

II. Durchführung des Mitarbeitergesprächs

1. Personenkreis

Mitarbeitergespräche sind grundsätzlich mit allen Beschäftigten der staatlichen Schulen sowie mit denjenigen Beschäftigten zu führen, die dorthin mit dem überwiegenden Teil ihrer Unterrichtspflichtzeit mindestens für die Dauer eines Jahres abgeordnet sind.

Ausgenommen sind:

1.1 Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter und Studienreferendarinnen und Studienreferendare,

1.2 mit weniger als $\frac{1}{4}$ der regelmäßigen Unterrichtspflichtzeit Beschäftigte,

1.3 befristet Beschäftigte,

1.4 beurlaubte Bedienstete, sofern die Beurlaubung mindestens für die Dauer eines Jahres bewilligt wurde.

Schulen mit erweiterter Schulleitung können bei den unter Nrn. 1.1, 1.2 und 1.3 genannten Personengruppen im Rahmen der Zuständigkeit nach Nr. 2 Satz 2 davon abweichen.

2. Zuständigkeit

Gesächspartner sind die Schulleiterin oder der Schulleiter und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ist an der Schule eine erweiterte Schulleitung eingerichtet, ergibt sich aus der Zuordnung der Lehrkräfte zu den Mitgliedern der erweiterten Schulleitung nach dem Geschäftsverteilungsplan der Schule, welches Mitglied der erweiterten Schulleitung mit welcher Mitarbeiterin oder welchem Mitarbeiter das Gespräch führt.

3. Turnus

Unter den Voraussetzungen der Nr. 1 wird ein Mitarbeitergespräch jeweils im Zeitraum zwischen zwei periodischen Beurteilungen geführt.

Ferner wird ein Mitarbeitergespräch spätestens zwei Jahre nach der letztmaligen periodischen Beurteilung geführt, sofern nicht der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin im regulären Beurteilungszeitraum, der an die Beurteilungsrunde anschließt,

- in den gesetzlichen Ruhestand,
- in den Antragsruhestand (Antrag gestellt und Bewilligungsvoraussetzungen erfüllt),
- in die Freistellungsphase der Altersteilzeit,
- in die Freistellungsphase eines Sabbatjahrmodells und unmittelbar anschließend in den gesetzlichen Ruhestand oder den Antragsruhestand (Antrag gestellt und Bewilligungsvoraussetzungen erfüllt) oder
- ohne Dienstbezüge beurlaubt wird und unmittelbar anschließend in den gesetzlichen Ruhestand oder den Antragsruhestand (Antrag gestellt und Bewilligungsvoraussetzungen erfüllt)

tritt.

Dabei geht die Initiative zum Mitarbeitergespräch regelmäßig von der Schulleitung aus. Kommt in diesem Rahmen ein Mitarbeitergespräch nicht zustande, so kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Initiative ergreifen.

Darüber hinaus finden Mitarbeitergespräche auf Verlangen der Schulleitung oder der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters statt.

4. Dauer des Mitarbeitergesprächs

Für das Gespräch ist so viel Zeit aufzuwenden, wie notwendig ist, um alle anstehenden Themen umfassend zu erörtern. Bei der Vereinbarung des Termins für das Mitarbeitergespräch ist eine angemessene Vorbereitungszeit für die beteiligten Gesprächspartner zu berücksichtigen.

5. Führung von Mitarbeitergesprächen mit schwerbehinderten Beschäftigten

Bei der Führung von Mitarbeitergesprächen mit Menschen mit Schwerbehinderung und diesen gleichgestellten Menschen sind die Ausführungen in Nr. 6.10 der Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat „Richtlinien über die Inklusion behinderter Angehöriger des Öffentlichen Dienstes in Bayern“ (Bayerische Inklusionsrichtlinien – BayInklIR) vom 29. April 2019 (BayMBI. Nr. 165) besonders zu beachten. Insbesondere ist die Schwerbehindertenvertretung über ein anstehendes Mitarbeitergespräch frühzeitig zu unterrichten und hinzu zu ziehen, soweit dies von den jeweiligen schwerbehinderten Beschäftigten gewünscht wird.