

Arbeitsrechtsregelung Nr. 2/2004 zu Maßnahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung (AR-FWB)

**Vom 24. März 2004 (GVBl. S. 67),
Außer Kraft getreten am 1. Juli 2024 (GVBl., Nr. 48, S. 95)
zuletzt geändert am 4. März 2009 (GVBl. S. 48)**

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat gemäß § 2 Abs. 2 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 18. April 1985 (GVBl. S. 69), zuletzt geändert durch kirchliches Gesetz vom 12. April 2003 (GVBl. S. 98), folgende Arbeitsrechtsregelung beschlossen:

Artikel I

1. Abschnitt Grundlegende Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

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

- a) auf die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 und seiner Verbände, Anstalten und Einrichtungen im Rahmen seiner Satzung, sofern in § 2 nicht etwas anderes bestimmt ist.
- (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) widerspricht.
- (3) Nr. 7 SR2a BAT gilt bis zum In-Kraft-Treten einer Neuregelung fort.

§ 2

Ausnahmen vom Geltungsbereich

Diese Arbeitsrechtsregelung findet keine Anwendung

- a) auf in einem privatrechtlichen Anstellungsverhältnis beschäftigte Pfarrerinnen bzw. Pfarrer, Pfarrdiakoninnen bzw. Pfarrdiakone, Pfarrvikarinnen bzw. Pfarrvikare,
- b) auf die Lehrenden an der Hochschule für Kirchenmusik der Evangelischen Landeskirche in Baden in Heidelberg und an der Evangelischen Fachhochschule Freiburg – Hochschule für Soziale Arbeit, Diakonie und Religionspädagogik – staatlich anerkannte Fachhochschule der Evangelischen Landeskirche in Baden.

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

2. Abschnitt

Fortbildungsmaßnahmen

§ 4

Kategorien von Fortbildungsmaßnahmen

- (1) Fortbildungsmaßnahmen sind nach verschiedenen Kategorien zu unterscheiden.
- (2) Fortbildungsmaßnahmen sind entweder
 - a) für das Aufgabengebiet der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters 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 Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters begründet (**Kategorie III**).
- (3) Maßnahmen der Kategorien II und III setzen einen Antrag der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters voraus.

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

§ 5

Pflicht zur Fortbildung

¹Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter übernimmt mit der Verantwortung für die ihr bzw. ihm übertragene Aufgabe die Verpflichtung, sich beruflich fortzubilden. ²Der Anstellungsträger hat sie bzw. ihn hierbei zu fördern und zu unterstützen.

§ 6

Anordnung einer Fortbildungsmaßnahme

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

§ 7

Recht auf Fortbildung

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

(2) Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter haben Anspruch auf Teilnahme an Maßnahmen nach Kategorie III, sofern der Anstellungsträger nicht aus betrieblichen Gründen widerspricht.

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

§ 8

Antragsverfahren

(1) ¹Maßnahmen der Kategorien II und III sind auf dem Dienstweg mit einem Votum der oder des unmittelbaren Vorgesetzten sowie gegebenenfalls der oder des Fachvorgesetzten schriftlich zu beantragen. ²Die Antragsstellung ist rechtzeitig, in der Regel drei Monate vor Beginn der Veranstaltung vorzunehmen, sofern nicht besondere Anmeldetermine gegeben sind.

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

§ 9

Bewilligung der Teilnahme

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

§ 10

Arbeitsbefreiung

- (1) Maßnahmen der Kategorie I sind Arbeitszeit.
- (2) 1Für die Dauer der Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen der Kategorien II und III einschließlich von Reisezeiten erfolgt Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des bisherigen Entgelts. 2Ein 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 12 Arbeitstagen gewährt.
- (2) Für Maßnahmen der Kategorie III wird Arbeitsbefreiung von kalenderjährlich höchstens 5 Arbeitstagen gewährt.
- (3) Eine höhere als in Absatz 1 festgelegte Arbeitsbefreiung kann durch Dienstvereinbarung vereinbart werden.
- (4) Während der Wahrnehmung der verpflichtenden Fortbildung in den ersten Amtsjahren nach § 7 Diplom-Religionspädagogengesetz wird für Maßnahmen der Kategorien II und III Arbeitsbefreiung von kalenderjährlich höchstens fünf Arbeitstagen gewährt.
- (5) 1Bei Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern in pflegesatzfinanzierten Einrichtungen bemisst sich der Umfang der Arbeitsbefreiung nach den sich aus den Pflegesatzverhandlungen ergebenden Grenzen. 2Durch Dienstvereinbarung kann aber ein höherer Umfang vereinbart werden.

§ 12

Erkrankung während der Arbeitsbefreiung

Erkrankt eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter 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) Bei Maßnahmen der Kategorie I trägt der Anstellungsträger die Kosten einschließlich der nach dem Kirchlichen Reisekostengesetz zu ersetzenden Reisekosten.

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

(3) ¹Bei Maßnahmen der Kategorie III trägt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die Kosten. ²Durch Dienstvereinbarung kann hiervon abgewichen werden.

(4) Bei unentschuldigtem Fehlen einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters bei einer bewilligten Fortbildungsmaßnahme (§ 9) gelten die allgemeinen Regeln über die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen eines Anstellungsträgers.

§ 15

Rückzahlungsregelungen

¹Durch Dienstvereinbarung können im Rahmen des allgemeinen Rechts Regelungen hinsichtlich einer Erstattung von Aufwendungen des Anstellungsträgers für die Kosten von Fortbildungsmaßnahmen vereinbart werden. ²Hierbei können auch Regelungen getroffen werden, die Kostenerstattungen bei einem von der Mitarbeiterin bzw. vom Mitarbeiter zu vertretenden Abbruch der Maßnahme einschließen.

§ 16

Beteiligung der Mitarbeitervertretung

Unbeschadet der einschlägigen Regelungen im Mitarbeitervertretungsgesetz in der für die Evangelische Landeskirche in Baden geltenden Fassung (§§ 39 Buchst. c, 43a Buchst. b)

können Einzelheiten der Beteiligung der Mitarbeitervertretung (beispielsweise Formen und Termine im frühzeitigen Beteiligungsablauf) durch Dienstvereinbarung geregelt werden.

§ 17

Kirchentagsklausel

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

3. Abschnitt

Weiterbildungsmaßnahmen

§ 18

Weiterbildung

(1) 1Eine Weiterbildungsmaßnahme bedarf der Vereinbarung zwischen der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter und dem Anstellungsträger. 2In dieser Vereinbarung 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.

4. Abschnitt

Schlussbestimmung

§ 19

Verhältnis der Arbeitsrechtsregelung zu den Vorläufigen Richtlinien

In Bezug auf den Regelungsbereich dieser Arbeitsrechtsregelung finden die Vorläufigen Richtlinien für die berufliche Fortbildung (Weiterbildung) der hauptamtlichen Mitarbeiter der badischen Landeskirche vom 10. 9. 1974 (GVBl. 1975 S. 4) in der Fassung vom 22. 7. 1985(GVBl. S. 98) mit In-Kraft-Treten dieser Arbeitsrechtsregelung keine Anwendung mehr.

Artikel II
Inkrafttreten¹

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Juli 2004 in Kraft.

¹ Gem. AR zur Änderung der AR-FWB vom 04.03.09 (GVBl. Nr. 5/2009 S. 48) mit Wirkung vom 1. April 2009.

