



Behördliche Ausgestaltung des 5 TVöD - Personalentwicklung durch Qualifizierung

Karl-Heinz Leverkus

Mitglied des Bezirkspersonalrats bei der Oberfinanzdirektion Rheinland, Köln

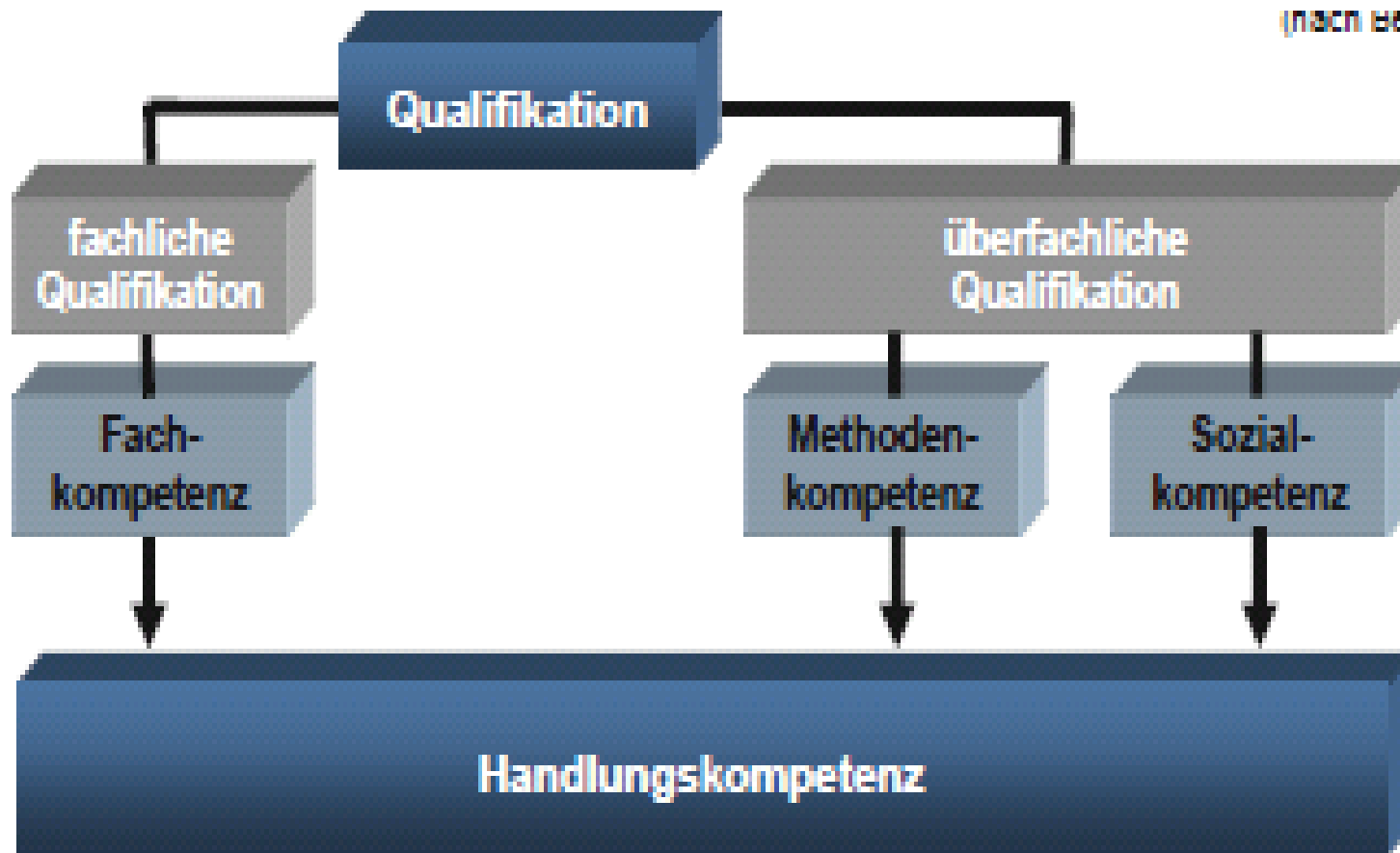


- **Qualifikation** bezeichnet das gesamte Leistungspotenzial eines Mitarbeiters. Dazu gehören Eignung, Arbeitskenntnisse, an die Arbeitssituation geknüpfte individuelle Ziele und Erwartungen, Disponiertheit, den Anforderungen der Arbeitstätigkeit gerecht zu werden.

