



Fokus Weiterbildung

Die berufliche Weiterbildung des nichtwissenschaftlichen Personals hat 1974 den PR motiviert eine Dienstvereinbarung zum Thema Weiterbildung anzugehen. Gedacht wurde im Vorfeld sowohl an interne als auch an externe Weiterbildungsangebote.

Im September 1975 lag dann das Ergebnis vor. Im Anschreiben bat PR-Vorsitzender Georg Späth um „wohlwollende Prüfung“ des Vorschlages, der eine einheitliche Grundlage für die Bediensteten an der THD schaffen wollte. Wesentliche Punkte waren u.a.

- Ein Weiterbildungsbegriff, der sowohl informative als auch allgemeine und berufliche Fortbildung für wichtig erachtete
- Die Übernahme der Kosten aus dem allgemeinen Haushalt
- Die Möglichkeit, Angebote innerhalb und außerhalb der THD nutzen zu können
- Die Behandlung der Weiterbildungszeit als Dienstzeit
- Der Antragsweg für einen Weiterbildungswunsch.

Benannt wurde ebenfalls, dass aus einer Weiterbildung kein Anspruch auf einen unmittelbaren beruflichen Vorteil folgen würde, dass aber die THD sich bemühen würde, die Personen mit erweiterten Kenntnissen so einzusetzen, dass diese auch angewandt werden könnten.

Die folgenden Jahre dienten der Diskussion. Es erfolgte, auf Initiative des PR hin, eine Befragung in Bezug auf die Wünsche der Beschäftigten. 188 Kolleg*innen gaben ihre Vorstellungen preis. Das Interesse war am größten für die Themen: Sprachen, Elektrotechnik und Datenverarbeitung. Die Rahmenbedingungen wie Ort, Zeit und Kosten schienen ihnen weniger wichtig. Einfluss hatte für die Fragen der Kostenübernahme und des Ausfalls von Arbeitszeit für Weiterbildungen noch das Kultusministerium unter Ludwig von Friedeburg. Die angespannte Haushaltslage hat dann dazu geführt, dass nur kostenneutrale Weiterbildungsangebote ermöglicht werden sollten.

Im Februar 1978 war es dann endlich soweit und die Dienstvereinbarung wurde von THD und PR unterzeichnet. Seitdem können Beschäftigte im Rahmen der Regelungen, die in dieser Dienstvereinbarung ausgehandelt wurden, an internen und externen Weiterbildungen teilnehmen.

Arbeits- und Weiterbildungsbedingungen haben sich seitdem wesentlich verändert, so dachte 1978 noch niemand an digitale Kurse wohl aber schon an Datenverarbeitung als Kursinhalt.

Um den Änderungen Rechnung zu tragen, laufen schon Vorarbeiten für eine neue Dienstvereinbarung zur Weiterbildung der Beschäftigten. Das Tempo der inhaltlichen und technischen Neuerungen im Arbeitsleben ist allerdings so hoch, dass es komplex ist, ihm gerecht zu werden. Eine weitere zentrale Frage ist die, in wessen Interesse welche Inhalte in der Weiterbildung angeboten werden sollten.

Entwurf

Dienstvereinbarung über die Weiterbildung an der

Technischen Hochschule in Darmstadt

1. Allgemeines

Weiterbildungsmaßnahmen dienen zur Information und zur allgemeinen und beruflichen Fortbildung der Mitarbeiter.

2. Kosten

Die THD übernimmt im Rahmen der vorhandenen Haushaltsmittel die anfallenden Kosten. Für Unterrichtsmaterial kann von den Mitarbeitern eine Eigenleistung verlangt werden.

3. Weiterbildungsangebot

Die THD ermöglicht den Mitarbeitern die Teilnahme an Veranstaltungen des allgemeinen Lehrangebotes innerhalb der THD und die Teilnahme an Veranstaltungen die außerhalb der THD stattfinden.

4. Weiterbildungsmaßnahmen

Weiterbildungsmaßnahmen dieser Dienstvereinbarung sind:
4.1 Maßnahmen im dienstlichen Interesse.

Dieses liegt insbesondere dann vor, wenn

- a) eine Weiterbildung des Bediensteten zur Erledigung von Arbeiten des derzeitigen Arbeitsgebietes erforderlich ist,
- b) einem Mitarbeiter dessen Arbeitsplatz voraussichtlich verändert wird, hierdurch die Möglichkeit gegeben wird sich auf die veränderten Bedingungen vorzubereiten, soweit dies nicht durch den Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte geregelt ist,
- c) die Mitarbeiter befähigt werden sollen, ihre persönlichen und kollektiven Rechte und Pflichten am Arbeitsplatz zu erkennen und wahrzunehmen.

5. Die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen im dienstlichen Interesse gelten als Dienst.

Sofern dienstliche Belange einer Teilnahme entgegenstehen, ist abzuwägen

- die Notwendigkeit des Verbleibens des Mitarbeiters am Arbeitsplatz
- das Interesse des Mitarbeiters
- das allgemein dienstliche Interesse.

- 5.1 Maßnahmen im Rahmen der Hessischen Urlaubsverordnung.
- 5.2 Maßnahmen zur allgemeinen Weiterbildung.

6. Antragsstellung

Der Antrag auf Genehmigung der Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme, für die Dienstbefreiung in Anspruch genommen werden soll, ist in zweifacher Ausfertigung an den Präsidenten der THD zu richten.

Der Antrag ist außerdem dem Dienststellenleiter und dem Personalrat zur Kenntnis zu bringen.

Der Präsident prüft die kosten- und personalrechtliche Situation und teilt dem Antragsteller unverzüglich seine Entscheidung mit.

Im Falle einer beabsichtigten Ablehnung ist der Personalrat zu beteiligen.

7. Wirkungen

Die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen gibt keinen Anspruch auf unmittelbare berufliche Vorteile. Die THD wird sich jedoch bemühen, diese Mitarbeiter so einzusetzen, daß sie ihre erweiterten Kenntnisse verwerten können.

Auf Wunsch wird den Teilnehmern eine Bescheinigung über die Teilnahme ausgestellt, die nach besonderer Aufforderung auch zu den Personalakten genommen wird.

8. Laufzeit

Diese Dienstvereinbarung wird probeweise für ein Jahr abgeschlossen; sofern der Verlängerung nicht innerhalb von drei Monaten vor Ablauf dieser Frist von einer der Vertragsparteien widersprochen wird, verlängert sie sich jeweils um ein weiteres Jahr.

Unabhängig von einer Vertragsauflösung werden bereits laufende Einzelmaßnahmen bis zu ihrem normalen Abschluß zu Ende geführt.

9. Diese Vereinbarung trittin Kraft.

Darmstadt, den 10. September 1975

Der Personalrat
der Technischen Hochschule
Darmstadt

Der Präsident
der Technischen Hochschule
Darmstadt