

# **Kirchengesetz über die berufliche Fortbildung in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (Fortbildungsgesetz – FortBG)**

Vom 15. November 2014

(KABl. S. 207)

Die Landessynode der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

## **§ 1**

### **Geltungsbereich**

- (1) <sup>1</sup>Dieses Kirchengesetz gilt für alle beruflichen kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne des Artikels 4 Abs. 3 der Grundordnung. <sup>2</sup>Dieses Gesetz gilt nicht für diejenigen Personen, die sich in einer Berufsausbildung befinden. <sup>3</sup>Darüber hinausgehende gesetzliche Regelungen für einzelne Berufsgruppen bleiben von diesem Kirchengesetz unberührt.
- (2) Fortbildungen im Sinne dieses Gesetzes sind alle unter § 3 Abs. 2 genannten Fortbildungsformen.
- (3) Bildungsangebote gemäß staatlichen Regelungen gelten unabhängig von den Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 als Fortbildung im Sinne dieses Kirchengesetzes.

## **§ 2**

### **Ziele der Fortbildung**

- (1) Fortbildung dient dazu, dass der Auftrag der Kirche sachkundig und glaubwürdig wahrgenommen werden kann und trägt zur Aufgabenerfüllung durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei.
- (2) Fortbildung zielt darauf,
1. die beruflichen Handlungskompetenzen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu stärken und sie zu befähigen, die an sie gestellten Aufgaben besser bewältigen und sachgemäß lösen zu können,
  2. die gemeinsame Verantwortung für den kirchlichen Dienst zu stärken und Möglichkeiten der Zusammenarbeit zu erschließen,
  3. die persönliche Vergewisserung über den Auftrag der Kirche und die Klärung des eigenen Berufsweges zu fördern,

4. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darin zu unterstützen, ihre Berufsperspektiven weiter zu entwickeln.

### § 3

#### **Fortbildungsangebote, Fortbildungsformen**

(1) Die Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz bietet eigene Fortbildungsmaßnahmen an und ermöglicht es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, für sie geeignete Fortbildungen in Anspruch zu nehmen.

(2) Folgende Fortbildungsformen werden unterschieden:

1. Schulungen:

<sup>1</sup>Schulungen sind verpflichtende Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung. <sup>2</sup>Entweder müssen sie absolviert werden, um die spezifischen Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes zu erfüllen, oder wenn sie bei Beschäftigten im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis von der dienstaufsichtführenden Stelle, im Übrigen vom Arbeitgeber veranlasst werden.

2. Weiterbildungen:

Weiterbildungen sind mittel- bzw. langfristige Maßnahmen der beruflichen Bildung, die mit einem berufsqualifizierenden Zertifikat abschließen.

3. Fortbildungsmaßnahmen:

<sup>1</sup>Fortbildungsmaßnahmen sind kurz- oder mittelfristige Maßnahmen der beruflichen Bildung mit dem Ziel der Erhaltung bzw. Weiterentwicklung der beruflichen Kompetenzen. <sup>2</sup>Sie führen nicht zu einem berufsqualifizierenden Abschluss und Zertifikat. <sup>3</sup>Die Entscheidung über die Teilnahme an einer Fortbildung ist im Unterschied zu Schulungen freiwillig. <sup>4</sup>Für einzelne Fortbildungsmaßnahmen kann die Kirchenleitung Richtlinien erlassen oder das Konsistorium hierzu ermächtigen.

4. Supervision:

<sup>1</sup>Supervision ist eine professionelle Form und Methode berufsbezogener Beratung mit dem Ziel aufgabenbezogener persönlicher und institutioneller Reflexion. <sup>2</sup>Sie dient der fachlichen Qualifizierung in der professionellen Arbeit. <sup>3</sup>Supervision kann als verpflichtende Maßnahme durch den Arbeitgeber oder die dienstaufsichtführende Stelle angeordnet werden.

5. Coaching:

<sup>1</sup>Coaching ist eine professionelle Form und Methode berufsbezogener Beratung mit dem Ziel aufgaben- und anforderungsbezogener institutioneller Reflexion. <sup>2</sup>Sie dient der fachlichen Qualifizierung in der professionellen Arbeit. <sup>3</sup>Coaching kann als verpflichtende Maßnahme durch den Arbeitgeber oder die dienstaufsichtführende Stelle angeordnet werden.

