

Anlage 3 zum TVöD-Anwendungsbeschluss

Arbeitsrechtliche Regelung zur Fort- und Weiterbildung gemäß Kirchengesetz über die Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten in Gemeinde- und Bildungsarbeit in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck vom 29. April 2005

§ 1 Dienstbefreiung und Verpflichtung zur Fortbildung

(1) ¹Mitarbeitende, 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. ²Für einbezogene Wochenenden erfolgt der Ausgleich als Freizeit bis zu zwei Arbeitstagen.

(2) ¹Die Dienstbefreiung für anerkannte Fortbildungsangebote ist rechtzeitig, spätestens jedoch vier Wochen vor Beginn der Fortbildung bei dem Anstellungsträger zu beantragen. ²Der Anstellungsträger kann den Antrag aus dringenden betrieblichen Erfordernissen ablehnen; dabei ist das Mitbestimmungsrecht nach § 39 Buchstabe d) MVG zu beachten. ³Die Ablehnung ist schriftlich zu begründen.

(3) ¹Die Fürsorgepflicht des Anstellungsträgers und die Erforderlichkeit des Dienstes verpflichten die Mitarbeitenden zu regelmäßiger Fortbildung. ²Sie müssen innerhalb der ersten drei Berufsjahre an Angeboten der Fortbildung teilnehmen, die einen Umfang von mindestens zehn Kalendertagen umfassen. ³Danach sollen die Mitarbeitenden innerhalb eines Zeitraums von jeweils drei Jahren mindestens fünf Tage Fortbildung wahrnehmen.

(4) Für befristet Beschäftigte soll entsprechend verfahren werden.

§ 2 Weiterbildung

(1) ¹Der Anstellungsträger stellt für eine Weiterbildung z. B. in Form einer Zusatzausbildung, eines Aufbaustudiums oder eines Zweitstudiums den Mitarbeiter im erforderlichen Umfang bei überwiegend dienstlichem Interesse frei. ²Bei 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 und
- 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.

§ 3 Beteiligung an den Kosten der Fort- und Weiterbildung

(1) ¹Der Anstellungsträger beteiligt sich im Rahmen der für Fort- und Weiterbildung zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel an den Kosten der Maßnahmen. ²In den Fällen nach § 1 Absatz 3 Sätze 2 und 3 müssen die Kosten durch den Anstellungsträger übernommen werden.

(2) ¹Die Landeskirche kann auf Antrag Darlehen für Maßnahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung aus dem landeskirchlichen Haushalt gewähren. ²Diese Darlehen können in Zuschüsse umgewandelt werden.

Protokollnotiz zu § 1 Absatz 3:

(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 Vollarbeitszeit nach Satz 2

bis zu $\frac{1}{4}$ der Vollarbeitszeit	2 Kalendertage
mehr als $\frac{1}{4}$ bis $\frac{1}{2}$ der Vollarbeitszeit	5 Kalendertage
mehr als $\frac{1}{2}$ bis $\frac{3}{4}$ der Vollarbeitszeit	7 Kalendertage
mehr als $\frac{3}{4}$ bis Vollarbeitszeit	10 Kalendertage

Fünf Kalendertage bei Vollarbeitszeit nach Satz 3

bis $\frac{1}{4}$ der Vollarbeitszeit	1 Kalendertag
mehr als $\frac{1}{4}$ bis $\frac{1}{2}$ der Vollarbeitszeit	2 Kalendertage
mehr als $\frac{1}{2}$ bis $\frac{3}{4}$ der Vollarbeitszeit	3 Kalendertage
mehr als $\frac{3}{4}$ bis Vollarbeitszeit	5 Kalendertage

(2) Bei Teilzeitbeschäftigten wird für die Teilnahme an anerkannten Fortbildungsangeboten nach § 3 Fort- und Weiterbildungsgesetz für jeden Tag im Rahmen der Pflichttage nach § 1 Absatz 3 Sätze 2 und 3 dieser Arbeitsrechtlichen Regelung als Arbeitszeit $\frac{1}{5}$ der tariflichen Vollarbeitszeit angerechnet.