

mav+) *Info*

Hamburg im September 2016

Alle Mitarbeiter/innen haben das Recht und die Pflicht, sich fortzubilden!

Fortbildung – Weiterbildung – Bildungsurlaub

Was ist das?

Fortbildung: dient einer weiteren Qualifikation in einem bereits erlernten Ausbildungsberuf, zum Beispiel: Einsteigerkurs „Krippe“ für Erzieherinnen, Motorsägen-Lehrgang für Gärtner oder EDV-Software-Schulung für Gemeindesekretärinnen – und endet oft nach einem kurzfristigen Zeitraum mit Bescheinigung oder Zertifikat.

Weiterbildung: dient der Fortsetzung einer ausgedehnten Bildungsphase und mündet oftmals in einem höherwertigeren Berufsabschluss. Beispiele: Gärtner zum Gärtnermeister, Erzieherin zur Kitaleiterin, Arzt zum Facharzt oder das Ablegen höherer Verwaltungsprüfungen.

Bildungsurlaub: kann der allgemeinen, politischen, gewerkschaftlichen aber auch beruflichen Bildung dienen, wie: Sprachreisen, Segel-, Rhetorik- oder Computerkurse (gesetzlicher Anspruch: 10 Tage in 2 Jahren).

Wer bezahlt was?

Bei einer vom Anstellungsträger **angeordneten Fortbildung** wird diese als gesamte Arbeitszeit angerechnet, auch für Teilzeitbeschäftigte. Bei auswärtiger Fortbildung kommt die Wegezeit hinzu. Insgesamt können täglich aber nur bis zu 11 Stunden abgerechnet werden. Lehrgangskosten sowie notwendige Unterbringung mit Verpflegung trägt der Anstellungsträger.

Bei genehmigten **Fortbildungen**, die zwar in einem dienstlichen Zusammenhang stehen, vor allem aber **im eigenen Interesse** der Mitarbeiter erfolgen, wird, außer den Lehrgangskosten sowie notwendiger Kost und Logis, nur die regelmäßig vereinbarte Arbeitszeit ersetzt. Der Arbeitgeber kann einen Teil der angefallenen Fortbildungskosten als Selbstbeteiligung einfordern.

Kündigt der Mitarbeiter innerhalb der folgenden 3 Jahre nach angeordneter und erfolgter **Fortbildung** oder vereinbarter und durchgeführter **Weiterbildung**, wird der Anstellungsträger seine Kosten anteilig, nach Jahren gestaffelt, zurückfordern.

Bei **Bildungsurlaub** ist - bis auf die Lohnfortzahlung - Kostenübernahme ausgeschlossen. Dem Anstellungsträger ist nachzuweisen, dass die gewählte Bildungsmaßnahme anerkannt ist.

Rechtsgrundlagen und Tipps zu Anbietern auf der Rückseite!

Fort- und Weiterbildung für kirchliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind zurzeit geregelt durch:

- a) Kirchengesetz über Fort- und Weiterbildung in der Nordelbischen Lutherischen Kirche (Fortbildungsgesetz vom 22. November 1985)
- b) Rechtsverordnung über die Fortbildung haupt- und nebenberuflicher kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Nordelbischen Kirche vom 7. April 1992
- c) Verwaltungsvorschrift des Nordelbischen Kirchenamtes über die Freistellung und Kostenbeteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Fortbildungsmaßnahmen (Fortbildungsverwaltungsvorschrift vom 19. Mai 2010)
- d) **Kirchlicher Angestellten Tarifvertrag**, § 25 in Verbindung mit § 10, Absatz 7
- e) **Kirchlicher Tarifvertrag Diakonie**, § 25 in Verbindung mit § 10, Absatz 4
- f) Qualitätsmanagementhandbuch Evangelische Kindertagesstätten (Erläuterung Arbeitszeit Fortbildung, Autor: Torsten Denker, **Kirchliches Verwaltungs-Zentrum**).

Bildungsurlaub ist durch Ländergesetze geregelt, in Hamburg durch „*Hamburgisches Bildungsurlaubsgesetz*“ (Gesetzestexte, auch anderer Bundesländer, siehe Internet).

Es gibt eine Vielzahl von Anbietern, hier eine Auswahl:

- Der **Kirchenkreis Hamburg-Ost** hat ein **eigenes Fortbildungsprogramm**. Es umfasst Themenbereiche für kirchliche Verwaltungsangestellte, Gemeindegemeinderinnen, Küster und so weiter und kann dort angefordert werden (fortbildung@kirche-hamburg-ost.de).
- Das **Diakonische Werk Hamburg** bietet auch Fort- und Weiterbildungen in Pflegeberufen an (www.diakonie-hamburg.de).
- Für Friedhofsmitarbeiter und Hausmeister werden beispielsweise Maschinenkundelehrgänge über die „**Deutsche Lehranstalten für Agrartechnik**“ (DEULA) angeboten (www.deula.de).
- **Berufsgenossenschaften** (die zuständige Berufsgenossenschaft bitte beim Anstellungsträger erfragen) machen Angebote zur Arbeitssicherheit und Gesunderhaltung.
- Auszubildereignungsschulungen sind über die Berufsvertretungen (**Kammern**) möglich, zum Beispiel **Handelskammer Hamburg** (www.hk24.de).
- Für Kitamitarbeiter/innen gibt es eine Vielzahl, zum Teil verpflichtende Fortbildungen (siehe unter anderem **Fortbildungsprogramm des Kirchengemeindeverbandes der Kindertageseinrichtungen im Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Hamburg-Ost**: kita@kirche-hamburg-ost.de).
- Auch **Volkshochschulen** (für Hamburg: www.vhs-hamburg.de) können zur Fortbildung genutzt werden (Computerschulungen, Sprachkurse ...).
- Darüber hinaus haben **Volkshochschulen und Gewerkschaften** (Verdi oder Kirchengewerkschaft) eine Vielzahl von anerkannten Bildungsurlaubsangeboten (Sprachreisen, Seminare zur Rechtsprechung oder zur politischen Bildung).

Bei schwierigen Genehmigungssituationen ist die Mitarbeitervertretung in der Mitbestimmung.