## § 4

### Recht und Pflicht zur Fortbildung

- (1) <sup>1</sup>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten durch berufliche Fortbildung aufrechtzuerhalten und weiterzuentwickeln. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber oder die dienstaufsichtführende Stelle ist verpflichtet, dies zu ermöglichen.
- (2) Die Freistellung von dienstlichen Verpflichtungen zur Wahrnehmung von Bildungsmaßnahmen erfolgt durch den Arbeitgeber bzw. die dienstaufsichtführende Stelle in Form der Gewährung von Bildungsurlaub.
- (3) Weiterbildungen können gemäß dieser Regelung anteilig entweder als Arbeitszeit angerechnet werden oder es kann für sie eine Dienstbefreiung gewährt werden. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber bzw. die dienstaufsichtführende Stelle und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter treffen dazu eine Vereinbarung.
- (4) Die Teilnahme an Konventen, Schulungen, gemäß § 6 Abs. 1 genehmigten Supervisionen oder Coachings werden nicht auf den Anspruch nach § 5 Abs. 1 angerechnet.

## § 5

### Bildungsurlaub

- (1) <sup>1</sup>Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben jährlich Anspruch auf die Freistellung von der Arbeit zur Teilnahme an anerkannten Fortbildungen unter Fortzahlung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgeltes (Bildungsurlaub) gemäß Bildungsurlaubsgesetz im Umfang von zehn Tagen in zwei aufeinanderfolgenden Jahren. <sup>2</sup>Bildungsurlaub, der innerhalb dieser Frist nicht genommen worden ist, verfällt.
- (2) <sup>1</sup>Wird regelmäßig an mehr oder weniger als fünf Tagen in der Woche gearbeitet, so erhöht oder verringert sich der Anspruch gemäß Absatz 1 entsprechend. <sup>2</sup>Bruchteile eines Tages werden zugunsten des Anspruchs aufgerundet.
- (3) Es kann ein längerer Bildungsurlaub gewährt werden, sofern es den dienstlichen Erfordernissen entspricht.
- (4) Bildungsurlaub, der innerhalb der Zweijahresfrist bereits von einer anderen kirchlichen Dienststelle gewährt worden ist, wird angerechnet.
- (5) <sup>1</sup>Der Anspruch auf Bildungsurlaub wird erstmals nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben. <sup>2</sup>Schließt sich ein Beschäftigungsverhältnis unmittelbar an ein Ausbildungsverhältnis bei demselben Arbeitgeber an, gilt für den Anspruch der Beginn des Ausbildungsverhältnisses.

## § 6

### Zuständigkeit, Genehmigungsverfahren

- (1) <sup>1</sup>Über die Genehmigung der Teilnahme an Fortbildungen sowie die Gewährung von Bildungsurlaub oder Dienstbefreiung entscheidet der Arbeitgeber oder die dienstaufsichtführende Stelle auf Antrag. <sup>2</sup>Der Antrag soll spätestens sechs Wochen vor Beginn der Fortbildung bei der Dienststelle bzw. der dienstaufsichtführenden Stelle eingehen.
- (2) <sup>1</sup>Bei der Genehmigung sind fachspezifische und persönliche Entwicklungsaspekte zu berücksichtigen. <sup>2</sup>In Zweifelsfällen soll ein Votum der jeweiligen Fachaufsicht eingeholt werden.
- (3) Die Genehmigung einer Fortbildung kann von dem Bestehen einer Vereinbarung abhängig gemacht werden, in der sich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter für den Fall, dass sie oder er vorzeitig aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis ausscheidet, zur anteiligen Zahlung der Maßnahme verpflichtet.
- (4) Der Antrag kann abgelehnt werden, wenn dringende dienstliche Erfordernisse oder fachliche Belange entgegenstehen, die Fortbildung unverhältnismäßig hohe Kosten verursacht oder die Anzahl der Fortbildungstage gemäß § 5 Abs. 1 ausgeschöpft ist.
- (5) <sup>1</sup>Wird ein Antrag abgelehnt, erfolgt dies schriftlich unter Angabe der Gründe. <sup>2</sup>Ein gleichartiger Antrag kann frühestens nach Ablauf von einem Jahr gestellt werden.
- (6) Die Genehmigung einer Fortbildung umfasst die Genehmigung der für die Wahrnehmung der Fortbildung erforderlichen Dienstreise.
- (7) <sup>1</sup>Das Konsistorium veröffentlicht eine Liste mit anerkannten Supervisorinnen und Supervisoren sowie eine Liste mit anerkannten Coachs. <sup>2</sup>Die Kirchenleitung erlässt Richtlinien über die Anforderungen für die Anerkennung und die Aufnahme in die Listen im Sinne des Satzes 1. <sup>3</sup>Genehmigungsanträgen, bei denen die Supervisorin oder der Supervisor oder der Coach nicht einer Liste nach Satz 1 entnommen ist, kann auch dann stattgegeben werden, wenn ausreichende Nachweise der Qualifikation dem Antrag beigefügt sind.

