



Personalrat Universitätsklinikum Magdeburg A.Ö.R.

Januar 2017

Na also ... neue Dienstvereinbarung zur Fort- und Weiterbildung steht !!!

Zehn (!) Jahre Verhandlungen zwischen Dienststelle und Personalrat über die Dienstvereinbarung zur Fort- und Weiterbildung sind zu Ende. Was hat's gebracht? - Wie zu erwarten ... einen Kompromiss.

Prinzipielles Verfahren

Die Antragstellung auf finanzielle Förderung ist weiterhin mindestens 4 Wochen vor Veranstaltungsbeginn an den Geschäftsbereich Personal – Aus-, Fort- und Weiterbildung – zu richten. Der zwischen Dienststelle und Personalrat paritätisch besetzte Bildungsausschuss berät über die gestellten Anträge und gibt Empfehlungen zur Auswahl der Teilnehmer, der Förderungswürdigkeit der Bildungsmaßnahme, der Höhe der Kostenübernahme und der Auswahl des Bildungsträgers. Aufgrund dieser Empfehlung entscheidet der Geschäftsbereichsleiter Personal – ggf. nach Rücksprache mit dem Klinikumsvorstand – über die Förderfähigkeit und leitet seine Entscheidung dem Personalrat zur Mitbestimmung zu.

Durch den Geschäftsbereich Personal - Aus-, Fort- und Weiterbildung - erhalten der Antragsteller und der zuständige Vorgesetzte nach der abschließenden Entscheidung der Dienststelle eine schriftliche Mitteilung über die Förderfähigkeit und die bewilligte Zuschusshöhe.

Was ist in der Dienstvereinbarung neu geregelt?

Die Bereiche sollen jährlich eine Bedarfsanalyse der gesetzlich unbedingt notwendigen Schulungen für das Folgejahr erstellen und im Geschäftsbereich Personal – Aus-, Fort- und Weiterbildung - einreichen. Auf Grundlage dessen soll jährlich ein Fortbildungsbedarfsplan und der Fortbildungskatalog erstellt werden.

Genehmigte Fortbildungsförderungen sind zukünftig im Einzelfall auf andere Mitarbeiter übertragbar, jedoch nur, wenn dieser Wechsel der Person vor Beginn der Maßnahme im Geschäftsbereich Personal - Aus-, Fort- und Weiterbildung - beantragt und genehmigt wurde.

Eindeutiger als bislang ist die Frage der Anrechnung als Arbeitszeit geregelt. Die Teilnahme an von der Dienststelle veranlassten beruflichen Fortbildungsveranstaltungen gilt als Arbeitszeit. Eine Fortbildungsveranstaltung ist immer dann von der Dienststelle veranlasst, wenn der unmittelbare Dienstvorgesetzte eine Teilnahme daran anweist. Auch die Anrechnung von ggf. erforderlichen Reisezeiten ist geregelt.

Darüber hinaus gibt es für die Beschäftigten in den Gesundheitsfachberufen (wer nach Auffassung der Betriebsparteien dazu zählt, ist in der Dienstvereinbarung im Artikel 2 unter Ziffer 8 geregelt) nunmehr die Möglichkeit, sich unabhängig von den direkt vom Vorgesetzten angewiesenen Fortbildungen jährlich bis zu 16 Fortbildungsstunden als Arbeitszeit anrechnen zu lassen. - Quasi als ein Kompromiss, weil längst nicht alle von den Beschäftigten gewünschten beruflichen Fortbildungsveranstaltungen durch das Uniklinikum finanziell unterstützt werden können. Anrechnungsfähig sind ausschließlich Fortbildungsstunden aus Fortbildungsveranstaltungen, die einen eindeutigen fachlichen Bezug zur Tätigkeit des Beschäftigten besitzen.

Leider ist es uns als Personalrat nicht gelungen, dieses Angebot für alle Beschäftigtengruppen in der Universitätsmedizin (z.B. auch in der Verwaltung) heraus zu handeln. Schade.

