*Muster*

Dienstvereinbarung

zwischen

xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

vertreten durch xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

und

der Mitarbeitervertretung

wird folgende Dienstvereinbarung geschlossen:

Einführung und Umsetzung von Qualitätsentwicklung in der EKHN

Qualitätsentwicklung dient zur Qualitätssicherung und Qualitätssteigerung in Dienststellen im Bereich der EKHN.

Qualitätsentwicklung ist ein Prozess und dient daher nicht ausschließlich der einmaligen Zertifizierung. Betroffen von Qualitätsentwicklung sind die Nutzer/innen (Kunden) der Einrichtung, die Leitungen und die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Qualitätsentwicklung ist nur als gemeinsamer Prozess von Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und dem Träger (z.B. KV, Vorstand einer Diakoniestation) zu verstehen. Die Einführung eines Qualitätsentwicklungs-Systems und externer Feedbackverfahren und Gütesiegelprozesse stellt eine mitarbeiter- und organisationsentwickelnde, qualifizierende Maßnahme dar. Sie orientiert sich an Modellen der Selbstbewertung als Bezugsrahmen, soweit keine gesetzlichen oder sonstigen Vorgaben etc. von Kostenträgern vorliegen.

Damit die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von Qualitätsentwicklung profitieren können und für die Qualitätsentwicklung motiviert werden, werden folgende Vereinbarungen getroffen:

1. Qualitätsentwicklung dient der Entwicklung, Beschreibung, Bewertung und Verbesserung von AufgabensteIlungen und Arbeitsbedingungen der davon betroffenen Dienststellen bzw. Arbeitsbereichen. Mit der Einführung der Qualitätsentwicklung werden insbesondere folgende Ziele verfolgt:
* Unterstützung von Reformen
* Einführung eines Zielvereinbarungssystems
* Verbesserung im Leitungshandeln
* Aufbau eines Berichtssystems
* Entwicklung von Standards
* Identifikation und Analyse von Verbesserungsnotwendigkeiten
* Kompetenzentwicklung bei den Mitarbeitern
* Qualitätssteigerung
1. Die Ergebnisse individueller Bewertungen im Rahmen von Selbstbewertungsprozessen, externen Bewertungsprozessen und Gütesiegelverfahren dürfen keine Kündigungen bzw. keine Verschlechterungen der individuellen Arbeitsbedingungen zur Folge haben.
2. Die notwendigen Sach- und Personalmittel (Vorgabe durch Gesamtkirche) sind im Haushalt vorzusehen. Es ist auszuschließen, dass Qualitätsentwicklung nur durch Über- und/oder Mehrarbeitsstunden durchgeführt werden kann. Für Mitarbeitende mit einem Auftrag im Bereich Qualitätsentwicklung dürfen keine arbeitsrechtlichen und sonstigen negativen Konsequenzen erfolgen.
3. Bei allen an der Qualitätsentwicklung beteiligten Personen muss die Qualifikation durch Fort- und Weiterbildung sicher gestellt werden.
4. Ein auf Personen bezogener Leistungsvergleich findet nicht statt. Notwendige wesentliche Änderungen in den Arbeitsabläufen können nur unter Beteiligung der betroffenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und unter Beachtung der Beteiligungsrecht der jeweiligen Mitarbeitervertretung (§ 38 MAVG) durchgeführt werden.
5. Bei der Durchführung von Qualitätsentwicklung ist die zuständige Mitarbeitervertretung vorher zu informieren und verfahrensmäßig einzubeziehen. Eine sachkundige Begleitung des Qualitätsentwicklungs-Prozesses ist durch die Dienststellen-Leitung in Absprache mit der Mitarbeitervertretung sicher zu stellen. Bei unüberbrückbaren Differenzen ist das zuständige Fachreferat der Kirchenverwaltung bzw. das zuständige Arbeitszentrum und die GMAV (unbeschadet der Zuständigkeit der SchlichtungssteIle) einzubeziehen.
6. Die betroffenen Mitarbeiter werden fortlaufend über die Fortschritte und die Auswirkungen der Qualitätsentwicklung in geeigneter Weise durch Dienststellen-Leitung und Mitarbeitervertretung informiert (z.B. Aushang, Mitarbeiterversammlung, Einzelinformation, etc.)
7. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben jederzeit das Recht, sich durch die zuständige Mitarbeitervertretung beraten zu lassen und um Unterstützung zu bitten.
8. In-Kraft-Treten

Diese Dienstvereinbarung tritt am xx.xx.xxxx in Kraft. Gleichzeitig tritt die Dienstvereinbarung vom xx.xx.xxxx außer Kraft.

(Ort, Datum) Unterschrift

(Ort, Datum) Unterschrift