

Richtlinien für Fort- und Weiterbildung in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (Vollzeit- und Teilzeitarbeitskräfte) – Theol., theol.-päd., kirchenmusikalisch Mitarbeitende und Kirchenbeamte

Fort- und Weiterbildung ist ein wichtiger Teil der Personalentwicklung der ELKB. Sie muss deswegen vernetzt mit den anderen Elementen der Personalentwicklung gesehen werden.

Die Handlungsfeldkonferenz „Personalentwicklung, Aus-, Fort- und Weiterbildung“ fördert, unterstützt und begleitet die Kommunikation, den Informationsfluss und die Zusammenarbeit der im Handlungsfeld tätigen Einrichtungen, Dienste und freien Träger.

Sie trägt zusammen mit der strategischen Handlungsfeldleitung die Verantwortung für die Entwicklung und Fortschreibung von Konzeptionen im Handlungsfeld. Dies geschieht im beiderseitigen Einvernehmen.

Die Handlungsfeld-Konferenz beschäftigt sich – unbeschadet der gültigen Rechte anderer kirchenleitender Organe – mit Fragen des Haushalts- und Stellenbudgets im Handlungsfeld und leitet gegebenenfalls Vorschläge an die zuständigen Organe weiter.¹

Im Folgenden unterscheiden wir:

- **Fortbildung**
Sie qualifiziert das berufliche Handeln im derzeitigen Arbeitsfeld.
- **Weiterbildung**
Sie vermittelt neue Qualifikationen, um im gleichen Beruf in ein anderes Arbeitsfeld wechseln zu können.
- **Zusatzausbildung**
Sie qualifiziert zusätzlich für eine andere berufliche Tätigkeit

¹ Vgl. § 1 der Rahmengeschäftsordnung für die Handlungsfeldkonferenzen im überparochialen Bereich

1. Fortbildung

1.1. Zielsetzung von Fortbildung

Ziel von Fortbildungen ist, die Kompetenzen der Mitarbeitenden in den drei Dimensionen kirchlicher Arbeit - fachlich, personal-kommunikativ und spirituell – zu erhalten, zu vertiefen, weiter zu entwickeln und zu ergänzen.

Weil alle drei Dimensionen kirchlichen Handelns wichtig sind, ist darauf zu achten, dass Fortbildung alle drei Dimensionen umfasst.

Durch Fortbildung werden die in Studium, Ausbildung und Berufspraxis erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten ergänzt, erweitert und vertieft, wie es dem jeweiligen Dienstauftrag entspricht und zur Erfüllung der Aufgaben hilft.

Die verschiedenen Lebenssituationen, Lernzugänge und Interessen von Frauen und Männern werden berücksichtigt.

Die ELKB fördert darum die Teilnahme ihrer Mitarbeitenden an Fortbildungsmaßnahmen durch Beratung, Beteiligung an den Kosten, Sicherstellung von entsprechenden Angeboten und Gewährung von Dienstbefreiung bzw. Befreiung vom Dienst am Ort unter Fortzahlung der Dienstbezüge.

Fortbildung geschieht in der Regel berufsbegleitend. Sie ist deshalb auf die im jeweiligen Arbeitsfeld auftretenden Aufgaben und Erfordernisse bezogen.

1.2. Fortbildung am Berufsbeginn

In den verschiedenen Phasen des Berufslebens sind bzgl. der Fortbildung unterschiedliche Schwerpunkte zu setzen. Dies gilt besonders für die erste Zeit in einem Beruf. Für diese Zeit gibt es darum eigene verpflichtende Fortbildungsprogramme/-ordnungen:

FEA

Fortbildung in den ersten Amtsjahren der Pfarrer und Pfarrerinnen

FEB

Fortbildung in den ersten Berufsjahren der Jugendreferenten, -referentinnen und Gemeindefreferenten, -referentinnen

FED

Fortbildung in den ersten Dienstjahren für Diakoninnen und Diakone

FRED

Fortbildung in den ersten Dienstjahren für Religionspädagogen und Religionspädagoginnen, Katecheten und Katechetinnen.

