

Regelungen zur Qualifizierung in den AVR-Württemberg – Erstes Buch -



1. § 5 Teil 2 AVR-Wü/I

Im Zuge der Modernisierung des Tarifrechts des öffentlichen Dienstes haben die Tarifvertragsparteien erstmals eine tarifliche Regelung zur Qualifizierung vereinbart. Die Regelung selbst beinhaltet zwar **keinen Rechtsanspruch auf Teilnahme an Qualifikationsmaßnahmen**. Gleichwohl stärken sie die Individualrechte der Beschäftigten und bieten Ansatzpunkte für die Gestaltung der betrieblichen Qualifizierung.

Die Qualifizierung nach § 5 Teil 2 AVR-Wü/I stellt ein Angebot an die Arbeitsvertragsparteien dar, Qualifizierung durchzuführen, um auf diese Weise das Qualifikationsniveau der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern. Allerdings kann das Angebot zur Qualifizierung im Wege einer Dienstvereinbarung zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden.

➔ **Dienstvereinbarung zur Ausgestaltung der Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gemäß § 5 Abs. 2 Teil 2 AVR-Wü/I.**

- siehe Checkliste: Dienstvereinbarung zur Ausgestaltung der Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern -

Welche Qualifizierungsmaßnahmen kommen in Betracht und sind zu regeln (§ 5 Abs. 3 Teil 2 AVR-Wü/I)?

Das Angebot der Qualifizierung beschränkt sich auf die

- Erhaltungsqualifizierung
- Fort- und Weiterbildung
- Qualifizierung für eine andere Tätigkeit (= Umschulung)
- Wiedereinstiegsqualifizierung

➔ **Erhaltungsqualifizierung**

Ist notwendig, um die ständige Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens im Rahmen des eigenen Aufgabengebiets nachvollziehen zu können.

Ausgangspunkt ist die jeweils individuell vorhandene Qualifikation. Im Übrigen beschränkt sich die Erhaltungsqualifizierung darauf, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich nur auf dem jeweils für ihre Aufgabenerledigung erforderlichen Stand halten.

→ Fort- und Weiterbildung

Die Fort- und Weiterbildung dient dem Erwerb zusätzlicher Qualifikationen und damit der Qualifizierung für andere oder höherwertige Arbeitsaufgaben für zu besetzende Arbeitsplätze.

Beide Arbeitsvertragsparteien haben ein Interesse daran, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter flexibel eingesetzt werden kann. Der Arbeitgeber kann z.B. problemlos auf wechselnde Bedarfsanforderungen reagieren oder die Personalentwicklung vorantreiben, die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter kann durch die Teilnahme an einer Fort- und Weiterbildungsmaßnahme seine Aufstiegschancen verbessern oder veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet besser erfüllen.

→ Qualifizierung für eine andere Tätigkeit, Umschulung

Die Qualifizierung für eine andere Tätigkeit spielt insbesondere beim Wegfall von Arbeitsaufgaben aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen eine Rolle.

Rationalisierungsmaßnahmen führen in der Regel zu Veränderungen im Arbeitsablauf. Entfällt in diesem Zusammenhang die Tätigkeit der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, können Qualifizierungs- oder Umschulungsmaßnahmen mithelfen, die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter vor einem Verlust des Arbeitsplatzes zu schützen.

→ Wiedereinstiegsqualifizierung

Mit der Wiedereinstiegsqualifizierung kann die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter bei oder nach längerer Abwesenheit auf den neuesten Stand gebracht werden. Dies erleichtert den nahtlosen Übergang vom ruhenden Arbeitsverhältnis (z.B. bei Elternzeit) zurück ins Arbeitsleben.

Welche Merkmale eine Qualifizierungsmaßnahme i.S. d. § 5 Teil 2 AVR-Wü/I erfüllen muss, bleibt offen. Die Ausgestaltung der Qualifizierungsmaßnahmen obliegt den Arbeitsvertragsparteien.

In jedem Fall ist es notwendig, dass Dienstgeber und Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter die Modalitäten der Qualifizierungsmaßnahme festlegen und Regelungen zu den beiderseitigen rechten und pflichten während der Qualifizierung treffen. Dies sollte in einer eigens zu diesem Zwecke geschlossenen Qualifizierungsvereinbarung erfolgen.

