

NR. 1468 | 03.06.2022

AMTLICHE BEKANNTMACHUNG

Dienstvereinbarung zur Fort- und Weiterbildung sowie zur Gesundheitsförderung der Beschäftigten der Ruhr-Universität Bochum

vom 25.05.2022

**Dienstvereinbarung zur Fort- und Weiterbildung sowie zur Gesundheitsförderung
der Beschäftigten der Ruhr-Universität Bochum**
vom 25.05.2022

Durch die Hochschulleitung und die Personalräte an der Ruhr-Universität Bochum (RUB), weiterhin vertreten durch

den Rektor, Prof. Dr. Martin Paul, und die Kanzlerin, Dr. Christina Reinhardt sowie die vorsitzenden Personen der Personalräte, Julia Schmidt (PR) und Dr. Michael Jost (WPR), wird die nachfolgende Dienstvereinbarung zur Fort- und Weiterbildung sowie zur Gesundheitsförderung der Beschäftigten der Ruhr-Universität Bochum geschlossen.

Dies geschieht auf folgender gesetzlicher und tarifvertraglicher Grundlage:

- zur Fort- und Weiterbildung gemäß Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) NRW §§ 70 und 72 Abs. 4 Satz 7 und 16 sowie
- zur Gesundheitsförderung und Teilhabe aller Beschäftigten im Sinne der Inklusion gemäß Vereinbarung zur Integration behinderter Menschen an der RUB vom 10. August 2009 und gemäß Sozialgesetzbuch § 81 (4) SGB IX i. V. m. Punkte 4.5 und 4.8 sowie § 164 Abs. 4 SGB IX.

Präambel

Exzellente Forschung und Lehre inklusive der damit verbundenen Unterstützungsprozesse basieren auf dem Engagement qualifizierter, motivierter und gesunder Mitarbeitender. Entsprechend werden Fort- und Weiterbildung¹ wie auch die Gesundheitsförderung an der RUB als Schlüssel zum Erfolg der Hochschule verstanden. Damit verbindet sich das konkrete Ziel, allen Beschäftigten aus Wissenschaft, Technik und Verwaltung entsprechend ihren Kompetenzen und Fähigkeiten die bestmöglichen Arbeits- und Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten.

§ 1 Ziel und Gegenstand der Vereinbarung

- (1) Ziel der Vereinbarung ist es, einen Rahmen für die Planung und Durchführung von Maßnahmen des Dezernats für Organisations- und Personalentwicklung zur Fortbildung, Weiterbildung sowie zur Gesundheitsförderung der Beschäftigten der RUB zu schaffen. Dabei werden die Interessen der Beschäftigten mit denen der RUB in Einklang gebracht.²
- (2) Die Beschäftigten werden dabei unterstützt, ihre Kompetenzen fortlaufend weiterzuentwickeln. Dadurch sollen sie mit den Veränderungen am Arbeitsplatz kompetent umgehen können, die durch den permanenten Wandel in Wissenschaft und Gesellschaft entstehen. Angebote zur Förderung von Gesundheit und Motivation am Arbeitsplatz leisten hierzu einen zusätzlichen Beitrag.

¹ *Begriffsklärung:*

Fortbildungsangebote knüpfen an das jeweils aktuell verantwortete Aufgabengebiet der einzelnen Beschäftigten an. Ziel ist es, mit Hilfe der Fortbildung, die Anforderungen besser bewältigen zu können, die durch Neuerungen und Entwicklungen im jeweiligen Aufgabengebiet entstehen.

Weiterbildung dient der Qualifikation für ein neues berufliches Aufgabengebiet so z. B. von der Facharbeitsebene zur*zum Handwerksmeister*in, von der Sachbearbeitung zum Fachreferat. Dies können Ziele im Rahmen der individuellen Personalentwicklung sein. In diesem Fall wird ein passendes Weiterbildungsangebot gesucht und eine individuelle Weiterbildungsvereinbarung mit der/dem Beschäftigten getroffen.

² Angebote anderer Fortbildungsanbieter*innen der RUB werden in den jeweiligen Bereichen geregelt.

§ 2 Personeller Geltungsbereich

- (1) Die Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Ruhr-Universität Bochum, soweit sie im Sinne des Landespersonalvertretungsgesetzes NW (LPVG NRW) beschäftigt sind.
- (2) Die Angebote zur Fort- und Weiterbildung sowie zur Gesundheitsförderung des Dezernats für Organisations- und Personalentwicklung sind entsprechend dieser Vereinbarung allen Beschäftigten gleichermaßen zugänglich.

