 31. Dezember 2009.

Während dieser Zeit besteht eine Phase der begleitenden Evaluierung der Einführung der MitarbeiterInnengespräche an der MUW, binnen derer – über Wunsch einer Vertragsseite – auch ergänzende Gespräche mit dem Ziel einer einvernehmlichen Abänderung der Betriebsvereinbarung geführt werden können. Das Evaluierungskonzept für die Testphase stellt einen integrierenden Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung (Anlage ./1) dar. Sollte bis zum Ablauf der Befristung keine Vertragsseite gegenüber der anderen Partei ausdrücklich und schriftlich auf einem Auslaufen der Betriebsvereinbarung mit Fristende bestehen, so verlängert sich diese Betriebsvereinbarung jeweils um weitere 12 Monate.

## III. Rechtliche Grundlagen

Die Rechtsgrundlagen dieser Betriebsvereinbarung sind insbesondere:

- a) das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG),
- b) das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG),
- c) das Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG),
- d) das Angestelltengesetz 1921 (AngG) und
- e) das Universitätsgesetz 2002 (UG 2002)

in der jeweils geltenden Fassung.

## IV. Durchführung von MitarbeiterInnengesprächen

1. Der/ die LeiterIn einer Organisationseinheit gemäß § 20 Abs. 5 bzw. § 32 UG 2002 oder dessen / deren StellvertreterIn ist verpflichtet, nach Maßgabe von Punkt VI. einmal im Kalenderjahr mit den ihm/ ihr unterstellten MitarbeiterInnen nachweislich ein MitarbeiterInnengespräch zu führen. Dabei sind jedenfalls

a) das Arbeitsziel der Organisationseinheit sowie ihre Aufgabenstellung im Folgejahr und der Beitrag des Mitarbeiters/ der Mitarbeiterin daran, die seit dem letzten MitarbeiterInnengespräch erreichten Ziele und Ergebnisse unter Berücksichtigung der zur Verfügung gestandenen Ressourcen, sowie

b) die Maßnahmen, die zur Verbesserung oder Erhaltung der Leistung des Mitarbeiters/ der Mitarbeiterin notwendig und zweckmäßig sind und durch die dem/ der MitarbeiterIn auch eine längerfristige berufliche Entwicklung eröffnet werden soll, zu erörtern.

2. Auf Verlangen des Mitarbeiters/ der Mitarbeiterin oder des Leiters/ der Leiterin der Organisationseinheit (dessen/ deren StellvertreterIn) ist ein Mitglied des für den/ die MitarbeiterIn zuständigen Betriebsrates oder ein sonstiger/ eine sonstige MitarbeiterIn der MUW als Vertrauensperson beizuziehen.

## V. Ziele von MitarbeiterInnengesprächen

Die Ziele des MitarbeiterInnengesprächs sind insbesondere:

- Förderung einer auf gegenseitiger Wertschätzung basierenden Zusammenarbeit zwischen Führungskraft und Mitarbeiter/in
- Vereinbarung von Zielen zwischen Führungskraft und Mitarbeiter/in ('top down', 'bottom up')
- Verständigung über Arbeitsaufgaben und Arbeitsbedingungen
- Bestandsaufnahme bisheriger Arbeitsziele und Ergebnisse
- Sicherung und Weiterentwicklung der Arbeitsqualität und Arbeitszufriedenheit
- Aktivierung der persönlichen Ressourcen
- Förderung der Arbeitsmotivation (Engagement, Involvement)
- Förderung der Initiative und Eigenverantwortung der Mitarbeiter/innen
- Identifikation mit den Werten und Zielen der Organisation (Commitment)
- Problembereiche in der Zusammenarbeit, sowie in Arbeitsabläufen erkennen und bearbeiten
- Förderung der beruflichen Weiterentwicklung und Karriereentwicklung der Mitarbeiter/innen im Sinne einer strategischen Personalentwicklung
- Förderung einer auf gegenseitiger Wertschätzung basierenden Zusammenarbeit zwischen Führungskraft und Mitarbeiter/in

## VI. Abwicklung, Inhalt und Dokumentation von MitarbeiterInnengesprächen

Abwicklung, Inhalt und Dokumentation des MitarbeiterInnengesprächs haben sich nach der verbindlichen Informationsunterlage „MitarbeiterInnengespräch an der Medizinischen Universität Wien - Leitfaden für Führungskräfte und MitarbeiterInnen zur Durchführung von MitarbeiterInnengesprächen“ (Anlage /2) zu richten, die einen integrierenden Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung darstellt.

## VII. Arbeitsgruppe Feedback MitarbeiterInnengespräch

Zur begleitenden Auseinandersetzung mit Erfahrungen und im Zusammenhang mit der Durchführung von MitarbeiterInnengesprächen, der Evaluierung der Testphase und der Anwendung der Bestimmungen dieser

REKTOR

Leitung  
Univ. Prof. Dr. Wolfgang Schütz

Betriebsvereinbarung wird eine Arbeitsgruppe Feedback MitarbeiterInnengespräch eingerichtet. Diese Arbeitsgruppe besteht aus VertreterInnen des Rektorats und des Betriebsausschusses, wobei jede dieser Gruppen paritätisch Vertreterinnen und Vertreter entsenden kann. Jede der vertretenen Gruppen kann verlangen, dass eine Sitzung innerhalb von vier Wochen nach Einberufung stattfindet. Die Arbeitsgruppe soll insbesondere Vorschläge zur Verbesserung der Durchführung von MitarbeiterInnengesprächen an der MUW und/oder zur Anpassung der Informationsunterlage „MitarbeiterInnengespräch an der Medizinischen Universität Wien - Leitfaden für Führungskräfte und MitarbeiterInnen zur Durchführung von MitarbeiterInnengesprächen“ (Anlage ./2) erörtern.)

05. Aug. 2008

Wien, am .....

Für die Medizinische Universität Wien:

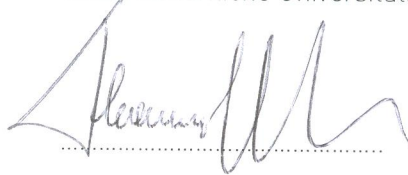


Rektor o.Univ.-Prof. Dr. W. Schütz

Für den Betriebsrat für das  
allgemeine Universitätspersonal:



Für den Betriebsrat für das  
wissenschaftliche Universitätspersonal:



Anlage ./1: Evaluierungskonzept „Begleitende Evaluierung der Einführung von MitarbeiterInnengesprächen an der MUW“

Anlage ./2: Informationsunterlage „MitarbeiterInnengespräch an der Medizinischen Universität Wien - Leitfaden für Führungskräfte und MitarbeiterInnen zur Durchführung von MitarbeiterInnengesprächen“