

Verwaltungsrundschreiben



Der Kanzler

5. 6 Personalentwicklung,
Qualifikation/Weiterbildung

Veröffentlicht am 29.04.2019

Möglichkeiten und Ansprüche zur Freistellung und Finanzierung für Maßnahmen der Weiterbildung/Qualifikation

Präambel

Unsere Universität verpflichtet sich dem lebenslangen Lernen und fördert dies durch Fort- und Weiterbildungsangebote. Neben der grundständigen Ausbildung Studierender werden auch Programme im Rahmen der Weiterbildung angeboten, die sich insbesondere an Berufstätige richten. Gleichzeitig besteht ein großes Interesse daran, auch den Beschäftigten gute Rahmenbedingungen zur Qualifizierung zu bieten. Verschiedene Akteure an der OvGU bieten zielgruppenspezifische Weiterbildungsangebote an, die im dienstlichen Auftrag oder aus individuellem Interesse heraus genutzt werden können.

Für die Beschäftigten sind einige Rahmenbedingungen insbesondere zur Freistellung und Finanzierung zu beachten, auf die in dieser Veröffentlichung näher eingegangen wird.

A Arbeitsrechtliche und gesetzliche Grundlagen

Die Tarifvertragsparteien haben mit § 5 TV-L einen eigenen Paragraphen zur Qualifizierung geschlossen. Dieser eröffnet dem Arbeitgeber das Angebot von Qualifizierungsmaßnahmen und regelt Einzelheiten wie z. B. die Frage der möglichen Teilung der anfallenden Kosten oder die Gewährung von Freistellungen. Ein Rechtsanspruch entsteht dadurch allerdings nicht und der allgemeine arbeitsrechtliche Grundsatz, dass es grundsätzlich den Beschäftigten obliegt, die Qualifizierung für die übertragenen Tätigkeiten aktualisiert zu halten, wird nach wie vor aufrechterhalten. Dennoch bietet die tarifliche Vorschrift ein gutes Instrument, Dienstvereinbarungen zur Unterstützung des Personals bei der Qualifizierung und Weiterbildung abzuschließen.

Neben der tariflichen Grundlage ergibt sich aus dem Gesetz zur Freistellung von der Arbeit für Maßnahmen der Weiterbildung (Bildungsfreistellungsgesetz) die Möglichkeit, Bildungsurlaub zu Fort- und Ausbildungszwecken in anerkannten Bildungsveranstaltungen in Anspruch zu nehmen.

B Geltungsbereich

Diese hochschulöffentliche Bekanntmachung gilt für alle Beschäftigten, Beamtinnen und Beamten sowie Auszubildende der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg. Für die Medizinische Fakultät sind Sonderregelungen vereinbart.

C Weiterbildungs- und Qualifizierungszweck

Entscheidend für die Wahl der verschiedenen Freistellungs- oder Finanzierungsmöglichkeiten ist der Zweck, für den eine Weiterbildung bestimmt ist. Die gesetzlichen und tariflichen Möglichkeiten beziehen sich auf unterschiedliche Tatbestände.

1. Weiterbildung im dienstlichen Interesse

Die Weiterbildung liegt im dienstlichen Interesse, wenn sie für die Erledigung der Arbeitsaufgaben zwingend notwendig ist. Ob ein dienstliches Interesse vorliegt, entscheidet die Dienststelle. Gegebenenfalls ist eine Abstimmung mit der/dem Vorgesetzten vorzunehmen. Folgende Fälle sind typisch hierfür:

- Erlangung oder Vertiefung von Kenntnissen, die für die Erfüllung der aktuellen Aufgaben notwendig sind (Erhaltungsqualifizierung)
- Erlangung oder Vertiefung von Kenntnissen, die für die Erfüllung zukünftiger Aufgaben, die im Rahmen des Direktionsrechtes übertragen werden können, notwendig sind (Fort- und Weiterbildung)
- die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (z. B. Umschulungen im Falle von betrieblich veranlassten Umsetzungen)
- die Qualifizierung zur Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung)
- Führungskräftequalifikationen für bereits beschäftigte Führungskräfte
- Erwerb von Soft Skills, die für die Ausübung der Tätigkeit unabdingbar sind
- Mentoring- oder Coachingmaßnahmen, die auf Initiative oder im Einverständnis mit der Dienststelle durchgeführt werden.