§ 3 Sachlicher Geltungsbereich

- (1) Fortbildungsangebote beziehen sich immer auf den Arbeitskontext. Dies sind insbesondere Maßnahmen, die die Qualifikation und Kompetenzen der Beschäftigten - innerhalb der derzeitigen Arbeitsaufgabe verbessern,
 - in Zusammenhang mit sich ändernden oder neuen Arbeitsaufgaben ergänzen,
 - an vorhersehbare Veränderungen der Anforderungen des derzeitigen Arbeitsbereiches anpassen,
 - als Mitglieder in Personalvertretungsgremien oder anderer Hochschulgremien zur Durchführung ihrer gesetzlichen Aufgaben ergänzen,
 - in der Erfüllung von Führungsaufgaben unterstützen.
- (2) Zum Geltungsbereich zählen zudem Maßnahmen der Gesundheitsförderung, die zum Ziel haben, personelle und soziale Ressourcen zu stärken und Handlungsspielräume im Arbeitskontext zu erweitern.
- (3) Ein Bezug zum Arbeitskontext im Sinne des Absatzes 1 liegt in der Regel auch dann vor, wenn die Maßnahme für einen möglichen Arbeitsplatzwechsel innerhalb der RUB qualifiziert. Bei unterschiedlicher Einschätzung aus Beschäftigten- und Vorgesetztsicht wird eine Entscheidung durch das Dezernat für Organisations- und Personalentwicklung ggf. in Abstimmung mit dem Dezernat für Personal und Recht bzw. dem Dezernat Medizinische Einrichtungen herbeigeführt.
- (4) Die Qualifizierung und Weiterbildung ihrer Beschäftigten ist der RUB als Arbeitgeberin ein zentrales Anliegen. Daher fördert und finanziert sie grundsätzlich die unter § 3 (1) und (2) benannten Qualifikationsmaßnahmen. Bei Weiterbildungsmaßnahmen mit deutlich erkennbarem persönlichem Nutzen für die/den Beschäftigten (z. B. von der Facharbeitsebene zur/zum Handwerksmeister/in, von der Sachbearbeitung zur Fachreferentin/zum Fachreferenten) wird eine mögliche Eigenbeteiligung und Rückzahlungsverpflichtung gemeinsam verabredet und in einer Weiterbildungs-Vereinbarung geregelt (siehe Mustervorlage im Serviceportal). Damit soll eine für beide Seiten faire Kostenverteilung vereinbart werden, die sich am Nutzen für die jeweilige Seite orientiert. Der zuständige Personalrat wird im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens beteiligt.

§ 4 Angebote zur Fortbildung und Gesundheitsförderung

- (1) Das Dezernat für Organisations- und Personalentwicklung entwickelt und koordiniert die Angebote zur Fortbildung und Gesundheitsförderung. Dabei werden die Personalräte und die Schwerbehindertenvertretung im Rahmen der Mitbestimmung beteiligt.
- (2) Themen und Termine der Angebote (Seminare, Workshops, Gesundheitskurse usw.) werden im Fortbildungsportal der RUB aufgeführt. Lehrangebote der Universität sowie außeruniversitärer Einrichtungen werden vorbehaltlich der Zustimmung des zuständigen Veranstalters oder Veranstaltungsträgers in die Fortbildung einbezogen.
- (3) Das Dezernat für Organisations- und Personalentwicklung sammelt Vorschläge und Anregungen der Beschäftigten zu den Angeboten und wertet diese aus, um das Angebots-Portfolio weiterzuentwickeln. Speziell für einzelne Arbeitsbereiche entwickelte, bedarfsorientierte Angebote werden i. d. R. dezentral aus den entsprechenden Bereichen finanziert und durch das Dezernat für Organisations- und Personalentwicklung beratend begleitet.
- (4) Das Dezernat für Organisations- und Personalentwicklung macht das Angebot zur Fortbildung und Gesundheitsförderung der RUB sowie Angebote außeruniversitärer Weiterbildungseinrichtungen (siehe § 4, Abs. 2) unter den Beschäftigten der RUB über das interne Fortbildungsportal bekannt. Solange noch nicht alle Beschäftigten die digitale Form in der dazu notwendigen Weise nutzen können, stellt die Dienststelle sicher, dass diesen Personen eine Papierversion zu Verfügung steht.

§ 5 Anrechnung auf die Arbeitszeit

- (1) Alle Angebote zur Fortbildung und Gesundheitsförderung nach § 3 Absatz 1 und 2 werden auf die Arbeitszeit angerechnet. Grundlage hierfür sind die gesetzlichen Regelungen sowie die Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeit. Eine Anrechnung und Vergütung als Überstunden ist nicht möglich.
- (2) Für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die sich nicht hauptsächlich auf den Arbeitskontext beziehen und in die regelmäßige Arbeitszeit fallen und alltagssprachlich als „Bildungsurlaub“ bezeichnet werden, sind Urlaub nach dem Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG) bzw. nach der Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW für Beamte zu gewähren.
- (3) Aus dem Bereich der Gesundheitsförderung können Maßnahmen im Fortbildungsportal der RUB mit 1,5 Std. pro Woche bzw. 6 Std. pro Monat auf die Arbeitszeit angerechnet werden.

