

Dienstvereinbarung

zwischen dem

Universitätsklinikum Carl Gustav Carus Dresden (AÖR)

an der TU Dresden

vertreten durch den Vorstand

und dem

Personalrat des Universitätsklinikums Dresden

vertreten durch die Vorsitzende

sowie gleichlautend

zwischen der

Technischen Universität Dresden

vertreten durch den Kanzler

und dem

Personalrat der Technischen Universität Dresden

vertreten durch die Vorsitzende

zur Qualifizierung (DV Qualifizierung)

Präambel

In der nachfolgenden Dienstvereinbarung werden Regelungen zur Qualifizierung von Beschäftigten aller Berufsgruppen am Universitätsklinikum Dresden und an der Medizinischen Fakultät (kurz Universitätsklinikum) getroffen. Das Universitätsklinikum hat das Ziel, allen Beschäftigten die Kompetenzen zu vermitteln, die zur Wahrnehmung ihrer jeweiligen Aufgaben erforderlich sind und die darüber hinaus im Sinne der Karriereplanung am Universitätsklinikum die berufliche Entwicklung unterstützen. Mit einem weitreichenden Qualifizierungsangebot und Maßnahmen der Personalentwicklung sollen die Motivation und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten nachhaltig gefördert werden. Dies soll einen Beitrag zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität des Universitätsklinikums leisten. Unabhängig von den Qualifizierungsangeboten des Universitätsklinikums liegt es in der Verantwortung des Mitarbeiters, sich zum Erhalt und zur Verbesserung der beruflichen Leistungsfähigkeit selbstständig zu qualifizieren.

Die Personalentwicklung ist eine zentrale Führungsaufgabe des Vorgesetzten. Für die Definition der Rahmenbedingungen und die Umsetzung der strategischen Personalentwicklung ist der Geschäftsbereich Personal verantwortlich. Der Geschäftsbereich Personal berät und unterstützt die Führungskräfte bei der Wahrnehmung der Aufgaben der Personalentwicklung. Über die Carus Akademie am Universitätsklinikum Carl Gustav Carus Dresden wird ein großer Teil des Qualifizierungsbedarfs des Universitätsklinikums abgesichert und im Sinne des Universitätsklinikums angeboten.

Bei der Personalentwicklung von Führungskräften stehen die Weiterentwicklung der Führungskompetenzen sowie die Ausbildung eines professionellen Führungsverhaltens im Mittelpunkt. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, die rechtlichen Rahmenbedingungen sowie die unternehmensinternen Regelungen (u.a. Dienstanweisungen, Dienstvereinbarungen und Dienstordnungen) zu beachten. Die Nichtbeachtung kann zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen.

§ 1 Geltungsbereich

Die Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten des Universitätsklinikums Dresden und der Medizinischen Fakultät, die unter die Haus- oder Landestarifverträge fallen oder in einem Beamtenverhältnis tätig sind.

Die Dienstvereinbarung gilt für alle unternehmensinternen Qualifizierungen. Nicht erfasst sind insbesondere die berufliche Weiterbildung zum Facharzt und die Berufsausbildung.

Die in der Dienstvereinbarung verwendeten Begrifflichkeiten gelten gleichermaßen für Männer und Frauen.

§ 2 Feststellung des personenbezogenen Qualifizierungsbedarfs

Der personenbezogene Qualifizierungsbedarf wird im Rahmen des jährlichen Mitarbeitergespräches, des Karrieregespräches oder ähnlicher Gespräche zwischen dem Vorgesetzten und Mitarbeiter festgestellt und entsprechend im Gesprächsbogen dokumentiert. Die jeweils gültigen Vorlagen des Universitätsklinikums zu den Mitarbeitergesprächen sind zu nutzen.

Unterschieden werden folgende Qualifizierungsmaßnahmen bzw.

