

Richtlinie zur Förderung berufsqualifizierender Abschlüsse für Beschäftigte der Verwaltung und der Servicebereiche

1. Förderzweck

Im Personalentwicklungskonzept vom 31. März 2017 bekennt sich die Universität Potsdam zur Förderung der Qualifizierung und Karriereentwicklung des gesamten Personals, um ihre gegenwärtigen und zukünftigen Herausforderungen bewältigen zu können. Für die Aufgabenerfüllung der Verwaltung und der Servicebereiche (zentrale oder dezentrale nichtwissenschaftliche Einrichtungen) ist es ebenso wie im wissenschaftlichen Bereich der UP von großer Wichtigkeit, qualifiziertes Fachpersonal zu gewinnen und zu halten. Dies gilt insbesondere in Zeiten des Fachkräftemangels auf dem Arbeitsmarkt. Die Förderung von beruflichen Abschlüssen nach dieser Richtlinie stellt ein kompensatorisches Instrument dar, wenn einzelne Beschäftigte für Tätigkeiten qualifiziert werden sollen, für welche diese die notwendigen beruflichen Qualifikationen (noch) nicht besitzen.

Im Einzelnen soll ein Ausgleich in folgenden Fällen ermöglicht werden:

1. Eine beschäftigte Person soll auf den Wechsel auf eine andere, höherwertige Stelle vorbereitet werden.
2. Eine beschäftigte Person soll auf eine zukünftige Stellvertretung mit vorübergehender Übertragung höherwertiger Tätigkeiten vorbereitet werden.
3. Im Rahmen einer gegenwärtigen internen oder externen Stellenbesetzung konnte keine geeignete Person mit der notwendigen beruflichen Qualifikation gefunden werden. Stattdessen soll die Stelle intern mit einer Person besetzt werden, welche die beruflichen Qualifikationen noch nicht besitzt.
4. Im Rahmen der systematischen, mittel- bzw. langfristigen Personalbedarfsplanung werden Berufsfelder bzw. Bereiche identifiziert, in denen besonders hoher Personalbedarf zu erwarten ist, welcher nicht (vollständig) durch Rekrutierung neuen Personals gedeckt werden kann. Hierfür sollen Beschäftigte qualifiziert werden, die durch eine Qualifizierung für ein breiteres Spektrum künftiger Aufgaben und Anforderungen einsetzbar sind.

Die Förderung von beruflichen Qualifikationen nach dieser Richtlinie stellt eine nähere Ausgestaltung der Regelungen des § 5 TV-L zur Qualifizierung von Beschäftigten dar. Über die Dienstvereinbarung zur Fortbildung hinausgehend führen die von dieser Richtlinie adressierten Qualifizierungsmaßnahmen zu einem berufsqualifizierenden Abschluss. Die Zuweisung von Förderangeboten beruht dabei auf den üblichen Prinzipien der Gleichbehandlung und des wettbewerblichen Zugangs. Eine Finanzierung der geförderten Maßnahmen wird aus Mitteln des Landes/der Hochschule sichergestellt.

2. Gegenstand der Förderung

Gefördert werden Qualifizierungsmaßnahmen mit einer Gesamtdauer von in der Regel bis zu dreieinhalb Jahren, die zu einem berufsqualifizierenden Abschluss führen. Dazu zählen unter anderem:

- Aufstiegsfortbildungen und Anpassungslehrgänge,
- Maßnahmen zur Qualifizierung für eine andere Tätigkeit bzw. Umschulung,
- Akkreditierte Studiengänge an einer Hochschule mit der Graduierung zum Bachelor oder Master mit einer Regelstudienzeit von maximal 7 Semestern.

3. Geförderte Beschäftigte

Gefördert werden können Beschäftigte der Universität Potsdam, die unter den Geltungsbereich des TV-L fallen und die zum Beginn der Qualifizierungsmaßnahme in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zum Land Brandenburg, Dienststelle Universität Potsdam, stehen. Die Fördervoraussetzungen gemäß Ziffer 4. müssen erfüllt sein.

