

Kirchengesetz über die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterschaft in Gemeinde- und Bildungsarbeit in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck

Vom 29. April 2005

§ 1 Geltungsbereich

Dieses Kirchengesetz gilt für alle haupt- und nebenberuflich kirchlich Mitarbeitenden in der Gemeinde- und Bildungsarbeit in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck und erfasst die Mitarbeitenden in den evangelischen Tageseinrichtungen für Kinder, in der pädagogischen und sozialarbeiterischen Tätigkeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen in kirchlichen Körperschaften des öffentlichen Rechts.

§ 2 Zielsetzung

- (1) Fort- und Weiterbildung sollen dazu beitragen, dass Mitarbeitende in der Gemeinde- und Bildungsarbeit den Auftrag der Kirche zu Verkündigung und Seelsorge sachkundig und glaubwürdig wahrnehmen können.
- (2) Fortbildung dient der Erhaltung, Vertiefung und Ergänzung der in Studium, Ausbildung und Praxis erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten. Sie soll der Berufsausübung dienen, zu fachlich qualifiziertem Handeln anleiten und dem Mitarbeiter helfen, das Verständnis seines Dienstes beruflich und theologisch weiter zu entwickeln.
- (3) Weiterbildung dient dem Erwerb zusätzlicher Kenntnisse und Fähigkeiten, die neben den eigentlichen Berufskennnissen zur Spezialisierung sinnvoll sind, über die allgemeinen Berufskennnisse wesentlich hinausweisen oder mit der Erlangung anderer Abschlüsse verbunden sind.

§ 3 Träger und Anerkennung der Fortbildungsangebote

- (1) Träger der Fortbildungsangebote sind landeskirchliche Ämter, Einrichtungen und Werke sowie andere Bildungsinstitute für berufliche Fortbildung, die durch das Landeskirchenamt anerkannt sind.
- (2) Fortbildungsangebote sollen insbesondere vom Landeskirchenamt anerkannt werden, wenn sie
 - a) für die Ausübung des Dienstes hilfreich und förderlich sind,
 - b) ihre Ausrichtung auf die Erfordernisse und Bedürfnisse zur Erfüllung kirchlicher Aufgaben erkennen lassen,
 - c) didaktisch und methodisch qualifiziertes Lernen ermöglichen und
 - d) die sachlichen und persönlichen Erfordernisse der Mitarbeitenden berücksichtigen.
- (3) Das Landeskirchenamt gibt in jedem Jahr eine Übersicht anerkannter Fortbildungsangebote heraus.
- (4) Maßnahmen, die nicht in der Fortbildungsübersicht aufgenommen sind, können durch das Landeskirchenamt auf Antrag anerkannt werden, sofern sie der Zielsetzung und den Anerkennungskriterien dieses Kirchengesetzes entsprechen.

§ 4 Ausschuss für Fortbildung

- (1) Das Landeskirchenamt bildet einen Ausschuss für Fortbildung, dessen Mitglieder für die Dauer von vier Jahren berufen werden. Wiederberufung ist möglich.
- (2) Der Ausschuss soll aus bis zu neun Personen bestehen; in ihm sind Landeskirchenamt, Anstellungsträger, Aus- und Fortbildungsverantwortliche sowie zwei von der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung benannte Personen vertreten.
- (3) Der Ausschuss berät das Landeskirchenamt in Fragen der Fortbildung und schlägt die Angebote für die Fortbildungsübersicht vor.

§ 5 Weiterbildung

- (1) Weiterbildung setzt eine individuelle Beratung voraus. Das Landeskirchenamt bietet diese für Anstellungsträger und Mitarbeitende an.
- (2) Die landeskirchliche Aufbau- und Ergänzungsausbildung ist eine Sonderform dieser beruflichen Weiterbildung. Hierzu hat das Landeskirchenamt Richtlinien erlassen; Änderungen dieser Richtlinien werden im Benehmen mit der Arbeitsrechtlichen Kommission vorgenommen.

§ 6 Dienstbefreiung, Kostenübernahme, weitere Einzelheiten

- (1) Einzelheiten, insbesondere Dienstbefreiung, die Berechtigung und Verpflichtung zur Fortbildung, Kostenübernahme und berufliche Weiterbildung werden durch die Arbeitsrechtliche Kommission geregelt.
- (2) Aufgrund von Fort- und Weiterbildung können keine Ansprüche auf eine besondere dienstliche Verwendung erhoben werden.

§ 7 Inkrafttreten

Das Kirchengesetz tritt am Tag nach seiner Verkündung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft.