(nach Berthel, 1979)



(nach BfI)





- **Handlungskompetenz** bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft in beruflichen, öffentlichen und privaten Lebenssituationen sachgerecht, reflektiert und verantwortlich zu handeln und damit die Fähigkeit, in einer spezifischen Situation deren Anforderungen mittels Handeln zu erfüllen.

(nach Mudra, 2004)



Personalentwicklung durch Qualifizierung



Weil berufliche Weiterbildung mit entscheidet über:

- **Sicherung des Arbeitsplatzes**
 - Beschäftigungsfähigkeit sichern und ausbauen
 - Personalabbau vermeiden
- **Einkommenserhalt und -verbesserung**
 - Entwicklungs- und Aufstiegschancen sowie
 - berufliche Zukunft ermöglichen
- **Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Mobilität**
 - Kompetenz für neue Aufgaben erlangen
 - Unterstützung des lebensbegleitenden Lernens
 - Wiedereinstieg in den erlernten, ausgeübten Beruf erleichtern

Personalentwicklung durch Qualifizierung



- Qualität der Arbeit
 - Aufgaben und Probleme zielorientiert, sachgerecht und selbständig lösen und die tägliche Arbeit besser bewältigen können
 - Fach- Sozial- und Personal- und Methodenkompetenz erhalten bzw. ausbauen
 - Berufliche Handlungskompetenz erhöhen
- Mitwirkungsmöglichkeiten bei der Gestaltung und Veränderung der Arbeitsbedingung
 - Chancengleichheit
 - Bessere Arbeits- und Lernkultur herstellen
- Persönliche Entwicklung
 - Gesundheitsvorsorge
 - Persönlichkeitsentwicklung fördern

Personalentwicklung durch Qualifizierung



Qualifikation

- Fähigkeitsnachweis
- Ausbildung

Personalentwicklung

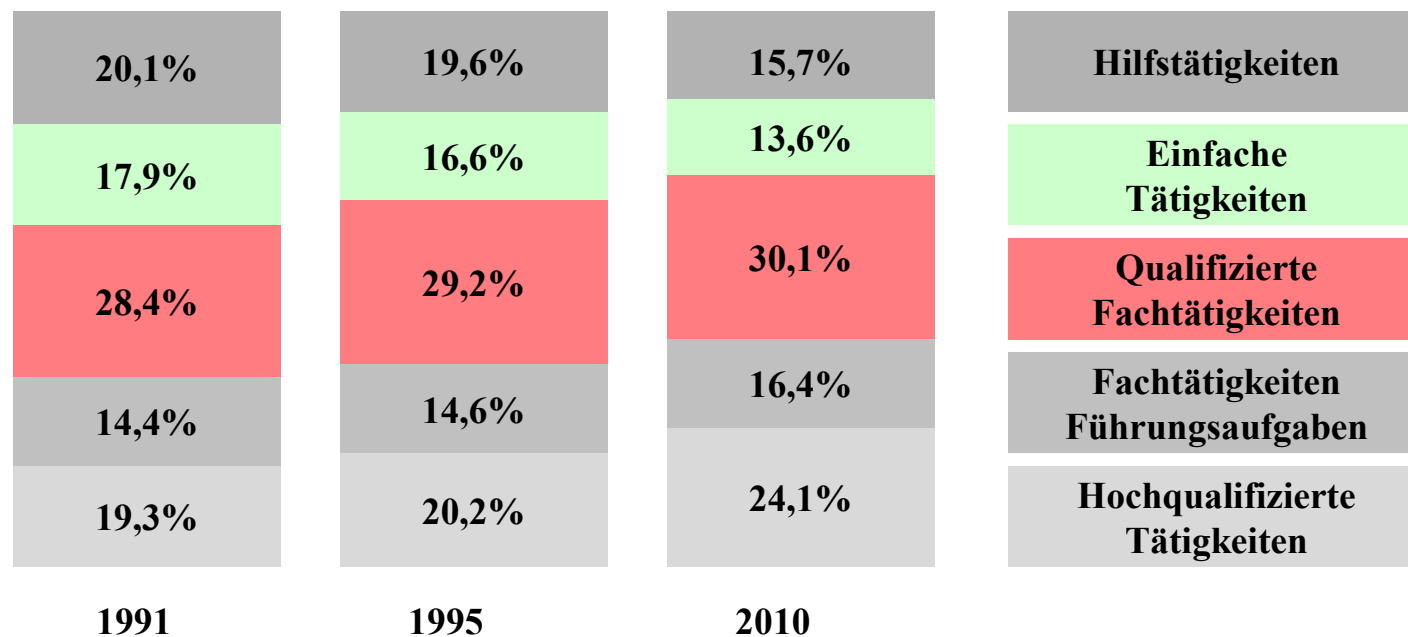
- ist zielgerichtet
- Erfolgt systematisch und planmäßig
- Wirkt im Spannungsfeld zwischen Individuum und Organisation
- zielt auf die Auswahl geeigneten Personals und auf dessen Qualifikation
- und seine Wirksamkeit ist regelmäßig zu beurteilen