4. Fördervoraussetzungen

a) Inhaltliche Voraussetzungen

- Für die angestrebte Qualifikation muss gegenwärtig oder zukünftig ein dienstliches Bedürfnis bestehen.
- Die Förderung hat zielgenau zu erfolgen, d.h. es kann nur dann eine Qualifizierungsmaßnahme gefördert werden, wenn eine Stelle gemäß Ziffer 1 Nr. 1 bis 3 („Ziel-Stelle“) vorhanden ist. Die Ziel-Stelle ist zu

benennen. Im Fall einer Förderung gemäß Ziffer 1 Nr. 4 ist eine Gruppe von Stellen anzugeben, auf die die Qualifizierung zugeschnitten ist.

- Der oder die Beschäftigte muss die persönlichen und fachlichen Voraussetzungen für die Durchführung der Qualifizierungsmaßnahme erfüllen.

b) Formelle Voraussetzungen

- Eine Förderung ist nur möglich, wenn die Klärung der Fördervoraussetzungen und der Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung vor Abschluss von Verträgen mit Maßnahmenträgern und einer Aufnahme der Qualifizierung erfolgt (Vorfristigkeit).
- Eine finanzielle Doppelförderung auf der Basis dieser Richtlinie oder für thematisch gleiche Qualifizierungen wird ausgeschlossen. Ebenso ist eine Mehrfachförderung durch unterschiedliche Stellen oder Programme der Universität Potsdam ausgeschlossen.

c) Wirtschaftliche Voraussetzungen

- Die Finanzierung auf Seiten der Universität Potsdam muss sichergestellt sein. Die Zusage einer Kostenübernahme erfolgt vorbehaltlich der Bereitstellung entsprechender Mittel im Haushaltsplan.
- Der oder die Beschäftigte muss vereinbarte Eigenbeträge leisten können.

d) Rechtsanspruch

Entsprechend §5 Abs.2 TV-L besteht kein Rechtsanspruch auf die Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme nach dieser Richtlinie. Das Vorliegen der Voraussetzungen begründet also keinen individuellen Anspruch für die Antragstellenden.

5. Art und Umfang der Förderung

a) Freistellung

Der oder die Beschäftigte kann für die Wahrnehmung von Unterricht, Ausbildung und Studium für bestimmte Zeitabschnitte vom Dienst ganz oder teilweise freigestellt werden, sofern diese in die gewöhnliche Arbeitszeit des oder der Beschäftigten fallen. Der Umfang der Freistellung ist so zu bemessen, dass keine Vertretung eingestellt werden muss. Qualifizierungszeiten, die außerhalb der gewöhnlichen Arbeitszeit liegen, können nicht als Arbeitszeit geltend gemacht werden.

Darüber hinaus kann eine Bildungsfreistellung nach dem Brandenburgischen Weiterbildungsgesetz beantragt werden, z.B. im Rahmen der Prüfungsvorbereitung. Diese Bildungsfreistellung wird in einem gesonderten Verfahren beantragt und entschieden.

b) Entgeltfortzahlung

Während der Freistellung zur Qualifizierungsmaßnahme wird das Entgelt nach §§ 15 ff., 20 und 23 TV-L weitergezahlt. Gleichmaßen gelten uneingeschränkt die Regelungen des § 22 TV-L zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

c) Übernahme von Qualifizierungskosten

Die Kosten der Qualifizierungsmaßnahme werden von der Universität Potsdam bis zu einer Höhe von 5.000 Euro (oder maximal 75% der Kosten der Qualifizierungsmaßnahme) bezuschusst. Die Höhe der Bezuschussung soll sich u.a. an der Dauer der Maßnahme und an den Gesamtkosten orientieren. Pro Jahr steht ein maximales Budget von 30.000 Euro zur Förderung berufsqualifizierender Abschlüsse zur Verfügung.