FEBEA und FEBEB

Fortbildung für Hauptberufliche in der Evangelischen Erwachsenenbildung in den ersten Arbeits- bzw. Berufsjahren im Rahmen von FEA, FEB, FED oder FRED.

1.3. Recht und Pflicht zur Fort- und Weiterbildung

Alle Mitarbeitenden haben das Recht und die Pflicht, sich fortzubilden.

Mitarbeitende übernehmen mit der Verantwortung für die übertragenen Aufgaben die Verpflichtung zur beruflichen Fortbildung. Dienstvorgesetzte haben ebenso Verantwortung dafür, dass sich Mitarbeitende für ihre berufliche Tätigkeit fortbilden.

Fort- und Weiterbildung geschieht sowohl durch Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen als auch durch das regelmäßige Selbststudium zur Vertiefung der beruflichen Kenntnisse und der Allgemeinbildung.

Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen kann für eine Höhergruppierung, Übertragung einer anderen Tätigkeit oder Beförderung förderlich sein. Sie begründet aber keinen Rechtsanspruch.

1.4. Beratung

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird Gelegenheit zu einer sachgemäßen und individuellen Beratung in Fortbildungsfragen gegeben. Dazu gehört es, dass Dienstvorgesetzte den Einzelnen beim Erkennen ihrer Eignung, ihrer besonderen Fähigkeiten und Schwierigkeiten behilflich sind. Eine solche Möglichkeit ist z.B. das Mitarbeitendenjahresgespräch.

Die Beratung in Fortbildungsfragen kann außerdem erfolgen durch Vertreter und Vertreterinnen der mit Fortbildung befassten Einrichtungen, durch Fachberater und Fachberaterinnen sowie durch die zuständigen Referenten und Referentinnen des Landeskirchenamtes.²

1.5. Fortbildungsangebote

Der Landeskirchenrat ist verantwortlich für ein den Möglichkeiten und Notwendigkeiten entsprechendes Fortbildungsangebot.

Das Landeskirchenamt veröffentlicht jedes Jahr eine Übersicht, die Fortbildungsmöglichkeiten auflistet.

Zu möglichen Formen der Fortbildung gehören u.a. Fachkurse, Praktika, berufsbegleitende Studientage, Mentoring, Projektseminare, trainings on the job, usw., sowie beratende Angebote wie z.B. Coaching oder Supervision.

Kriterien für die Anerkennung von Fortbildungsmaßnahmen sind:

- Gemeindliche, einrichtungsbezogene oder gesamtkirchliche Notwendigkeit:
Die Fortbildung muss für die Ausübung des Dienstes hilfreich und förderlich sein;
- Sachliche Qualität der Fortbildungsangebote:
Sie müssen didaktisch und methodisch qualifiziertes Lernen ermöglichen;
- Die Situation der Fortzubildenden:
Die Fortbildungsmaßnahmen sollen neben den sachlichen Erfordernissen und Notwendigkeiten, die sich aus der beruflichen Situation ergeben, auch Interessen der Mitarbeitenden berücksichtigen.

Unter den Anwendungsbereich dieser Richtlinien fallen nicht Veranstaltungen, die ausschließlich oder überwiegend der allgemeinbildenden, gesellschaftspolitischen oder politischen Wissensvermittlung dienen, Veranstaltungen für

² Die Namen und Telefonnummern finden Sie jeweils im aktuellen Fortbildungsprospekt.

Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter gemäß § 19 Abs. 3 MVG und Veranstaltungen, die allein der Regeneration dienen.

Konferenzen und Sitzungen von Gremien sind keine Fort- oder Weiterbildungsveranstaltungen im Sinne dieser Richtlinien, sofern nicht der Nachweis des Fort- und Weiterbildungscharakters erbracht wird.