→ Qualifizierungsvereinbarung

Zu regeln ist:

- Dauer der Fortbildungsmaßnahme
- Frage der Freistellung
- Kostenbeteiligung
- Ggf. Rückzahlung einer vom Arbeitgeber getragenen Bildungsmaßnahme

Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme ist zu dokumentieren und der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter schriftlich zu bestätigen (§ 5 Abs. 3 Satz 2 Teil 2 AVR-Wü/I).

Das Qualifizierungsgespräch (§ 5 Abs. 4 Teil 2 AVR-Wü/I)

§ 5 Abs. 4 Teil 2 AVR-Wü/I sichert den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Anspruch auf ein jährliches Personalgespräch mit der Führungskraft zu, bei dem der individuelle Qualifizierungsbedarf festgestellt werden soll. Eine spezielle Regelung für die Qualifizierung der Ärztinnen und Ärzte ist in § 44 Teil 3.2 AVR-Wü/I getroffen.

In diesem Qualifizierungsgespräch werden

- der konkrete Qualifizierungsbedarf,
- die Qualifizierungsanforderungen
- Qualifizierungswünsche

erörtert. Dies bedeutet aber nicht, dass der Arbeitgeber entsprechende Angebote machen muss. Umgekehrt kann die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nicht verpflichtet werden, entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen durchzuführen.

Der Anspruch reduziert sich auf das regelmäßige Gespräch.

Qualifizierungskosten

Sinnvollerweise ist vor Beginn der Qualifizierungsmaßnahme zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter die Frage zu klären, wer die Kosten der Qualifizierungsmaßnahme

- Unterrichtsgebühr
- Lernmittel
- Verpflegungskosten
- Übernachtungs- und Tagungskosten
- Reisekosten
- Etc.

trägt.

Liegt die Qualifizierung vornehmlich im Interesse des Arbeitgebers (z.B. bei betriebsbezogenen Qualifizierungsmaßnahmen, die nur den Zweck haben, vorhandene Kenntnisse und Fähigkeiten an vom Arbeitgeber veranlasste neuere betriebliche Gegebenheiten anzupassen) oder wird sie gar in seinem Auftrag durchgeführt, so scheidet nach § 5 Abs. 5 Satz 1 Teil 2 AVR-Wü/I eine Kostenbeteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus. Für den Fall, dass die Teilnahme an der Fortbildungsmaßnahme auch im individuellen Interesse der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters liegt („individueller Nutzen“) eröffnet § 5 Abs. 5 Satz 2 Teil 2 AVR-Wü/I die Möglichkeit eines Eigenbeitrages der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters.

Eigenbeitrag der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Der Eigenbeitrag der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann sowohl in Geld und/oder Zeit erfolgen.

Eigenbeitrag in Zeit möglich

- durch Inanspruchnahme von Zeitguthaben
- oder
- Qualifizierungsmaßnahme erfolgt außerhalb der individuellen Arbeitszeit

Der Eigenbeitrag ist von den Arbeitsvertragsparteien in einer Qualifizierungsvereinbarung zu regeln. Alternativ kann auch eine abzuschließende Dienstvereinbarung einen Eigenbeitrag der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorsehen.

Die Tarifvertragsparteien haben den Betriebsparteien insoweit aufgegeben, in der Dienstvereinbarung die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. Je nachdem in welchem Verhältnis das dienstliche Interesse zu dem persönlichen Interesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steht, sind Abstufungen vorzunehmen.

Rückzahlung der Kosten

Übernimmt der Arbeitgeber die Kosten der Qualifizierung ganz oder teilweise, kann eine Rückzahlungsklausel vereinbart werden, die die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zur Rückzahlung der Fortbildungskosten verpflichtet.

Die Rückzahlungsklausel hat sich an den von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen zu orientieren.

