

BESCHLUSSVORLAGE STADTRAT

Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen

Beratungsfolge

18.11.2019	Personalausschuss	nicht öffentlich
26.11.2019	Stadtrat	öffentlich

Beschlussvorschlag

Dem Abschluss der vorliegenden Dienstvereinbarung zur Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen wird zugestimmt.

Vorschlagsbegründung

In Zeiten, in denen sich das verfügbare Wissen der Menschheit sich in immer kürzeren Zeitabständen verdoppelt und in denen auch die Arbeitsmethoden einem schnellen und tiefgreifenden Wandel unterliegen (Digitalisierung), kommt der Qualifizierung eine besondere Bedeutung für den einzelnen wie für die Allgemeinheit zu.

Unmittelbar einsichtig ist zunächst, dass der Arbeitgeber Qualifizierungsmaßnahmen anbietet oder fördert, die die Beschäftigten *unmittelbar* in die Lage versetzen, den Anforderungen des Arbeitsplatzes (besser) gerecht zu werden (in der Dienstvereinbarung als Kategorie I bezeichnet). Dazu gehören diejenigen Kurse, Seminare und Workshops, die berufsnotwendiges, zumeist konkret arbeitsplatzbezogenes Wissen und Können für Fach- und Führungskräfte vermitteln.

Die Förderung einer solchen streng berufsbezogenen Qualifizierung allein ist aber nicht ausreichend. Sie würde übersehen, dass die Beschäftigten sich ja auch mit ihren allgemeinen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Erfahrungen, ihren sozialen und kulturellen Kompetenzen, kurz: mit ihrer ganzen Persönlichkeit in den Arbeitsprozess einbringen. Berufsrelevantes Lernen findet eben nicht nur im Beruf statt.

Schon in den 1960er Jahren international diskutiert und 1996 von der EG zum Jahresthema erhoben, ist das Konzept des „Lebenslangen Lernens“ als eine Wegweisung zu verstehen, wie Menschen beschäftigungsfähig und Gesellschaften zukunftsfähig bleiben.

Insoweit ist es notwendig, Beschäftigte zu ermutigen und zu unterstützen, wenn sie auch außerhalb des Arbeitsverhältnisses nach persönlichem Kompetenzerwerb streben. Nun ist nicht schlechthin jeder Kompetenzerwerb auch ein Gewinn für den Arbeitgeber und die Gesellschaft. Die Dienstvereinbarung unterscheidet daher zwischen privater Qualifizierung, die überwiegend im Eigeninteresse, aber mit dienstlichem Bezug stattfindet (Kategorie II), und der privaten Qualifizierung, bei der es an einem dienstlichen Bezug fehlt (Kategorie III). Bei der Kategorie III kommt eine entgeltliche Freistellung in Betracht, wenn förderliche Kompetenzen erworben werden oder es sich im weitesten Sinne um Wahrnehmung gemeinwohlrelevanter Interessen handelt.

In Kategorie II eingeordnet werden vor allem die Qualifizierungen, die zu einem zertifizierten Abschluss führen (Zertifikatslehrgänge BVS, Fachwirtlehrgänge, Zusatzstudiengänge).

Kategorie III umfasst Qualifizierungen vor allem der politischen und gesellschaftlichen Bildung, etwa Wochenlehrgänge der Stiftungen der politischen Bildung, der Volkshochschulen oder anderer Bildungsträger.

Die Konkretisierung erfolgt über eine individuelle Vereinbarung, die auch Bleibe- und Rückzahlungsregelungen vorsehen kann.

Die Förderung ist zusammenfassend wie folgt ausgestaltet:

Kategorie	Arbeitszeit	Kosten der Qualifizierung
I Überwiegend im dienstlichen Interesse	Volle Anrechnung auf die Arbeitszeit, ohne Reisezeiten	trägt der Arbeitgeber
II Überwiegend im Eigeninteresse, mit dienstlichem Bezug	Arbeitsbefreiung von bis zu acht Arbeitstagen alle zwei Jahre i. d. R. unter Fortzahlung des Entgelts	Arbeitgeber kann Kosten ganz oder teilweise übernehmen
III Im Eigeninteresse, kein dienstlicher Bezug	Arbeitsbefreiung von bis zu vier Arbeitstagen alle drei Jahre i. d. R. unter Fortzahlung des Entgelts	Trägt der Arbeitnehmer

Zudem wird als Vorläuferregelung zu einer entsprechenden Dienstvereinbarung die Teilnahme an gesundheitsfördernden Maßnahmen durch Freistellung von der Arbeit gefördert.

Die Tarifvertragsparteien haben in § 5 TVöD die Möglichkeit eröffnet, durch Dienstvereinbarung die Qualifizierung der Beschäftigten im Sinne des beschriebenen lebenslangen Lernens auszugestalten.

Die hier vorgeschlagenen Regelungen reichen sehr weit. Die Stadt setzt damit aber bewusst Anreize für ihre Beschäftigten zur Qualifizierung, die den Beschäftigten selbst, aber auch der Stadt als Arbeitgeberin sowie der Gesellschaft schlechthin zugute kommt. Der finanzielle Aufwand hierfür bleibt überschaubar, zugleich wird die Attraktivität der Stadt als Arbeitgeberin gefördert.

Anlagen

DV Qualifizierung

Fachbereich: Zentrale Dienste und Soziales

Freigabe:

Bearbeiter/in: Herr Tönjes