1.6. Förderzeitraum

Die Anzahl der Fortbildungstage richtet sich nach den jeweiligen Bestimmungen für die einzelnen Berufsgruppen.

In begründeten Fällen kann mit Einverständnis des bzw. der jeweiligen Fortbildungsreferenten bzw. Fortbildungsreferentin von dieser Regel abgewichen werden.

1.7. Anträge und Finanzierung

Die Teilnahme und die Bezuschussung von Fortbildungsveranstaltungen sind rechtzeitig, **spätestens zwei Monate vor Beginn der Veranstaltung, auf dem Dienstweg** zu beantragen, andernfalls besteht kein Anspruch auf Bezuschussung.

Aus dem Antrag muss der Zeit- und Kostenaufwand der Veranstaltung ersichtlich sein. Das Lehrgangsprogramm oder die Ausschreibung der Veranstaltung ist beizufügen.

Der bzw. die Vorgesetzte nimmt zu dem Antrag Stellung.

Vor Inanspruchnahme eines beratenden Angebots (wie z.B. Supervision oder Coaching) ist eine schriftliche Vereinbarung mit der Landeskirche zu schließen. In dieser Vereinbarung werden die Dauer des beratenden Angebots und die Höhe der Bezuschussung festgelegt.

Die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern stellt, unbeschadet der Leistungen durch andere Rechtsträger, im Rahmen ihres Haushalts Mittel für die Bezuschussung der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zur Verfügung.³

Jede bzw. jeder Teilnehmende an einer Fortbildungsmaßnahme soll grundsätzlich in angemessener Weise an den Kosten beteiligt werden. Die Eigenbeteiligung der Teilnehmenden richtet sich nach den jeweiligen Fortbildungsmaßnahmen und danach, ob die persönlichen Interessen oder dienstlichen Erfordernisse überwiegen. Eine Eigenbeteiligung wird auch bei einer im kirchlichen Interesse liegenden Weiterbildung in der Regel vorausgesetzt.

Die bzw. der Mitarbeitende schickt - zusammen mit der Abrechnung - einen kurzen Bericht über die besuchte Fortbildung an das Referat „Personalentwicklung, Fort- und Weiterbildung“ (F 2.2) des Landeskirchenamtes.

³ Über die Höhe der Bezuschussung wird eine verwaltungsinterne Vereinbarung zwischen den Fortbildungsreferenten bzw. Fortbildungsreferentinnen getroffen und im KABL veröffentlicht. Dies gilt auch für Änderungen der Höhe der Bezuschussung.

1.8. Erfassung von besuchten Fortbildungsveranstaltungen

Teilnehmer und Teilnehmerinnen an anerkannten Fortbildungsmaßnahmen erhalten von den Veranstaltern eine Bestätigung über ihre Teilnahme.

Die Mitarbeitenden senden Nachweise oder Kopien über die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen und einen Kurzbericht an das Landeskirchenamt. Dort werden sie den Personalakten der Teilnehmenden beigelegt. Im Referat F 2.2 werden die Angaben zur Verbesserung des Fortbildungsangebots statistisch ausgewertet. Bei den Dienstvorgesetzten werden Fortbildungskarteien geführt, die beim Stellenwechsel an die neue Dienststelle weitergegeben werden. (Ein Vordruck – elektronisch oder als Papierformular - ist im Referat F 2.2 des Landeskirchenamtes erhältlich.)

1.9. Fortbildung von Teilzeit-Mitarbeitenden

Mitarbeitende, die teildienst- oder teilzeitbeschäftigt sind, haben die gleichen Ansprüche auf die Teilnahme an Fortbildungen wie Mitarbeitende, die Vollzeit beschäftigt sind. Dies gilt auch für Pfarrerinnen und Pfarrer im Ehrenamt, bei denen ein Dienstauftrag vorliegt.