Nach ständiger Rechtsprechung des BAG sind einzelvertragliche Vereinbarungen, nach denen sich ein Arbeitnehmer an den Kosten einer vom Arbeitgeber finanzierten Fortbildung zu beteiligen hat, soweit er vor Ablauf bestimmter Fristen aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, grundsätzlich zulässig. Voraussetzung ist jedoch, dass derartige Zahlungsverpflichtungen, die an eine vom Arbeitnehmer zu verantwortende Beendigung des Arbeitsverhältnisses anknüpfen, den Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligen bzw. nicht gegen Treu und Glauben verstoßen.

Die bei der gerichtlichen Inhaltskontrolle von Rückzahlungsklauseln gebotene Interessenabwägung hat sich zunächst vorrangig daran zu orientieren, ob und inwieweit der Arbeitnehmer mit der Aus- oder Weiterbildung einen geldwerten Vorteil erlangt hat (BAG Urt. v. 18.8.1976 + 5 AZR 399/ 75 – AP Nr. 3 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe). Ein solcher geldwerter Vorteil ist nach der Rechtsprechung gegeben, wenn sich insbesondere der Wert der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers auf dem Arbeitsmarkt nach den konkret vorliegenden Verhältnissen zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses erhöht.

Darüber hinaus müssen Länge der Ausbildungs- und der Bindungsdauer in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Ggf. kann eine unangemessen lange Bindungsdauer zur Unwirksamkeit der Rückzahlungsklausel insgesamt führen.

Höhe der zurückzuzahlenden Kosten

Für den Beschäftigten muss erkennbar sein, welche Kosten für ihn im Fall der Nichteinhaltung der Bindungsdauer anfallen.

Zu den erstattungsfähigen Kosten zählen

- der Sachaufwand
 - z.B. Fahrt- und Unterbringungskosten
 - Sachmittel
 - Lehrgangsgebühren
 - etc.
- die Lohnkosten des Arbeitgebers

Nicht zu erstatten sind die auf die Personalkosten entfallenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung (BAG, Urt. v. 11.4.1984 – 5 AZR 430/82 – AP Nr. 8 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe).

Eine hohe Rückzahlungsverpflichtung des Arbeitnehmers kann dadurch gemildert werden, dass sich diese nach bestimmten Zeitabschnitten innerhalb des Bindungszeitraums zeitanteilig verringert.

Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis

Erfolgt die Qualifizierung im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses, werden die arbeitsvertraglichen Hauptleistungspflichten modifiziert. Dem Arbeitgeber obliegt während der Fortbildung in erster Linie die Verpflichtung, den Beschäftigten zu qualifizieren bzw. qualifizieren zu lassen, während der Beschäftigte die Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme schuldet und sich darum bemühen muss, das Qualifizierungsziel zu erreichen.

§ 5 Abs. 6 Satz 1 Teil 2 AVR-Wü/I bestimmt, dass die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme als Arbeitszeit zu werten ist, Dies gilt auch für die über die individuelle normale Arbeitszeit des Beschäftigten hinausgehenden Stunden der tatsächlichen Inanspruchnahme durch die Qualifizierung. Diese Zeiten sind durch entsprechende Freizeit auszugleichen oder ggf. bei Vorliegen sämtlicher Merkmale des Überstundenbegriffs entsprechend § 8 Teil 2 AVR-Wü/I als Überstunde oder aber als Mehrarbeit abzugelten, Ist in der Qualifizierungsvereinbarung bzw. der Dienstvereinbarung ein Eigenbeitrag des Beschäftigten in Zeit vorgesehen, findet § 5 Abs, 6 Satz 1 Teil 2 AVR-Wü/I keine Anwendung. Vielmehr gilt in diesem Fall der entsprechende Zeitanteil an der Qualifizierungsmaßnahme nicht als Arbeitszeit.

Qualifizierungsmaßnahmen bei Teilzeitbeschäftigten

Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten i.S. des § 5 Abs. 8 Teil 2 AVR-Wü/I sind Teilzeitbeschäftigte. Diese sollen gleichberechtigt an Qualifizierungsmaßnahmen teilhaben können wie Vollzeitkräfte.

