Arbeitsrechtsregelung zu Maßnahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung (AR-FWB)

Vom 20. März 2024 (GVBl., Nr. 48, S. 95),

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat gemäß Artikel 2, § 5 Abs. 2 des Zustimmungs- und Ausführungsgesetzes zum Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz der EKD (ZAG-ARGG-EKD) in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. April 2014 (GVBI. S. 166), zuletzt geändert am 27. Oktober 2022 (GVBl. Teil I, Nr. 67, S. 156) folgende Arbeitsrechtsregelung beschlossen:

Abschnitt 1
Grundlegende Bestimmungen

§ 1
Geltungsbereich

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung findet nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen Anwendung

a) auf die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeitenden der Evangelischen Landeskirche in Baden, ihrer Kirchenbezirke, ihrer Kirchengemeinden, kirchlichen Verbände, Anstalten und Stiftungen, sowie der sonstigen rechtlich selbständigen Anstellungsträger, die der Aufsicht der Evangelischen Landeskirche in Baden unterliegen und

b) im Bereich des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden e.V. und seiner Verbände, Anstalten und Einrichtungen, die AR-M anwenden.

(2) Für kirchliche Lehrkräfte gilt diese Arbeitsrechtsregelung, sofern sie nicht den Regelungen des Kirchlichen Gesetzes über den evangelischen Religionsunterricht in der Evangelischen Landeskirche in Baden (Religionsunterrichtsgesetz – RUG) widerspricht.

§ 2
Ausnahmen vom Geltungsbereich

Diese Arbeitsrechtsregelung findet keine Anwendung

a) auf Personen im Pfarrberuf, pfarrdiakonischen Dienst oder Vikariat, die in einem privatrechtlichen Anstellungsverhältnis beschäftigt sind;

b) auf die Lehrenden an den Hochschulen der Evangelischen Landeskirche in Baden für Kirchenmusik in Heidelberg und für Soziale Arbeit, Diakonie und Religionspädagogik in Freiburg.

§ 3
Ziel- und Begriffsbestimmungen

(1) Berufliche Fort- und Weiterbildung trägt dazu bei, dass Kirche und Diakonie ihren Auftrag in ihren Arbeitsfeldern sachkundig und glaubwürdig wahrnehmen können.

(2) Fortbildung dient der Erhaltung, Vertiefung und Ergänzung der tätigkeitsbezogenen Kenntnisse und Fähigkeiten.

(3) [1]Weiterbildung dient der Vermittlung von grundlegenden Kenntnissen und Fähigkeiten, auch mit dem Ziel der Veränderung des ausgeübten Berufs. [2]Sie ist gekennzeichnet durch einen zertifizierten Abschluss.

Abschnitt 2
Fortbildungsmaßnahmen

§ 4
Kategorien von Fortbildungsmaßnahmen

(1) Fortbildungsmaßnahmen sind nach verschiedenen Kategorien zu unterscheiden.

(2) Fortbildungsmaßnahmen sind entweder

a) für das jeweilige Aufgabengebiet der Mitarbeitenden generell vorgesehen, arbeitsvertraglich geregelt oder dienstlich angeordnet (Kategorie I) oder

b) überwiegend im dienstlichen Interesse begründet (Kategorie II) oder

c) bei dienstlichem Bezug der Maßnahme überwiegend im Eigeninteresse der oder des jeweiligen Mitarbeitenden begründet (Kategorie III).

(3) Maßnahmen der Kategorien II und III setzen einen Antrag voraus.

(4) [1]Die Zuordnung einer Maßnahme zu den in Absatz 2 genannten Kategorien erfolgt durch den Anstellungsträger. [2]Grundsätzliche Zuordnungen im Sinne von Satz 1 können durch Dienstvereinbarung geregelt werden.

§ 5
Pflicht zur Fortbildung

[1]Mitarbeitende übernehmen mit der Verantwortung für die jeweils übertragene Aufgabe die Verpflichtung, sich beruflich fortzubilden. [2]Die Anstellungsträger haben sie hierbei zu fördern und zu unterstützen.

§ 6
Anordnung einer Fortbildungsmaßnahme

[1]Die Anordnung einer Fortbildungsmaßnahme nach Kategorie I hat rechtzeitig unter Berücksichtigung der persönlichen Belange der Mitarbeitenden, in der Regel mindestens zwei Monate vor Beginn der Maßnahme in schriftlicher Form zu erfolgen. [2]Die Frist nach Satz 1 betrifft keine Maßnahmen (Veranstaltungen), die innerhalb der Dienststelle im Rahmen der allgemeinen Arbeitszeit stattfinden.

§ 7
Recht auf Fortbildung

(1) Mitarbeitende haben Anspruch auf Teilnahme an Maßnahmen nach Kategorie II, sofern die Anstellungsträger nicht aus dringenden betrieblichen Gründen (beispielsweise Unabkömmlichkeit der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters innerhalb des betreffenden Kalenderjahres, Gleichmäßigkeit von Fördermaßnahmen in der Dienststelle) widersprechen.

(2) Ein Anspruch auf Teilnahme an Maßnahmen nach Kategorie III besteht nur, sofern die Anstellungsträger nicht aus betrieblichen Gründen widersprechen.

(3) Während der ersten sechs Monate des Bestehens des Arbeitsverhältnisses besteht kein Anspruch auf Fortbildung.

§ 8
Antragsverfahren

(1) [1]Maßnahmen der Kategorien II und III sind auf dem Dienstweg mit einem Votum der unmittelbar vorgesetzten sowie gegebenenfalls fachvorgesetzten Person schriftlich zu beantragen. [2]Die Antragsstellung ist rechtzeitig, in der Regel drei Monate vor Beginn der Veranstaltung, vorzunehmen, sofern nicht besondere Anmeldetermine bestehen.