Für Mitarbeitende, die weniger als ein Viertel der Wochenarbeitszeit arbeiten, werden Einzelfallentscheidungen getroffen. Eine Förderung erfolgt in der Regel, wenn ein dienstliches Interesse besteht.

1.10. Fortbildung von beurlaubten Mitarbeitenden und solchen in Elternzeit

Von beurlaubten Mitarbeitenden und Mitarbeitenden in Elternzeit wird erwartet, dass sie während des letzten Jahres der Beurlaubung bzw. Elternzeit vor Dienstantritt mindestens eine Fortbildungsmaßnahme besuchen, die für die Tätigkeit am künftigen Arbeitsplatz qualifiziert.

2. Studienurlaub

2.1. Voraussetzungen

Jeder Mitarbeiter bzw. jede Mitarbeiterin mit mind. Fachhochschulabschluss kann zur allgemeinen Orientierung über den Stand der Forschung oder zur Vertiefung eines Teilgebiets einen Studienurlaub von maximal drei Monaten beantragen. Er bzw. sie hat sich darüber rechtzeitig vorher mit dem bzw. der direkten Dienstvorgesetzten und dem zuständigen Referenten bzw. der zuständigen Referentin des Landeskirchenamtes zu beraten. Der Antrag ist auf dem Dienstweg vorzulegen. Die Dienstvorgesetzten nehmen sowohl zur Situation des Antragstellers bzw. der Antragstellerin als auch zur Situation im Arbeitsfeld Stellung. Über den Antrag entscheiden der Oberkirchenrat bzw. die Oberkirchenrätin der Personalabteilung und der Fortbildungsreferent bzw. die Fortbildungsreferentin im Landeskirchenamt. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die nicht mindestens einen Fachhochschulabschluss haben, können bei der Übernahme von besonders hervorgehobenen Tätigkeiten auch einen Studienurlaub beantragen.

2.2. Rahmenbedingungen

Ein Mitarbeiter bzw. eine Mitarbeiterin kann sich frühestens fünf Jahre nach Beginn einer Tätigkeit in einem Arbeitsfeld um einen Studienurlaub bewerben. Zwischen zwei Studienurlaube müssen in der Regel mindestens zehn Jahre liegen.

In einem Dekanats- bzw. Prodekanatsbezirk oder Arbeitsfeld kann normalerweise jeweils nur ein Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterin zur gleichen Zeit einen Studienurlaub beantragen.

Die Vertretung, insbesondere im Religionsunterricht, muss gewährleistet sein. Als günstiger Zeitpunkt bietet sich häufig ein Stellenwechsel an.

Die Dienstbefreiung für die Fortbildung von zwei Kalenderjahren ist einzubringen.

2.3. Arbeits- und Zeitplan

Für den Studienurlaub ist mit dem Antrag auf Genehmigung ein detaillierter Arbeits- und Zeitplan vorzulegen. Zum Abschluss ist ein Bericht anzufertigen.

2.4. Dienstbezüge

Während des Studienurlaubs werden die Dienstbezüge bzw. Vergütung weiterbezahlt. Für die zusätzlichen Kosten am Studienort (Unterkunft und Verpflegung, Studiengebühren, Bücher, Heimfahrten) gilt die jeweilige Praxis der Bezuschussung von Fortbildungsmaßnahmen. (siehe 1.7)

3. Vorbereitung auf die Übernahme eines Leitungsamtes

Hier kommen die jeweiligen Programme „Leitung wahrnehmen in der Kirche“ zur Anwendung.

4. Weiterbildung und Zusatzausbildung

4.1. Teilweise Freistellung vom Dienst unter Fortzahlung der Entgelte oder Bezüge

Wird zwischen Mitarbeitendem bzw. Mitarbeitender und Vorgesetztem bzw. Vorgesetzter eine Weiterbildung oder eine Zusatzausbildung vereinbart, kann eine teilweise Freistellung vom Dienst unter Fortzahlung der Entgelte oder Bezüge nach vorheriger Absprache geschehen.