Personalentwicklung durch Qualifizierung



Weil sich die beruflichen Anforderungen verändern:

Verschiebung hin zu höheren Qualifikations- und Tätigkeitsniveaus



Tarifvereinbarungen zur betrieblichen Weiterbildung



Weiterbildung – (k)ein Thema für die betrieb/dienstliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung?

- Für weniger als ein Drittel der Beschäftigten regeln Tarifverträge oder Betriebs-/Dienstvereinbarungen die berufliche Weiterbildung
- Nur in ca. jedem zehnten Tarifvertrag ist Qualifizierung als eigenständiges Thema geregelt

Personalentwicklung durch Qualifizierung



§ 5 Qualifizierung

(1) Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des öffentlichen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.

Personalentwicklung durch Qualifizierung



§ 5 Qualifizierung

(2) Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet, aber das durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. Entsprechendes gilt für Dienstvereinbarungen im Rahmen der personalvertretungsrechtlichen Möglichkeiten. Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.

Personalentwicklung durch Qualifizierung



§ 5 Qualifizierung

(3) Qualifizierungsmaßnahmen sind

- a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
- b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
- c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
- d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.

Personalentwicklung durch Qualifizierung



§ 5 Qualifizierung

- (4) Beschäftigte haben - auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchst. d - Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.

Mitarbeitergespräche nach § 5 Abs. 4 TVöD



- Sicherstellung einer guten Zusammenarbeit
- Förderung des gegenseitigen Verständnisses und Vertrauens
- Vereinbarung von Einzelaufgaben bzw. Tätigkeitsschwerpunkten
- Anerkennung von Erfolgen und Leistungen
- Analyse von Stärken und Schwächen des Mitarbeiters
- Festlegung von Maßnahmen zum Abbau der Schwächen
- Gemeinsame Lösungen von Schwierigkeiten, die sich aus der Aufgabenstellung ergeben
- Festlegung von Maßnahmen zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung des Mitarbeiters
 - Gehaltsentwicklung, Karriereplanung
- Einigung über Förderungs- und Schulungsmaßnahmen

Personalentwicklung durch Qualifizierung



§ 5 Qualifizierung

(5) Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt. Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.

Personalentwicklung durch Qualifizierung



dbb
akademie

§ 5 Qualifizierung

(6) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.

Personalentwicklung durch Qualifizierung



dbb
akademie

§ 5 Qualifizierung

(7) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.

Personalentwicklung durch Qualifizierung



§ 5 Qualifizierung

(8) Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.



Ausgestaltung des § 5 TVöD

✓ **Beschäftigte informieren**

- über Inhalte des TVöD § 5 „Qualifizierung“ informieren;
- Aktive Öffentlichkeitsarbeit betreiben; Thema in Betriebs-/Personalversammlungen offen ansprechen, Intranet und Aushänge nutzen
- mit Beschäftigten sprechen, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehinderten- und Betriebs-/Personalrat einbeziehen;

✓ **Rahmenbedingungen gestalten**

- Schulungen für PR/BR, Gleichstellungsbeauftragte, Führungskräfte und Beschäftigte zum Thema Qualifizierungsgespräch durchführen;
- Dienst- oder Betriebsvereinbarung erarbeiten, Grundlage dafür können Musterdienstvereinbarungen sein, wenn nötig mit Hilfe der dbb akademie;



Ausgestaltung des § 5 TVöD

✓ **Qualifizierungsbedarf erheben**

- Personalentwicklungskonzept erstellen, Arbeitsgruppen einsetzen, Bildungs- und Gleichstellungsbeauftragte einsetzen/beteiligen;
- Ist-Analyse durch den Arbeitgeber und dem PR/BR zur Situation der Aus- und Weiterbildung im Betrieb/Dienststelle durchführen;
- Beschäftigte einbeziehen: Was wollen die Beschäftigten? Bedarfsabfrage im Betrieb/Dienststelle durchführen; Qualifizierungsgespräch - gemeinsam Vorstellungen dazu entwickeln;