Entscheidend ist bei dieser Kategorie, dass sich die Weiterbildung auf Aufgaben bezieht, die bereits Bestandteil des Tätigkeitsfeldes der/des Beschäftigten sind oder ohne Änderung des Arbeitsvertrages (z. B. Eingruppierung) übertragen werden sollen, oder dass es ein dienstliches Interesse an der Übernahme neuer Aufgaben gibt, weil sich Tätigkeitsfelder oder organisatorische Bedingungen geändert haben. Die Weiterbildung kann im dienstlichen Auftrag erfolgen, ebenso kann sie auch aus Eigeninitiative der/des Beschäftigten mit Bezug auf das dienstliche Interesse initiiert werden. Die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen, die im dienstlichen Interesse liegen, kann angewiesen werden. Besteht das Arbeitsverhältnis nur befristet, sind Dauer des Vertrages und dienstliches Interesse an der Weiterbildung abzuwägen.

Besonderheiten für das wissenschaftliche Personal, das zur eigenen Qualifikation beschäftigt ist

Zu den Arbeitsaufgaben des befristeten wissenschaftlichen Personals kann es auch gehören, sich wissenschaftlich zu qualifizieren. Weiterbildungen, die der eigenen wissenschaftlichen Qualifikation dienen, liegen damit in der Regel im dienstlichen Interesse, wenn die Angebote der OvGU in Anspruch genommen werden. Auf die Besonderheiten bezüglich der Teilnahme an internen Angeboten wird an entsprechender Stelle hingewiesen. Diese Angebote stehen insbesondere befristeten Wissenschaftler*innen zur Verfügung, da sie Teil der Karriereplanung für Wege innerhalb und außerhalb der OvGU darstellen.

2. Weiterbildung im Rahmen einer Personalentwicklung oder der Übertragung höherwertiger Stellen

Zur Förderung der Beschäftigten werden geeignete Stellen langfristig zur Personalentwicklung ausgeschrieben. Auf diese können sich auch Beschäftigte bewerben, die die geforderten Voraussetzungen noch nicht in vollem Umfang erfüllen, die aber aufgrund ihrer Vorkenntnisse, Fähigkeiten oder Erfahrungen in einem regulären Auswahlverfahren als geeignet erscheinen, nach einer Personalentwicklungsmaßnahme diese Stelle zu übernehmen. Ebenso ist es denkbar, dass ein Großteil der Kenntnisse und Erfahrungen bei internen Bewerbern und Bewerberinnen bereits vorliegt, aber zur Übernahme der höherwertigeren Aufgaben noch weitere Kenntnisse erworben werden müssen. In der Regel sind solche Fälle mit der Übertragung einer (Leitungs-)Funktion auf Zeit verbunden, die auf Dauer übertragen wird, wenn die Evaluation der Personalentwicklungsvereinbarung positiv ausfällt.

Hier treffen das dienstliche und persönliche Interesse zusammen. Deshalb gibt es für diese Kategorie der Weiterbildung eigene Regelungen ([siehe E 2 sowie in den Hochschulöffentlichen Bekanntmachungen, Teil B](#))

3. Weiterbildung, die vorrangig im persönlichen Interesse liegt

Nicht jede Weiterbildung kann von der OvGU finanziell oder mit einer Freistellung unterstützt werden. Es gibt auch Fälle, in denen Beschäftigte im Sinne des lebenslangen Lernens etwas für ihre eigene Weiterbildung unabhängig vom Bestehen eines dienstlichen Interesses tun wollen. In diesen Fällen überwiegt das persönliche Interesse. Die OvGU hat für solche Fälle in der Regel im Rahmen des bestehenden Tarif- und Dienstrechts keine Spielräume zur Unterstützung. Im Einzelfall können durch die Dienststelle Ausnahmen geprüft werden.