Insbesondere im Pflegedienst hat es immer wieder kontroverse Diskussionen um die sogenannten Pflichtweiterbildungen gegeben. Um diese Unsicherheiten endlich eindeutig zu beenden, haben Dienststelle und PR eine klare Regelung vereinbart. Diese 16 Fortbildungsstunden sind ein Angebot – keine Verpflichtung! Sie können von den Dienstvorgesetzten nicht eingefordert werden.

An dieser Stelle ist es jedoch wichtig zu erwähnen, dass in unserem Bundesland eine „Verordnung über die Fortbildung von Krankenpflegepersonen in Sachsen-Anhalt“ [KrPflFVO] vom 17. August 2009 [(GVBl. LSA S. 460)BS LSA 2120.8] existiert, nach der Krankenschwestern und Krankenpfleger (vergleichbar mit den ärztlichen Kolleginnen und Kollegen) verpflichtet sind, sich fortzubilden.

Laut dieser Verordnung - erlassen durch die Landesregierung - müssen Schwestern und Pfleger innerhalb von drei Jahren mindestens 30 Unterrichtsstunden nachweisen, um ihre Berufszulassung aufrecht zu erhalten.

Diese Pflegekräfte haben die Nachweise der für den Ort der Berufsausübung zuständigen unteren Gesundheitsbehörde (im konkreten Fall also dem Gesundheits- und Veterinäramt Magdeburg) auf deren Verlangen vorzulegen.

In der Dienstvereinbarung wird seitens der Dienststelle darauf hingewiesen, dass die o.g. Verordnung unmittelbar gegenüber den einzelnen davon betroffenen Beschäftigten wirkt und die Einhaltung dieser Vorgabe in deren persönlicher Verantwortung liegt.

Von Seiten der Dienststelle wird deshalb erklärt, dass eine individuelle Überwachung nicht erfolgt. Es erfolgt keine arbeitsrechtliche Sanktionierung (beispielsweise Abmahnung) wenn der von der KrPflFVO betroffene Beschäftigte die darin geforderten 30 Unterrichtsstunden nicht erreicht.

Eindeutig geregelt ist nun auch der Unfallschutz bei Fortbildungsveranstaltungen. Sowohl die Teilnahme an von der Dienststelle veranlassten Fortbildungsveranstaltungen als auch die in der Dienstvereinbarung eingeräumten 16 freiwilligen Fortbildungsstunden für die Beschäftigten in den Gesundheitsfachberufen gelten als Dienstaufgabe und fallen somit unter die Bestimmungen des gesetzlichen Unfallversicherungsschutzes der Berufsgenossenschaft des Arbeitgebers.

Was ist in der Dienstvereinbarung noch immer nicht geregelt?

Die berufliche Weiterbildung von Beschäftigten mit dem Ziel einer Qualifizierung soll zukünftig im Rahmen des Personalentwicklungskonzepts am Universitätsklinikum Magdeburg A.ö.R. gefördert werden.

Bis zum Abschluss einer entsprechenden Vereinbarung, erfolgt weiterhin eine Einzelfallberatung und Entscheidung des Klinikumsvorstandes im Einvernehmen mit dem Personalrat.

Die Dienstvereinbarung ist unterzeichnet und gilt ab sofort.

Nachzulesen auf der Homepage Ihres Personalrats: <http://www.med.uni-magdeburg.de/fme/prmed/>

Wir freuen uns, dass nun endlich ein langes Ringen um ein doch wirklich wichtiges Kapitel in unserem beruflichen Alltag sein vorläufiges Ende gefunden hat. Bewerten können nur Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen, den erreichten Verhandlungskompromiss. Reichlich innerbetrieblichen Diskussionsstoff bietet er auf jeden Fall.

Mit netten Grüßen

Ihr



Markus Schulze
Vorsitzender