

## Checkliste : Dienstvereinbarung zur Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach § 5 Abs. 2 Teil 2 AVR-Wü/I

---

### Was ist bei einer Dienstvereinbarung zur Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu beachten?

- Welcher Qualifizierungsbedarf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besteht in Eurer Einrichtung aus Eurer Sicht? Art und Inhalt von möglichen Qualifizierungsmaßnahmen (näher beschreiben).
- Wie wird der jeweilige Qualifizierungsbedarf erhoben? Welche Stellen sind einzubeziehen und unterstützen uns hierbei? Gleichstellungsbeauftragte, Bereichsleitungen, Personalentwicklung in der Personalabteilungsbereich, etc.
- Wie werden die regelmäßigen Qualifizierungsgespräche mit den Führungskräften durchgeführt? Wie fließen die Ergebnisse in die Erhebung des Qualifizierungsbedarfs ein?
- Welche Fortbildungen liegen im betrieblichen Interesse, welche sind im Rahmen der Personalplanung und der Personalentwicklung erforderlich? Hierbei sind nicht nur fachliche Fortbildungen zu berücksichtigen, sondern z.B. auch Fortbildungen zur Entwicklung sozialer Fähigkeiten, Förderung der Zusammenarbeit im Betrieb, etc. .  
**Nach § 5 Abs. 5 Teil 2 AVR-Wü/I sind die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich der Reisekosten – grundsätzlich vom Arbeitgeber zu tragen Hierzu gehört auch die Dienstbefreiung zur Teilnahme an einer Fortbildung**
- Welche Fort- und Weiterbildungen liegen im Interesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (z.B. Unterstützung persönlicher Weiterbildung, Beschäftigte)
- Regelungen zur Umsetzung des Qualifizierungsbedarfs und Beteiligung der MAV
- Teilnahmepflicht von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an einer notwendigen Qualifizierungsmaßnahme
- Berücksichtigung besonderer Mitarbeitergruppen, z.B. Teilzeitbeschäftigte, ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Schwerbehinderte etc.
- Anspruch des Mitarbeiters auf Fort- bzw. Weiterbildung einschließlich Kostenübernahme und Dienstbefreiung
- keine Vermengung des Anspruchs auf Qualifizierung nach § 5 Teil 2 AVR-Wü/I mit dem höchstpersönlichen Anspruch auf Fortbildung nach ZRW 2! Damit würdet Ihr den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Selbstbestimmung über ihren Fortbildungsanspruch nach ZRW 2 entziehen. Es kann überlegt werden, ob auf Antrag des Mitarbeiters für den Fall eines Rückzahlungsanspruchs bei vorzeitigem Ausscheiden des Mitarbeiters eine Verrechnung mit diesem Anspruch erfolgen soll, dies sollte aber der Entscheidung des Mitarbeiters überlassen werden.

- Nach der Tarifregelung ist ein Eigenbeitrag nur möglich, wenn der Mitarbeiter von der Fortbildung einen **individuellen Nutzen** („geldwerter Vorteil“) hat. Hierzu zählt allerdings nicht der Nutzen an der Arbeitsplatzzerhaltung durch die Fortbildung (Anpassungsfortbildung).  
Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des **betrieblichen und individuellen Nutzens** zu regeln.
  - Konfliktlösungen für den Fall, dass über die Qualifizierung kein Einvernehmen zwischen den Arbeitsvertragsparteien hergestellt wird
  - Dokumentationsweise der Qualifizierung
- siehe auch ver.di – Dienstvereinbarung zur Qualifizierung  
[http://br-aktiv.verdi.de/arbeitshilfen/arbeitshilfen/ah\\_fuehrung/data/verdi\\_arbeitshilfe\\_personalentwicklung-durch-qualifizierung.pdf](http://br-aktiv.verdi.de/arbeitshilfen/arbeitshilfen/ah_fuehrung/data/verdi_arbeitshilfe_personalentwicklung-durch-qualifizierung.pdf)

Andrea Unterweger-Rösiger  
Geschäftsführerin