Dabei kann es sich u. a. um Weiterbildungen handeln, die:

- einer neuen beruflichen Perspektive, ggf. auch an der eigenen Einrichtung, bspw.
 - Übernahme von Führungsaufgaben
 - Übernahme anderer Aufgabengebiete
 - Erwerb von Soft Skills

- einer persönlichen Fortentwicklung (z. B. Sprachenkenntnisse, politische oder gesellschaftliche Kenntnisse)
- Bildungsmaßnahmen ohne Bezug auf die ausgeübte Tätigkeit
- der Inanspruchnahme eines Coachings oder Mentorings zur eigenen Positionsbestimmung oder zur Verbesserung der eigenen beruflichen Aussichten dienen.

Die Aufzählung ist nicht abschließend. Einer besonderen Prüfung bedarf es, wenn Beschäftigte befristet angestellt sind. In der Regel wird das Eigeninteresse an solchen Weiterbildungen überwiegen.

4. Maßnahmen der Weiterbildung im Rahmen der Gesundheitsförderung

Die von der OvGU angebotenen Weiterbildungen im Rahmen der Gesundheitsförderung liegen in der Regel im dienstlichen Interesse. Es gibt Ausnahmen, z. B. Angebote außerhalb der Arbeitszeit, die mit einem eigenen Kosten- oder Zeitaufwand verbunden sind. Auf diese wird im [Weiterbildungskatalog](#) gesondert hingewiesen.

D Fördermöglichkeiten für die Weiterbildung/Qualifizierung

Es besteht eine Vielzahl von gesetzlichen und tariflichen Fördermöglichkeiten für die verschiedenen Kategorien der Weiterbildung. Zu unterscheiden ist zwischen direkter finanzieller Förderung und der indirekten Förderung durch notwendige Freistellungen.

1. Betriebliche finanzielle Förderung verbunden mit einem tariflichen Anspruch auf Freistellung

1.1 Kosten

Ist die Weiterbildung/Qualifizierung dienstlich veranlasst (analog D 1), werden die Kosten der Qualifizierungsmaßnahme sowie für ggf. notwendige Reisekosten von der Dienststelle (zentral oder mit Teilfinanzierung aus der Struktureinheit) getragen. Ein Eigenanteil der/des Beschäftigten ist in der Regel nicht vorgesehen (§ 5 Absatz 6 Satz 1 TV-L). Regelungen dazu finden sich in der [Dienstvereinbarung über die Berufsausbildung, Fort- und Weiterbildung des Personals der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg \(ohne FME\)](#)

1.2 Freistellung

Die Freistellung erfolgt für den Zeitraum der Weiterbildung gemäß § 5 Absatz 5 TV-L. Die Zeit der Weiterbildung und ggf. notwendige Reisezeit gelten als Arbeitszeit. In der Regel entsteht keine Mehrarbeit durch Weiterbildung. Für Teilzeitbeschäftigte können andere Vereinbarungen getroffen werden.

1.3 Antrag

Um die vollständige betriebliche Förderung in finanzieller und zeitlicher Hinsicht nutzen zu können, ist ein [Antrag auf Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung](#) an das Dezernat Personalwesen zu stellen. Dieser kann in der Regel nur bearbeitet werden, wenn die/der Vorgesetzte der Teilnahme an der Weiterbildungsveranstaltung zugestimmt hat. Er wird durch den Bildungsausschuss begutachtet und dem Personalrat zur Mitbestimmung vorgelegt (ausgenommen sind gesetzlich vorgeschriebene Berechtigungsnachweise).

Für die/den Beschäftigte/n ergibt sich die Pflicht zur Teilnahme.