Unterstützungsmaßnahmen:

- a) Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragene Tätigkeit (Erhaltungsqualifizierung bzw. Anpassungsqualifizierung im Rahmen angebotener Fortbildungen),
- b) Erwerb zusätzlicher Qualifikation (Aufbauqualifizierung; Fortbildungen nicht eingeschlossen, Weiterbildung),
- c) Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für andere Tätigkeiten, Umschulung),
- d) Unterstützung zur Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung),
- e) Coaching, Supervisionen und Mentoring

Der Qualifizierungsbedarf wird hierbei für das entsprechende Jahr verbindlich vereinbart und für die Folgejahre vorgeplant. Der Vorgesetzte hat bei der personenbezogenen Planung den Gesamtbedarf seiner zugeordneten Mitarbeiter sowie das jeweils zur Verfügung stehende (Teil-)Qualifizierungsbudget zu beachten. Teilzeitbeschäftigte sind nicht zu benachteiligen. Des Weiteren werden die erfolgten vergangenen Qualifizierungsmaßnahmen gemeinsam zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter besprochen und ausgewertet.

§ 3 Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs über die einzelnen Struktureinheiten

Der Leiter bzw. der jeweilige Beauftragte in der Struktureinheit fasst den Qualifizierungsbedarf für die jeweilige Einheit für das jeweilige Jahr und die beiden Folgejahre nach internen und externen Maßnahmen zusammen und übermittelt diese an die Carus Akademie am Universitätsklinikum Carl Gustav Carus Dresden bis Ende Februar des

Jahres der Erhebung. Die jeweils gültigen Vorlagen Qualifizierungsbedarf/ Personalentwicklung (Anlage 1) sind zu nutzen. Das Qualifizierungsbudget ist hierbei durch den Leiter der Struktureinheit entsprechend einzuhalten. Ausgenommen von der Meldung des Gesamtbedarfs an Qualifizierungsmaßnahmen durch die jeweilige Struktureinheit sind Maßnahmen die an externen Einrichtungen absolviert werden müssen (z.B. Kurse der Ärztekammer oder Fachkongresse) und somit nicht durch die Carus Akademie am Universitätsklinikum Carl Gustav Carus Dresden angeboten werden können.

§ 4 Festlegung des Angebotes seitens der Carus Akademie am Universitätsklinikum Carl Gustav Carus Dresden

Auf der Basis des angemeldeten Qualifizierungsbedarfs entwickelt die Carus Akademie am Universitätsklinikum Carl Gustav Carus Dresden den jährlichen Angebotskatalog für das Folgejahr und legt die für das Universitätsklinikum realisierbaren Qualifizierungsmaßnahmen fest. In dem Angebotskatalog werden die vollständigen Kosten für die einzelnen Maßnahmen ausgewiesen. Der nicht durch die Carus Akademie am Universitätsklinikum Carl Gustav Carus Dresden realisierbare Qualifizierungsbedarf kann von dieser extern beauftragt werden.

Im Rahmen einer Arbeitsgruppe Qualifizierung stellt die Carus Akademie am Universitätsklinikum Carl Gustav Carus Dresden den angemeldeten Bedarf sowie den Angebotskatalog vor. Die Arbeitsgruppe besteht aus:

- dem Vorstand oder einem vom Vorstand Beauftragten,
- dem Direktor der Carus Akademie am Universitätsklinikum Carl Gustav Carus Dresden und dem Fachbereichsleiter kontinuierliche berufliche Weiterentwicklung,
- dem Leiter des Geschäftsbereichs Personal,
- der Leiterin der Geschäftsbereiche Pflege, Service und Dokumentation,
- der Personalratsvorsitzenden der Personalräte.

Die Arbeitsgruppenmitglieder können Stellvertreter oder Beauftragte in Vertretung entsenden.

Bei Bedarf können durch die Arbeitsgruppe weitere Personen zur Beratung hinzugezogen werden (z.B. Frauenbeauftragte und der Schwerbehindertenbeauftragte oder deren Vertreter).

Die Arbeitsgruppe berät unter anderem zu folgenden Punkten:

- a. Strategische Priorisierung des Qualifizierungsbedarfs,
- b. Strategische Ausrichtung der Fort- und Weiterbildung,
- c. Allgemeine Regelungen zu den Teilnehmern, den Auswahlkriterien sowie zur Preisgestaltung,
- d. Allgemeine Regelungen zum Umgang mit Widersprüchen sowie abgelehnten Qualifizierungsanträgen und

Die Arbeitsgruppe erarbeitet eine Stellungnahme zum geplanten Angebotskatalog und übergibt diesen der Carus Akademie am Universitätsklinikum Carl Gustav Carus Dresden. Diese legt den ggf. angepassten Angebotskatalog dem Vorstand abschließend zur Entscheidung und Zustimmung vor. Die Personalräte werden im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit vor in Kraft treten über den endgültigen Angebotskatalog informiert.