✓ **Behördliche Weiterbildung gestalten**

- Betriebs-/Dienstvereinbarung



Ausgestaltung des § 5 TVöD

- ✓ **Evaluierung der Qualifizierungsgespräche**
 - Kontrolle, ob die Gespräche auch durchgeführt werden
 - Evaluierung der Qualifizierungsgespräche, z.B. durch Befragungen;
 - Erfolgscontrolling durch die betriebliche Interessenvertretung über Dienstvereinbarung vereinbaren,

Eckpunkte einer Betriebs-/ Dienstvereinbarung



- ✓ *Geltungsbereich*
 - ✓ Festlegung des personellen und räumlichen Geltungsbereichs

- ✓ *Zielsetzung*
 - ✓ Beschäftigungssicherung
 - ✓ optimale Bereitstellung des benötigten Personals
 - ✓ Gewährleistung einer betrieblichen Weiterbildung
 - ✓ Förderung der Gleichberechtigung und Ausschluss von Diskriminierung



-
- ✓ *Grundsätze*
 - ✓ rechtzeitige und umfassende Unterrichtung; Qualifizierung
 - ✓ Festlegung der Lernformen
 - ✓ Eigenmotivation der Beschäftigten
 - ✓ Freiwilligkeit der Teilnahme

 - ✓ *Personalplanung und Bildungskonzept*
 - ✓ prozessorientierte Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebs-/Personalrat
 - ✓ Einvernehmen über grundsätzliche Fragen und Ziele



-
- ✓ *Personalplanungs- und Bildungsausschuss*
 - ✓ paritätisch besetzt
 - ✓ jährlich fortzuschreibende Personal- und Bildungsplanung
 - ✓ Festlegung der Aufgaben

 - ✓ *Bedarfsermittlung*
 - ✓ Festlegung von Verfahren, des periodischen Zeitrahmens
 - ✓ Beratungsgespräche des Bildungsausschusses

 - ✓ *Ansprüche*
 - ✓ alle Beschäftigten im Geltungsbereich; Gleichbehandlung
 - ✓ Förderung bestimmter Beschäftigungsgruppen



-
- ✓ *Anmeldemodalitäten und Auswahl der Teilnehmer*
 - ✓ wer kann Beschäftigte zur Teilnahme vorschlagen?
 - ✓ Richtlinien für die Auswahl der Teilnehmer
 - ✓ Vorgehensweise bei Ablehnung

 - ✓ *Teilnahmerecht des Betriebsrates*
 - ✓ Recht auf Teilnahme für BR/PR, JAV und SCHWBV
 - ✓ Ansprüche gemäß BetrVG/ BPersVG/LPVG bleiben unberührt

 - ✓ *Einfluss auf durchführende Verantwortliche*
 - ✓ rechtzeitige Bekanntgabe der Personen die mit der Durchführung der betrieblichen Bildungsmaßnahme beauftragt werden sollen



-
- ✓ *Kosten*
 - ✓ Arbeitgeber trägt die erforderlichen Kosten
 - ✓ Zeit der Weiterbildungsmaßnahmen und Reisekosten gelten als Arbeitszeit
 - ✓ Regelung zur Kostenübernahme von persönlich motivierten Weiterbildungsmaßnahmen

 - ✓ *Information der Beschäftigten*
 - ✓ Formen der Veröffentlichung von Maßnahmen
 - ✓ Zugang der Information für alle Beschäftigten

 - ✓ *Nachteilsverbot*
 - ✓ keine negativen Konsequenzen für Beschäftigte
 - ✓ keine Begründung arbeitsrechtliche Maßnahmen
 - ✓ keine Verpflichtung zur Kostenrückerstattung



-
- ✓ *Konfliktlösung*
 - ✓ Wille zur Einigung
 - ✓ Anruf des Bildungsausschusses

 - ✓ *Erfolgskontrolle*
 - ✓ Regelungen zum Bildungscontrolling
 - ✓ Beratung der Ergebnisse im Bildungsausschuss

 - ✓ *Inkrafttreten und Kündigung*
 - ✓ Inkrafttreten
 - ✓ Kündigungsfrist
 - ✓ Nachwirkung



Machen wir / Sie die Mitarbeiter „fit“ durch

- ✓ Übertragen von anspruchsvollen Aufgaben
 - ✓ Selbstständiges Handeln und entscheiden
 - ✓ Übertragen von Verantwortung
 - ✓ Eröffnen von Gestaltungsmöglichkeiten
 - ✓ Fördern der Kreativität und Innovation
 - ✓ Anbieten von Leistungsanreizen
-