Kassel, den 17. Mai 2005 (KABl., S. 62)

Arbeitsrechtliche Regelung zur Fort- und Weiterbildung gemäß Kirchengesetz

§ 1 Dienstbefreiung und Verpflichtung zur Fortbildung

- (1) Mitarbeitende, die an einer anerkannten Fortbildung entsprechend dem Kirchengesetz über die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterschaft in Gemeinde- und Bildungsarbeit teilnehmen, wird Dienstbefreiung ohne Anrechnung auf den Jahresurlaub und unter Fortzahlung der Vergütung bis zu 14 Kalendertagen im Jahr gewährt. Für einbezogene Wochenenden erfolgt der Ausgleich als Freizeit bis zu zwei Arbeitstagen.
- (2) Die Dienstbefreiung für anerkannte Fortbildungsangebote ist rechtzeitig, spätestens jedoch 4 Wochen vor Beginn der Fortbildung bei dem Anstellungsträger zu beantragen. Der Anstellungsträger kann den Antrag aus dienstlichen Gründen ablehnen; die Ablehnung ist schriftlich zu begründen.
- (3) Die Fürsorgepflicht des Anstellungsträgers und die Anforderlichkeit des Dienstes verpflichten die Mitarbeitenden zu regelmäßiger Fortbildung. Sie müssen innerhalb der ersten drei Berufsjahre an Angeboten der Fortbildung teilnehmen, die einen Umfang von mindestens 10 Kalendertagen umfassen. Danach sollen die Mitarbeitenden innerhalb eines Zeitraums von jeweils drei Jahren mindestens fünf Tage Fortbildung wahrnehmen.¹
- (4) Für befristet Beschäftigte soll entsprechend verfahren werden.

§ 2 Weiterbildung

- (1) Der Anstellungsträger stellt für eine Weiterbildung z.B. in Form einer Zusatzausbildung, eines Aufbaustudiums oder eines Zweitstudiums bei überwiegend dienstlichem Interesse den Mitarbeiter im erforderlichen Umfang frei. Bei der Prüfung, ob ein überwiegend dienstliches Interesse gegeben ist, sind die kirchlichen Aufgabenfelder zu berücksichtigen.
- (2) Vor der Entscheidung zu der beruflichen Weiterbildung ist zu prüfen, ob
 - a) die Eignung und der Bedarf für diesen speziellen Dienst vorliegen,
 - b) der Mitarbeitende in einem speziellen Arbeitsfeld tätig oder bereit ist, darin tätig zu werden, für das die Weiterbildung hilfreich ist;
 - c) der Mitarbeitende über eine für die Weiterbildung erforderliche Anzahl von Berufsjahren verfügt.
- (3) Wird eine Weiterbildung in überwiegend persönlichem Interesse begehrt, kann der Anstellungsträger unbezahlten Sonderurlaub gewähren, wenn es die dienstlichen Verhältnisse zulassen.

¹ Protokollnotiz:

(1) Für Teilzeitbeschäftigte wird der Mindestumfang der Fortbildung nach § 1 Absatz 3 Sätze 2 und 3 anteilig bezogen auf die Arbeitszeit von Vollbeschäftigten wie folgt festgelegt:

Zehn Kalendertage bei Vollzeitbeschäftigten nach Satz 2

- bis zu ¼ der Vollzeitbeschäftigten	-> 2 Kalendertage
- mehr als ¼ bis ½ der Vollzeitbeschäftigten	-> 5 Kalendertage
- mehr als ½ bis ¾ der Vollzeitbeschäftigten	-> 7 Kalendertage
- mehr als ¾ bis Vollzeitbeschäftigten	-> 10 Kalendertage

Fünf Kalendertage bei Vollzeitbeschäftigten nach Satz 3

- bis zu ¼ der Vollzeitbeschäftigten	-> 1 Kalendertag
- mehr als ¼ bis ½ der Vollzeitbeschäftigten	-> 2 Kalendertage
- mehr als ½ bis ¾ der Vollzeitbeschäftigten	-> 3 Kalendertage
- mehr als ¾ bis Vollzeitbeschäftigten	-> 5 Kalendertage

(2) Bei Teilzeitbeschäftigten wird für die Teilnahme an anerkannten Fortbildungsangeboten nach § 3 Absatz 3 oder Absatz 2 Fort- und Weiterbildungsgesetz für jeden Tag im Rahmen der Pflichttage nach § 1 Absatz 3 Sätze 2 und 3 ArR FWG als Arbeitszeit 1/5 der Vollzeitbeschäftigten angerechnet.

§ 3 Beteiligung an den Kosten der Fort- und Weiterbildung

- (1) Der Anstellungsträger stellt den Grad des dienstlichen Interesses fest und beteiligt sich im Rahmen der für Fort- und Weiterbildung zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel an den Kosten der Maßnahmen. In den Fällen nach § 1 Absatz 3 Sätze 2 und 3 müssen die Kosten durch den Anstellungsträger übernommen werden.
- (3) Die Landeskirche kann auf Antrag Darlehen für Maßnahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung aus dem landeskirchlichen Haushalt gewähren. Diese Darlehen können in Zuschüsse umgewandelt werden.

Beschlossen am 10. November 2005