

# Qualifizierung

Ausführungshinweise zu § 6 der AVO

Die AVO und die Tarifwerke des Öffentlichen Dienstes gehen selbstverständlich davon aus, dass der Arbeitgeber ein Interesse daran hat, seine Mitarbeiter/innen zu qualifizieren. Dieses Interesse ist gleichwohl nicht immer und überall selbstverständlich. Deshalb orientiert sich der § 6 zusätzlich auch auf Ansprüche, die Mitarbeitende beim Dienstgeber geltend machen können.

Das **Mitarbeitergespräch** ist der Ort, an dem Vorgesetzte und Mitarbeitende die notwendigen Qualifizierungen vereinbaren.

Ist das Instrumentarium des Mitarbeitergesprächs noch nicht eingeführt, haben die Mitarbeitenden den Anspruch auf ein **regelmäßiges Gespräch** mit der jeweiligen **Führungskraft** (das ist in der Regel der unmittelbare Vorgesetzte) über ihre Qualifizierung. Kommt der Vorgesetzte den Anforderungen der AVO nicht nach, entsteht für die Mitarbeitenden ein **Rechtsanspruch auf Qualifizierung** im Umfang von 5 Arbeitstagen pro Jahr. Sie haben dazu dann ein Vorschlagsrecht. Dennoch muss es anschließend zu einer **Verständigung über die Qualifizierungsmaßnahme** zwischen Dienstgeber und Mitarbeitendem kommen.

Diese Vereinbarung bedarf im Bereich des Bischöflichen Stuhls gegenwärtig noch der Genehmigung durch bzw. **Abstimmung** mit den Personalabteilungen. Zum Teil wird die Genehmigung delegiert an die jeweiligen Einrichtungsleiter.

In den Gemeinden ist der zuständige Dienstgebervertreter verantwortlich für die Realisierung der Anforderungen, die sich aus § 6 ergeben. Es ist geplant, die Genehmigung künftig deutlich näher an die Fachvorgesetzten zu bringen.

Qualifizierungen, die aufwändiger sind (Merkmal: Kosten über **1.000 €**) werden durch die Leiter der Personalabteilungen entschieden und der Konferenz Personalentwicklung vorgestellt.

Die Aufwendungen der Qualifizierungsmaßnahme beinhalten die **Teilnehmerbeiträge, Reisekosten und Freistellungskosten**.

Qualifizierungen werden grundsätzlich vom Dienstgeber finanziert. Ein möglicher Eigenbetrag wird mit dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin vereinbart.

Für den Bischöflichen Stuhl gilt diese Regel:

- Qualifizierungskosten bis **250 €** werden vom Dienstgeber zur Gänze finanziert.
- Die Aufwendungen zwischen **250 und 500 €** sollen vom Mitarbeiter getragen werden.

- Qualifizierungen, deren Kosten über 500 € liegen, sollen vom Dienstgeber und Mitarbeiter/in hälftig getragen werden.
- Qualifizierungen, die **ausschließlich Dienstgeberinteressen** dienen oder von diesem angeordnet werden, werden zur Gänze finanziert (s. dazu Absatz 4).
- Vereinbarte Qualifizierungsmaßnahmen sind **Arbeitszeit** – auch für Teilzeitbeschäftigte. Die auf diese Weise möglicherweise entstehende Mehrarbeit ist auszugleichen.
- Mitarbeitende mit **individuellen Arbeitszeiten** sollen Qualifizierungsmaßnahmen angeboten werden, die ihnen eine Teilnahme ermöglichen. Der Dienstgeber ist in der Pflicht, hier entsprechend zu handeln.

#### Verfahren

- Nach Mitarbeitergespräch oder regelmäßigem Gespräch ist die jeweilige Personalabteilung zu informieren – möglichst sechs Wochen vor Beginn der Qualifizierung, bei aufwändigeren mindestens drei Monate vorher. Gegebenenfalls ist mit der Personalabteilung abzuklären, ob der entsprechende Budgetrahmen zur Verfügung gestellt werden kann.
- Die Personalabteilung prüft die Entscheidung, bestätigt oder widerspricht. Im letzten Fall ist ggf. ein weiteres Gespräch zwischen Vorgesetztem und Mitarbeitendem notwendig.
- Die Teilnahme wird in der Personalakte dokumentiert und den Teilnehmenden bestätigt (bei internen Qualifizierungen).

(Stand: 1.1.2010)