Zu den bezuschussungsfähigen Kosten zählen

- Teilnahmebeiträge,
- Ausbildungs- und Studiengebühren,
- Prüfungsgebühren,
- notwendige Kosten für Fahrt und Verpflegung nach dem Reisekosten- und Trennungsgeldrecht.

Die Aufwendungen für Unterrichtsmaterial, das in das Eigentum des oder der Beschäftigten übergeht, trägt der oder die Beschäftigte. Hierzu gehören insbesondere Lehr- und Fachbücher, Werkstoffe und Werkzeuge. Der Arbeitgeber erstattet dem oder der Beschäftigten diese Kosten auf Antrag, wenn die Übernahme der Kosten durch den Beschäftigten oder die Beschäftigte unzumutbar ist.

Entsprechend des Grundsatzes einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens soll ein Eigenbeitrag des oder der Beschäftigten geregelt werden. Dieser Eigenbeitrag soll, orientiert an der Förderung gemäß a) bis c), in Geld und Zeit erfolgen. Der Eigenbeitrag wird in der Qualifizierungsvereinbarung festgeschrieben.

6. Förderverfahren

a) Feststellung des dienstlichen Bedürfnisses

Durch die Leitung der Dienststelle und die Leitung der jeweiligen Struktureinheit, in der die gegenwärtige oder zukünftige Stelle verortet ist, wird gemäß Ziffer 1 Nr. 1 bis 3 ein gegenwärtiges oder zukünftiges dienstliches Bedürfnis beschrieben, welches durch eine geeignete Qualifizierung gelöst werden kann. Die Bedarfsbeschreibung wird von der Leitung der jeweiligen Struktureinheit auf dem Dienstweg an das Dezernat 3 zur Feststellung des dienstlichen Bedürfnisses übergeben.

Der Bedarfsmeldung ist die Beschreibung von Anforderungen an die Qualifizierungsmaßnahme, welche der Deckung des dienstlichen Bedürfnisses genügen, beizufügen. Das Anforderungsprofil muss die Ableitung von persönlichen und fachlichen Voraussetzungen zur Feststellung der Eignung eines oder einer Beschäftigten für die Qualifizierungsmaßnahme ermöglichen. Ggf. können konkrete Maßnahmen bei konkreten Trägern benannt werden. Bei geplanter Freistellung (Ziffer 5 b)) ist darzulegen, wie in der Struktureinheit die Abwesenheit des Kandidaten oder der Kandidatin kompensiert werden kann.

Im Falle einer Bedarfsbeschreibung gemäß Ziffer 1 Nr. 4 ist gleichermaßen zu konkretisieren, welche Anforderungen an die Qualifizierungsmaßnahme(n) gestellt werden und welche persönlichen sowie fachlichen Anforderungen zu fördernde Beschäftigte erfüllen müssen.

b) Feststellung der Eignung und Auswahl des Beschäftigten für die Qualifizierung

Das Angebot zur Qualifizierung ist prinzipiell an alle unter Punkt 3 benannten Beschäftigten zu richten. In einem strukturierten Auswahlverfahren sind von einer Auswahlkommission die Beschäftigten zu ermitteln, welche die persönlichen und fachlichen Voraussetzungen für die Durchführung der Qualifizierungsmaßnahme besitzen. Die Auswahlkommission ist analog zur Dienstvereinbarung zu allgemeinen Regelungen über die Ausschreibung von Stellen zusammengesetzt. Falls die Zielstelle, auf die hin qualifiziert werden soll, in einem anderen als dem aktuellen Beschäftigungsbereich des Bewerbers oder der Bewerberin liegt, sollte der Bereich der Zielstelle ebenso Teil der Auswahlkommission sein.