## § 7

### Finanzierung

- (1) Für die Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen ausreichende Haushaltsmittel eingeplant werden.
- (2) <sup>1</sup>Kosten von Schulungen und anderen verpflichtenden Maßnahmen werden durch die anordnende Stelle erstattet. <sup>2</sup>Abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt.
- (3) <sup>1</sup>Die Kosten einer genehmigten Fortbildung werden unbeschadet weitergehender Regelungen im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel höchstens bis zu zwei Dritteln erstattet. <sup>2</sup>Bei gemeindlichen und kreiskirchlichen Pfarrstellen kann auf Antrag

von den nach Satz 1 zu erstattenden Kosten die Hälfte der Kosten durch die Landeskirche getragen werden. <sup>3</sup>Die Förderung geschieht soweit, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter mindestens ein Drittel der Fortbildungskosten trägt. <sup>4</sup>Reisekosten sind anteilig, Verpflegungskosten nicht erstattungsfähig.

(4) Bei Bildungsangeboten im Sinne des § 1 Abs. 3 ist eine finanzielle Förderung ausgeschlossen, sofern nichts anderes vereinbart ist.

## § 8

### Fortbildungsbeirat

(1) Zur fachlichen Begleitung und Weiterentwicklung der beruflichen Fortbildung in der Landeskirche sowie zur Klärung grundsätzlicher Fragen auf landeskirchlicher Ebene wird ein Fortbildungsbeirat eingesetzt.

(2) Die Mitglieder des Fortbildungsbeirates werden je für die Dauer von vier Jahren durch das Kollegium des Konsistoriums der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz berufen, darunter:

1. zwei Superintendentinnen und bzw. oder Superintendenten,
2. ein Mitglied der Hauptmitarbeitervertretung,
3. ein Mitglied der Arbeitsgemeinschaft der Amtsleiterinnen und Amtsleiter,
4. die Leiterin oder der Leiter der für die berufliche Fortbildung zuständigen Abteilung im Konsistorium, die oder der auch den Vorsitz führt,
5. fünf Vertreterinnen und Vertreter weiterer Berufsgruppen, darunter wenigstens eine oder einer der Diakonie.

(3) Die Direktorin oder der Direktor des Amtes für kirchliche Dienste nimmt mit beratender Stimme an den Sitzungen des Fortbildungsbeirates teil.

(4) Scheidet ein Mitglied während der laufenden Amtszeit aus, beruft das Kollegium des Konsistoriums der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz für die restliche Amtszeit ein neues Mitglied.

(5) Der Fortbildungsbeirat tritt mindestens zwei Mal jährlich zusammen.

## § 9

### Inkrafttreten, Außerkrafttreten

<sup>1</sup>Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2015 in Kraft. <sup>2</sup>Gleichzeitig treten das Kirchengesetz über die Fortbildung kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Fortbildungsgesetz) vom 23. April 2005 (KABl. S. 76) sowie die Verwaltungsvorschrift über die Fortbildung in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz – Verfahrensregelungen – vom 2. Dezember 2011 (KABl. 2012 S. 10) außer Kraft.