1.4 Wissenschaftliches Personal, das zur eigenen Qualifikation beschäftigt ist

Für das sich qualifizierende befristete wissenschaftliche Personal der OvGU (Promovierende und Postdocs) wird eine Vielzahl an Veranstaltungen angeboten, die aus Haushalts- oder Projektmitteln der OvGU finanziert sind (u. a. Angebote der Graduate Academy, von fokus: LEHRE, dem Büro für Gleichstellungsfragen, der Koordinierungsstelle Genderforschung & Chancengleichheit Sachsen-Anhalt (KGC), der UB, dem URZ, dem TUGZ, K 6). In diesen Fällen besteht ein dienstliches Interesse an der Weiterbildung, weil die Qualifikation Teil des Arbeitsvertrages ist. Eine Antragstellung wie in den vorher genannten Fällen ist nicht notwendig. Eine Begutachtung durch den Bildungsausschuss und Mitbestimmung durch den Personalrat erfolgt nicht. Die Anmeldung erfolgt bei den Anbietern direkt. Notwendige Abwesenheitszeiten müssen mit dem/der Vorgesetzten im gegenseitigen Einvernehmen geklärt werden, die Hochschulleitung geht grundsätzlich davon aus, dass die Teilnahme durch Vorgesetzte im Rahmen der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ermöglicht wird.

2. Förderung im Rahmen einer Personalentwicklung oder der Übertragung höherwertiger Stellen (analog D 2)

Da es sich hier um ein Zusammentreffen von dienstlichen und persönlichen Interessen handelt, gibt es besondere Bestimmungen. Grundlage ist immer eine Ausschreibung und eine Personalentwicklungsvereinbarung, die unter anderem Weiterbildungs- und Qualifizierungsziele verbindlich vereinbart.

2.1 Kosten

Gemäß § 5 Absatz 6 Satz 2 TV-L werden finanzielle Eigenbeträge in der Personalentwicklungsvereinbarung geregelt. In der Regel werden das 50 Prozent der tatsächlich anfallenden Kosten sein.

2.2 Freistellung

Es werden in der Regel nur für einen Teil der Weiterbildungszeit Freistellungen gewährt. In der Regel wird vereinbart, dass darüber hinaus ein Eigenanteil (z. B. durch Urlaub, Ausgleich von Mehrarbeitszeiten oder unbezahlte Freistellung) geleistet wird. Allerdings kann für anerkannte

Bildungsmaßnahmen nach dem Bildungsfreistellungsgesetz auch Bildungsurlaub gewährt werden. Dieser kann teilweise Freistellungen gemäß § 5 TV-L ersetzen oder aber auch zur Reduzierung des Eigenanteils genutzt werden.

2.3 Antrag

In der Personalentwicklungsvereinbarung werden in der Regel die Themen der Weiterbildung oder Qualifizierungsziele benannt. Die zu erbringenden Eigenanteile werden definiert und verbindlich festgelegt.

Für die konkrete Veranstaltung ist ein [Antrag auf Teilnahme an einer Weiterbildungsveranstaltung](#) rechtzeitig vor deren Beginn zu stellen, so dass die Beteiligung des Bildungsausschusses und des Personalrats gewährleistet ist. Soll Bildungsurlaub beantragt werden, muss dies ebenfalls rechtzeitig erfolgen.

3 Weiterbildung, die vorrangig im persönlichen Interesse liegt (analog D 3)

3.1 Kosten

Die Kosten für eine solche, in der Regel nebenberuflich zu absolvierende Weiterbildung sind privat zu tragen. Dabei ist es unerheblich, wer die Weiterbildung anbietet. Auch wenn es sich um interne Anbieter handelt (z. B. Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung (ZWW), Studieren ab 50 oder andere), gelten die Ausführungen dieses Rundschreibens.

Wird auch ein dienstliches Interesse anerkannt, können Teilkosten von der Dienststelle übernommen werden. In diesem Fall ist jedoch wie unter 1.3 beschrieben, ein [Antrag auf Teilnahme an einer Weiterbildungsveranstaltung](#) an die Dienststelle zu stellen. Die Einschätzung der/des Vorgesetzten, dass die Weiterbildung auch dienstlichen Belangen entspricht, ist gesondert beizufügen.