(2) [1]Einzelheiten eines Antrags- bzw. Zulassungsverfahrens können durch Dienstvereinbarung geregelt werden. [2]Diese Regelungen können nach Berufsgruppen differenzieren.

§ 9
Bewilligung einer Teilnahme

[1]Die Teilnahme an Maßnahmen nach den Kategorien II und III bedarf der schriftlichen Bewilligung durch die Anstellungsträger bzw. durch von diesen Beauftragte. [2]Die Bewilligung soll innerhalb von 4 Wochen nach Antragseingang erfolgen.

§ 10
Arbeitsbefreiung

(1) Maßnahmen der Kategorie I sind Arbeitszeit.

(2) [1]Für die Dauer der Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen der Kategorien II und III einschließlich von Reisezeiten erfolgt Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des bisherigen Entgelts. [2]Ein Anspruch auf Freizeitausgleich, Mehrarbeits- oder Überstundenentgelt besteht nicht.

(3) Die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes sind zu beachten.

§ 11
Umfang der Arbeitsbefreiung

(1) Für Maßnahmen der Kategorien II und III wird Arbeitsbefreiung innerhalb von zwei Kalenderjahren von bis zu zwölf Arbeitstagen gewährt.

(2) Für Maßnahmen der Kategorie III wird Arbeitsbefreiung von kalenderjährlich höchstens fünf Arbeitstagen gewährt.

(3) Eine höhere als in Absatz 1 festgelegte Arbeitsbefreiung kann durch Dienstvereinbarung vereinbart werden.

(4) Neben der verpflichtenden Fortbildung in den ersten Amtsjahren gemäß § 7 Diakoninnen- und Diakonengesetz wird für Maßnahmen der Kategorien II und III Arbeitsbefreiung von kalenderjährlich höchstens fünf Arbeitstagen gewährt.

(5) [1]Bei Mitarbeitenden in pflegesatzfinanzierten Einrichtungen bemisst sich der Umfang der Arbeitsbefreiung nach den sich aus den Pflegesatzverhandlungen ergebenden Grenzen. [2]Durch Dienstvereinbarung kann ein höherer Umfang vereinbart werden.

§ 12
Erkrankung während der Arbeitsbefreiung

Erkranken Mitarbeitende unmittelbar vor oder während einer Maßnahme mit Arbeitsbefreiung nach § 11 dieser Arbeitsrechtsregelung, so ist die durch eine ärztliche Bescheinigung nachgewiesene Zeit der Erkrankung nicht auf die Zeit der Arbeitsbefreiung anzurechnen.

§ 13
Vertretung

Bei längeren Fortbildungsmaßnahmen soll für die Dauer der Arbeitsbefreiung eine angemessene Vertretung geregelt sein.

§ 14
Kostenregelungen

(1) Kosten für Maßnahmen der Kategorie I einschließlich der nach dem Kirchlichen Reisekostengesetz zu ersetzenden Reisekosten übernehmen die Anstellungsträger.

(2) [1]Bei Maßnahmen der Kategorie II ist eine angemessene Kostenbeteiligung der Mitarbeitenden – bis zu einer Höhe von 50% der Kosten – zulässig. [2]Näheres kann durch Dienstvereinbarung vereinbart werden. [3]Diese kann auch feste Höchstbeträge vorsehen.

(3) Kosten für Maßnahmen der Kategorie III tragen die Mitarbeitenden. Durch Dienstvereinbarung kann hiervon abgewichen werden.

(4) Für unentschuldigtes Fehlen bei einer bewilligten Fortbildungsmaßnahme (§ 9) bleiben Schadensersatzansprüche der Anstellungsträger unberührt.

§ 15
Rückzahlungsregelungen

[1]Durch Dienstvereinbarung können Regelungen zur Erstattung von Aufwendungen für die Kosten von Fortbildungsmaßnahmen vereinbart werden. [2]Das schließt Regelungen zur Kostenerstattung für den Fall, dass Mitarbeitende Fortbildungsmaßnahmen ohne Grund abbrechen, ein.

§ 16
Beteiligung der Mitarbeitendenvertretung

Unbeschadet der einschlägigen Regelungen im Kirchlichen Gesetz über Mitarbeitendenvertretungen in der Evangelischen Landeskirche in Baden (Mitarbeitendenvertretungsgesetz - MVG-Baden) können weitere Einzelheiten der Beteiligung der Mitarbeitendenvertretung durch Dienstvereinbarung geregelt werden.

§ 17
Kirchentagsklausel

Arbeitsbefreiung zur Teilnahme am Deutschen Evangelischen Kirchentag bleibt von dieser Arbeitsrechtsregelung unberührt.

Abschnitt 3
Weiterbildungsmaßnahmen

§ 18
Weiterbildung

(1) Maßnahmen zur Weiterbildung müssen Mitarbeitende mit ihren Anstellungsträgern vereinbaren. In diesen Vereinbarungen können auch Rückzahlungsregelungen entsprechend § 15 dieser Arbeitsrechtsregelung getroffen werden.

(2) Die Regelungen in § 7 Absatz 3 und in § 10 Absatz 2 und 3 sowie in § 13 gelten entsprechend.

§ 19
Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Juli 2024 in Kraft.

(2) Gleichzeitig tritt die Arbeitsrechtsregelung Nr.2/2004 zu Maßnahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung (AR-FWB) vom 24. März 2004 (GVBl. S. 67), zuletzt geändert am 4. März 2009 (GVBl. S. 48) außer Kraft.