§ 6 Anmeldeverfahren

- (1) Die Anmeldung für die Angebote zur Fortbildung und Gesundheitsförderung erfolgt digital über das Fortbildungsportal (Ausnahme siehe § 4, Abs. 4). Die Anmeldung muss bis spätestens zum Anmeldeschluss an das Dezernat für Organisations- und Personalentwicklung gesendet werden. Bei der Anmeldung ist der Dienstweg über den*die Vorgesetzte*n einzuhalten.
- (2) In den „Rahmenbedingungen für das Auswahlverfahren“ sind die Auswahlkriterien zur Teilnahme festgelegt (siehe Anlage 1). Die Auswahlkriterien wurden im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens durch beide Personalräte bestätigt.
- (3) Die*der Vorgesetzte entscheidet innerhalb von fünf Arbeitstagen, ob zwingende dienstliche Belange der Teilnahme entgegenstehen. Ist in der genannten Frist keine Entscheidung oder kein Entscheidungstermin mitgeteilt worden, ist dies als Einverständnis zu werten. Bei

längerer Abwesenheit der*des Vorgesetzten entscheidet, soweit keine Stellvertretung vorhanden ist, die*der nächsthöhere Vorgesetzte.

- (4) Lehnt die*der Vorgesetzte die Teilnahme an einer Fortbildung ab, muss sie*er dies schriftlich begründen. Die Begründung wird dem Dezernat für Organisations- und Personalentwicklung zugesendet.
- (5) Im Rahmen der Mitbestimmung LPVG NRW §§ 70 und 72 Abs. 4 Satz 7 und 16 unterrichtet das Dezernat für Organisations- und Personalentwicklung den zuständigen Personalrat über die Ablehnung und bindet diesen im weiteren Prozess ein.
- (6) Mit der Zusage zur Teilnahme wird die Anmeldung verbindlich. Ist eine Teilnahme aus dienstlichen oder privaten Gründen nicht möglich, meldet die*der Beschäftigte dies direkt zum Zeitpunkt des Eintretens des Ereignisses dem Dezernat für Organisations- und Personalentwicklung. Auf diese Weise können andere Interessierte, die auf der Warteliste stehen, den freiwerdenden Platz wahrnehmen. Bis vier Tage vor Veranstaltungsbeginn ist die Absage kostenneutral. Kurzfristige Abmeldungen müssen durch offizielle Krankmeldung oder Ereignisse höherer Gewalt (z. B. Bahnstreik) belegt werden, andernfalls wird ggf. eine Rücktrittsgebühr äquivalent zur Ausfallsentschädigung bei unentschuldigtem Fehlen fällig.

§ 7 Bescheinigung und Praxistransfer

- (1) Die Teilnahme an einer Fortbildung wird bescheinigt. Die Bescheinigung wird nach Abschluss der Fortbildung persönlich überreicht bzw. elektronisch übersandt.
- (2) Soll die Teilnahmebescheinigung zu den Personalakten genommen werden, muss die bzw. der Beschäftigte eine Kopie der Bescheinigung an das Dezernat für Personal und Recht bzw. das Dezernat Medizinische Einrichtungen schicken.
- (3) Ein Nachweis über die erfolgreiche Teilnahme in der Personalakte ist besonders dann wichtig, wenn die Fort- und Weiterbildungsangebote für höherwertige Tätigkeiten qualifizieren. Die bzw. der Beschäftigte erwirbt damit den Anspruch, bei der Besetzung von Stellen entsprechend der erworbenen Qualifikationen berücksichtigt zu werden. Bedingung ist, dass auch die übrigen Voraussetzungen für die Tätigkeit gegeben sind.
- (4) Die Vorgesetzten sind aufgefordert, sich über die Inhalte der Fortbildung berichten zu lassen sowie die Umsetzung des Gelernten in der Praxis zu ermöglichen und zu unterstützen. Beim Praxistransfer der Inhalte haben sowohl die Teilnehmenden der Angebote zur Fortbildung und Gesundheitsförderung als auch deren Vorgesetzte die Möglichkeit, sich durch das Dezernat für Organisations- und Personalentwicklung beraten und unterstützen zu lassen.

§ 8 Salvatorische Klausel

Sollten Teile der Dienstvereinbarung für unwirksam erklärt werden, wird die Wirksamkeit der übrigen Teile nicht berührt. Die Hochschulleitung und die Personalräte verpflichten sich, anstelle der unwirksamen Regelung in vertrauensvoller Zusammenarbeit eine dem gewollten Ziel möglichst nahekommende Regelung zu treffen.

§ 9 Inkrafttreten

- (1) Am Tage nach Unterzeichnung tritt diese Dienstvereinbarung in Kraft.
- (2) Die Dienstvereinbarung kann einvernehmlich geändert werden. Dies gilt ebenfalls für die Änderung und Erstellung von Anlagen.
- (3) Die Dienstvereinbarung wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Aufhebung oder Kündigung dieser Dienstvereinbarung richten sich nach den Bestimmungen des LPVG NRW in seiner jeweiligen Fassung.

Bochum, den 25.05.2022

Der Rektor
der Ruhr-Universität Bochum
Universitätsprofessor Dr. Martin Paul

Die Kanzlerin
der Ruhr-Universität Bochum
Dr. Christina Reinhardt

Die Vorsitzende Person des Personalrats MTV
der Ruhr-Universität Bochum
Julia Schmidt

Die Vorsitzende Person des Personalrats der wissenschaftlich/künstlerisch Beschäftigten
der Ruhr-Universität Bochum
Dr. Michael Jost