Oftmals ist es in diesen Fällen jedoch lukrativer, auf externe Fördermöglichkeiten (z. B. durch die Investitionsbank LSA für Beschäftigte) zurückzugreifen.

Im Falle von Coaching-Angeboten kann ein Teil der Kosten nur übernommen werden, wenn das Coaching auf Veranlassung oder im Einvernehmen mit der Dienststelle durch die/den Beschäftigte/n in Anspruch genommen wird.

3.2 Freistellungen

Eine Freistellung gemäß § 5 TV-L erfolgt nicht. Wenn es sich um anerkannte Bildungsmaßnahmen nach dem Bildungsfreistellungsgesetz handelt, kann Bildungsurlaub beantragt werden. Dem muss in der Regel entsprochen werden, wenn dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Der Bildungsurlaub vom laufenden und vom Vorjahr, sofern er nicht genommen oder aufgebraucht ist, kann zusammengefasst werden.

Die Bildungsmaßnahme muss vom Landesverwaltungsamt anerkannt worden sein. Ist das nicht der Fall, kann nur auf Urlaub, Arbeitszeitausgleich oder Sonderurlaub unter Wegfall der Bezüge

zurückgegriffen werden, um eine Freistellung zu erlangen. Gegebenenfalls muss eine Einzelfallprüfung erfolgen.

Für Coaching-Angebote wird, wenn ein dienstliches Interesse zumindest teilweise anerkannt ist, eine Freistellung im notwendigen Umfang gewährt, wenn die Termine innerhalb der Arbeitszeit liegen müssen. Das gilt jedoch nur für eine vereinbarte Anzahl an Terminen. Soll das Coaching darüber hinaus weitergeführt werden, so erfolgt keine Freistellung mehr.

3.3 Antrag

Der Antrag auf Freistellung ist rechtzeitig im Dezernat Personalwesen zu stellen. Die dienstlichen Belange sind mit der/dem Vorgesetzten abzusprechen und ihre/seine Einwilligung muss beigefügt sein.

4 Teilnahme an Maßnahmen der Weiterbildung im Rahmen der Gesundheitsförderung (D 4)

4.1 Kosten

Für betriebliche Maßnahmen der Gesundheitsförderung (gesundheitsbezogene Weiterbildungen, Seminare, Workshops u. a.) fallen in der Regel keine Kosten an.

4.2 Freistellungen

Angebote zur Weiterbildung im Rahmen der Gesundheitsförderung liegen in der Regel innerhalb der Arbeitszeit. Voraussetzung zur Teilnahme ist das Einverständnis der/des Vorgesetzten. Eine Abwägung mit dienstlichen Belangen muss im Einzelfall erfolgen. Das gilt insbesondere bei Veranstaltungen, die eine längere Abwesenheitszeit am Arbeitsplatz bedingen (z. B. gesundheitsbezogene Weiterbildungen, Workshops oder Vorträge, Check-up-Angebote).

4.3 Antragstellung

Zur Teilnahme an gesundheitsbezogenen Weiterbildungen, Workshops oder Vorträgen, die innerhalb der Arbeitszeit liegen, muss der [Antrag auf Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung](#) beim Dezernat Personalwesen gestellt werden. Ist die/der Vorgesetzte einverstanden, bedarf es keiner Mitbestimmung durch den Personalrat. Im Konfliktfall kann der Personalrat sowie die Dezernentin Personalwesen bzw. ihre Vertreterin einbezogen werden.

5 Verfahren im Konfliktfall

Für den Fall, dass keine Einigung zwischen Beschäftigten, Vorgesetzten und der Dienststelle zustande kommt, obliegt die letztendliche Entscheidung dem Dezernat Personalwesen. Die Betroffenen sind vorher anzuhören.

Dr. Jörg Wadzack
Kanzler