Die Feststellung der Eignung erfolgt anhand bereits erworbener beruflicher Abschlüsse (z.B. Ausbildung), Fachkenntnisse, Berufserfahrung sowie Aufnahme- oder Leistungstests.

c) Abschluss der Qualifizierungsvereinbarung

Über die Qualifizierungsmaßnahme und die zu gewährenden Leistungen der Universität ist eine Vereinbarung mit dem oder der Beschäftigten abzuschließen. Die Qualifizierungsvereinbarung kann bei begründeter Notwendigkeit angepasst werden.

d) Umsetzung der Qualifizierungsmaßnahme

Nach Abschluss der Qualifizierungsvereinbarung wird der konkrete Qualifizierungsvertrag mit dem Maßnahmenträger abgeschlossen. Die Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt. Insbesondere sind Freistellungen für Qualifizierungszeiten während der gewöhnlichen Arbeitszeit lückenlos zu erfassen.

e) Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme

Nach Abschluss der Qualifizierung übermittelt der oder die Beschäftigte die Erfolgsbescheinigung bzw. das Zertifikat oder Zeugnis an das Dezernat 3 und informiert den Vorgesetzten oder die Vorgesetzte. Bei Förderungen gemäß Ziffer 1 Nr. 1 bis 3 veranlasst dieser oder diese dann in Abstimmung mit dem Dezernat 3 die Zuweisung der höherwertigen Tätigkeiten und Höhergruppierung.

7. Sonstige Bestimmungen

a) Rückzahlungsverpflichtung

Wenn der oder die Beschäftigte aus von ihm oder ihr zu vertretenden Gründen vor Ablauf der in 7b) genannten Bindungsdauer aus dem Dienst der Universität Potsdam ausscheidet, so hat er oder sie alle während der Qualifizierungsmaßnahme erhaltenen Leistungen zurückzuzahlen. Zusätzlich kann auch das auf die Zeiten einer Freistellung entfallende Entgelt ganz oder teilweise zurückgefordert werden. Der maximale Rückzahlungsbetrag (erhaltene Leistungen und Entgelt) wird in der Qualifizierungsvereinbarung festgelegt. Der Rückzahlungsbetrag vermindert sich abhängig von der Bindungsdauer je abgelaufenem Monat der Bindungsdauer (vgl. b)) um ein Zwölftel bis ein Achtundvierzigstel.

Entsprechend §5 Abs. 7 TV-L besteht keine Rückzahlungspflicht, wenn der Beschäftigte nicht innerhalb von sechs Monaten entsprechend der erworbenen Qualifikation beschäftigt wird, oder wenn wegen Schwangerschaft oder Niederkunft gekündigt beziehungsweise einen Auflösungsvertrag geschlossen wird. Zudem kann in Härtefällen von einer Rückzahlungspflicht abgesehen werden. Als Härtefälle zählen in der Regel akute, zur Arbeitsunfähigkeit führende Erkrankungen oder kurzfristig erforderlich werdende Pflege bzw. Betreuung naher Angehöriger.

b) Vertragsbindung nach Qualifizierung

Die Bindungsdauer beträgt bei

- einer Maßnahme von mehr als einem Jahr: ein Jahr,
- einer Maßnahme von mehr als zwei Jahren: zwei Jahre,
- einer Maßnahme von mehr als drei Jahren: vier Jahre.

c) Einsatzgarantie

Ist im Anschluss an eine Qualifizierungsmaßnahme gemäß Ziffer 1 Nr. 1 bis 3 aufgrund zwischenzeitlicher Umstrukturierungsmaßnahmen die ursprünglich angedachte Stelle nicht mehr verfügbar, dann wird dem oder der Beschäftigten eine andere, gleichwertige Stelle angeboten. Bei Qualifizierungsmaßnahmen gemäß Ziffer 1 Nr. 4 besteht keine Einsatzgarantie für eine konkrete Zielstelle. Die Beschäftigten werden nach Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme auf passende Stellenausschreibungen hingewiesen.

8. Inkrafttreten/Geltungsdauer

Diese Richtlinie tritt am Tag der Amtlichen Bekanntmachung in Kraft.

Potsdam, den 6. Februar 2024

gez. Hendrik Woithe
Kanzler