4.2. Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Entgelte oder Bezüge

Das Landeskirchenamt oder der jeweilige Anstellungsträger können für andere Weiterbildungen, Zusatzausbildungen oder Zweitstudien eine Beurlaubung im persönlichen Interesse bzw. Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Entgelte oder Bezüge genehmigen, wenn es die dienstlichen Verhältnisse zulassen. Alle Mitarbeitende sollen darauf hingewiesen werden, sich bei ihrer Krankenkasse wegen des Versicherungsschutzes zu informieren. Dabei handelt es sich um Zeiten, die über den Rahmen von 2.4 hinausgehen.

4.3. Voraussetzungen

Bei der Vereinbarung einer Weiterbildung, Zusatzausbildung oder eines Zweitstudiums müssen u.a. folgende Voraussetzungen berücksichtigt werden:

- Der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin muss in der Regel mindestens fünf Berufsjahre in der ELKB nachweisen können.
- Er bzw. sie muss in einem speziellen Arbeitsfeld tätig sein, oder bereit sein, künftig darin tätig zu werden.
- Die Eignung und der Bedarf für diesen speziellen Dienst müssen festgestellt werden.

4.4. Berufsperspektive

In begründeten Fällen kann auch eine Weiterbildung bzw. Zusatzausbildung genehmigt und bezuschusst werden, wenn dadurch mittelfristig die allgemeine berufliche Perspektive des bzw. der Betroffenen verbessert werden kann.

4.5. Finanzierung

Für Weiterbildung und Zusatzausbildung stehen Haushaltsmittel zur Verfügung. Diese werden nach Haushaltslage jährlich vergeben. Anträge sind jeweils bis 01. Juli eines Jahres an das Landeskirchenamt zu richten.

4.6.

Die Punkte 1.5. bis 1.9. werden analog angewandt.

5. Stipendien für Promotion und Habilitation

Der Landeskirchenrat sorgt im gesamtkirchlichen Interesse für gezielte Förderung geeigneter Bewerber und Bewerberinnen für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Die Beurlaubung zu einer Promotion oder einer Habilitation erfolgt mit Zustimmung der Personalabteilung des Landeskirchenrates.

Promotion und Habilitation werden durch Stipendien gefördert. Anträge sind an das Referat „Personalentwicklung, Fort- und Weiterbildung“ (F 2.2) zu stellen. Dort können auch die aktuellen Richtlinien für die Vergabe von Stipendien angefordert werden.

Auf gerechte Verteilung der Mittel unter den zu fördernden Frauen und Männern ist zu achten.

6. Andere Rechtsvorschriften

Die von der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evang.-Luth. Kirche in Bayern zu Fort- und Weiterbildungsangelegenheiten gefassten oder künftig zustande kommenden Beschlüsse sind gegenüber diesen Fortbildungsrichtlinien vorrangig anzuwenden.

Die Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes zur Fortbildung sind zu beachten.

8. Schlussbestimmungen

Diese Richtlinien treten unter Mitbestimmung der Gesamtmitarbeitervertretung (§ 39 Buchst. c MVG) gemäß Beschluss des Landeskirchenrates vom am 1. September 2003 in Kraft.

Gleichzeitig treten die „Richtlinien zur Fort- und Weiterbildung von Pfarrern und anderen kirchlichen Mitarbeitern in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern“ (RS 836) vom 17.2.1986 und die „Leitlinien für die Fortbildung von Pfarrern“ (RS 523) vom 17.2.1986 außer Kraft.

Diese Richtlinien sind anzuwenden auf Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen, die ab 01.10.2003 beantragt werden.

München, 25. Juli 2003
Im Auftrag: Dr. Dorothea Greiner, Oberkirchrätin
Abteilung F – Personal