§ 5 Kostenübernahme und Freistellung bei Qualifizierungsmaßnahmen

Bei durch den Arbeitgeber angeordneten betrieblich notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen übernimmt das Universitätsklinikum bei Fortbildungen 100% der Kosten und stellt den Mitarbeiter entsprechend frei. Dabei wird die gesamte Qualifizierungszeit als Arbeitszeit gewertet. Reisezeit im Rahmen einer Qualifizierungsmaßnahme gilt nicht als Qualifizierungszeit, wird aber entsprechend der gesetzlichen und tariflichen Regelungen bis maximal zur Höhe der Sollarbeitszeit eines Vollbeschäftigten – dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte – angerechnet.

Bei betrieblich relevanten und vom Arbeitgeber genehmigten Qualifizierungen über Fortbildung wird ein Übernahmeanteil von 50% im Rahmen des jährlichen Mitarbeitergespräches in beiderseitigem Einvernehmen festgelegt. Eine Freistellung des Mitarbeiters kann teilweise oder vollständig erfolgen.

Im Fall einer Qualifizierung über Weiterbildung bestimmt sich der Eigenanteil des Mitarbeiters nach dem zugrundeliegenden betrieblichen Interesse (vgl. Anlage 2) und kann 0 %, 25 %, 50 %, 75 % oder 100 % betragen. Eine Freistellung des Mitarbeiters kann teilweise oder vollständig erfolgen.

Die einzelnen Regelungen werden in einer Weiterbildungsvereinbarung mit dem jeweiligen Mitarbeiter festgeschrieben. Darüber hinaus können unter anderem auch Bindungs- und Rückzahlungsklauseln in der Weiterbildungsvereinbarung festgelegt werden.

Bei Qualifizierungen in ausschließlich persönlichem Interesse des Mitarbeiters erfolgt keine Kostenbeteiligung und Freistellung durch das Universitätsklinikum. Die Teilnahme soll den Beschäftigten ermöglicht werden, wenn dem keine betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Kann eine bereits im genehmigten Dienstplan berücksichtigte Fort- und Weiterbildung aus dringenden betrieblichen Gründen nicht gewährleistet werden, werden die dadurch entstehenden Kosten vom Universitätsklinikum getragen.

§ 6 Rechte der Personal- und Schwerbehindertenvertretung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Die Rechte der Personal- und Schwerbehindertenvertretung sowie die Rechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bleiben durch diese Dienstvereinbarung unberührt.

§ 7 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Punkte dieser Dienstvereinbarung ungültig sein oder ihre Gültigkeit aufgrund neuer Gesetzgebung oder Rechtsprechung verlieren, so bleiben die übrigen Bestimmungen hiervon unberührt und weiterhin in Kraft.

§ 8 Schlussbestimmungen

Die Dienstvereinbarung tritt nach Unterzeichnung in Kraft und kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende des Kalenderjahres von jeder Partei schriftlich gekündigt werden. Nach Kündigung nehmen Dienststelle und Personalrat innerhalb von einem Monat Verhandlungen über eine Anpassung der Dienstvereinbarung auf. Sollte es in den Verhandlungen nicht zu einer Einigung kommen, so gelten diese Bestimmungen bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung, längstens jedoch zwei Jahre, fort.

gez.:

Prof. Dr. med. D. Michael Albrecht
Medizinischer Vorstand des
Universitätsklinikums Carl Gustav Carus

gez.:

Wilfried E.B. Winzer
Kaufmännischer Vorstand des
Universitätsklinikums Carl Gustav Carus

gez.:

Martina Wagner
Vorsitzende des Personalrates des
Universitätsklinikums Carl Gustav Carus

gez.:

Wolf-Eckhard Wormser
Kanzler der
Technischen Universität Dresden

gez.:

Dr. Christina Janz
Vorsitzende des Personalrates der
Technischen Universität Dresden