2. Qualifizierung von Ärztinnen und Ärzten – § 43 Teil 3.2 bzw. § 44 Teil 3.3 AVR-Wü/I

§ 43 Abs. 1 bis 3 Teil 3.2 AVR-Wü/I gilt für Ärzte, die sich nach dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung in einem befristeten Arbeitsverhältnis zur Facharzt-, Schwerpunktbildung oder Zusatzausbildung befinden. Er ergänzt die allgemeinen Regelungen zur Qualifizierung in § 5 Teil 2 AVR-Wü/I.

 **Die Mitarbeitervertretung muss darauf achten!!**

Der Weiterbildungsplan unterliegt ebenfalls der Mitbestimmung der MAV nach § 39 c) und d) MVG.

3. Arbeitszeit zur Vorbereitung und Qualifizierung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Erziehungsdienst - § 44 Teil 3.3 AVR-Wü/I -

Geltungsbereich (Erziehungsdienst)

Die Definition des Erziehungsdienstes wird in § 44 Abs. 4 Satz 3 Teil 3.3 AVR-Wü/I und der Protokollerklärung hierzu personen- und tätigkeitsbezogen vorgenommen. Auf den Einsatz in einer bestimmten Einrichtung kommt es nicht an.

Die Tätigkeit muss vom Aufgabenbereich her der Erziehungs- oder Eingliederungshilfe zugehörig sein.

Unter Erziehungshilfe sind die in §§ 27 bis 35 SGB VII aufgeführten Tätigkeitsfelder der Jugendhilfe zu verstehen. Dies sind die Hilfe zur Erziehung, die Erziehungsberatung, die soziale Gruppenarbeit, die Erziehungsbeistandschaft/ Betreuungshilfe, die sozialpädagogische Familienhilfe, die Erziehung in einer Tagesgruppe die Vollzeitpflege, die Heimerziehung einschließlich sonstiger betreuter Wohnformen und die intensive sozialpädagogische Einzelbetreuung.

Eingliederungshilfe betrifft die Arbeit mit seelisch behinderten Kindern und Jugendlichen i.S.v. § 35a SGB VIII und mit sonstigen behinderten Personen i.S.v. § 53 SGB XII.

Erzieherisch ist zunächst eine Tätigkeit, die auf die planmäßige und zielvolle Einwirkung auf junge Menschen gerichtet ist, um sie mit all ihren Fähigkeiten und Kräften geistig, sittlich und körperlich zu formen und zu verantwortungsbewussten, charakterfesten Persönlichkeiten heranzubilden (Wahrig, Deutsches Wörterbuch). Darüber hinaus wird auch die Betreuung behinderter Erwachsener vom Erziehungsdienst mit erfasst. (BAG AP BAT 1975 §§ 22,23 Nr. 148 und 155).

Verwendung von Arbeitszeit für Vorbereitung und Qualifizierung

Bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist ein Teil ihrer regelmäßigen Arbeitszeit nicht für die unmittelbare Arbeit mit den Kindern, Jugendlichen oder Behinderten zu verwenden, sondern für die eigene Vorbereitung oder Qualifizierung.

Vorbereitung ist jede Tätigkeit, die auf inhaltlichem oder organisatorischem Gebiet vor der unmittelbaren erzieherischen Arbeit geleistet wird.

Qualifizierung betrifft die Erhaltung oder Erweiterung der inhaltlichen, pädagogischen oder didaktischen Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Zeitlicher Umfang: 19,5 Stunden im Kalenderjahr

Bei Teilzeitbeschäftigten vermindert sich der Stundensatz in dem Umfang, der dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollbeschäftigter entspricht.

Beispiel:

Ein Heilerziehungspfleger ist mit 25 Wochenstunden beschäftigt. Bei ihm sind

$$19,5 \text{ Std.} \quad \times \quad \frac{25}{39} \quad = 12,48 \text{ Stunden} = \mathbf{12 \text{ Stunden}}$$

der regelmäßigen Arbeitszeit im Kalenderjahr für Vorbereitung und Qualifizierung zu verwenden.



Die Mitarbeitervertretung muss darauf achten!!

Die Bestimmung der zeitlichen Lage der Vorbereitungs- und Qualifizierungsstunden unterliegt der Mitbestimmung der MAV bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage nach § 40 Buchst. d) MVG.

Andrea Unterweger-Rösiger
Geschäftsführerin