

Gliederung

| | |
|--|----|
| 1. Bedeutung von Fort- und Weiterbildung | 2 |
| 2. Anspruch nach Artikel 5 Grundordnung | 2 |
| 2.1 Fachliche Erfordernisse | 3 |
| 2.2 Ethische und religiöse Kompetenzen | 4 |
| 2.3 Bewältigung spezifischer Belastungen | 5 |
| 3. Grundsatz der Kostenübernahme (Art. 5 Abs. 3 GrO) | 5 |
| 4. Fort- und Weiterbildung nach § 10 AVR | 6 |
| 4.1 Fortbildung auf Anordnung des Dienstgebers | 7 |
| 4.2 Freistellung zur Fortbildung nach § 10 AVR AT | 9 |
| 4.2.1 Exerzitien im Einverständnis mit Dienstgeber (Abs. 5) | 9 |
| 4.2.2 Fachliche Fortbildung im Einverständnis mit Dienstgeber (Abs. 6) | 10 |
| 4.2.3 Kurzfristige unbezahlte Freistellung zur Fortbildung (Abs. 9) | 11 |
| 4.3 Arbeitszeit und Vergütung | 12 |
| 4.3.1 Fortbildung und Arbeitszeit | 12 |
| 4.3.2 Vergütungspflichtige Arbeitszeit | 13 |
| 4.3.3 Pflicht zur aktiven Teilnahme | 14 |
| 5. Fort- und Weiterbildung nach § 10a AVR | 15 |
| 5.1 Auf Veranlassung des Dienstgebers | 16 |
| 5.2 Im Rahmen der Qualitätssicherung | 16 |
| 5.3 Geldwerter Vorteil | 17 |
| 5.4 Rückzahlungsverpflichtung (Abs. 2) | 17 |
| 5.4.1 Ausschluss der Kostenerstattung | 18 |
| 5.4.2 Nichtteilnahme bzw. Nichtbestehen einer Abschlussprüfung | 18 |
| 5.4.3 Beendigung des Dienstverhältnisses auf eigenen Wunsch | 19 |
| 5.4.4 Beendigung des Dienstverhältnisses aus einem vom Mitarbeiter zu vertretenden Grund | 19 |
| 5.4.5 Abbruch der Fortbildungsmaßnahme | 19 |
| 5.4.6 Dreijährige Bindungsfrist | 20 |
| 5.4.7 Umfang der Erstattungspflicht | 21 |
| 6. Beteiligung der MAV | 21 |
| 7. Förderung der Weiterbildung durch die Bundesländer | 22 |

F 1 Fort- und Weiterbildung

Bedeutung / Anspruch nach Artikel 5 Grundordnung

1. Bedeutung von Fort- und Weiterbildung

5 Das Bundesverfassungsgericht hat die Bedeutung lebenslangen Lernens für den Einzelnen und für die Gesellschaft bereits im Jahr 1987¹ wie folgt umschrieben:

„Unter den Bedingungen fortwährenden und sich beschleunigenden technischen und sozialen Wandels wird lebenslanges Lernen zur Voraussetzung individueller Selbstbehauptung und gesellschaftlicher Anpassungsfähigkeit im Wechsel der Verhältnisse. Dem Einzelnen hilft Weiterbildung, die Folgen des Wandels beruflich und sozial besser zu bewältigen.“

10 Der **staatliche Gesetzgeber** hat Arbeitgebern untersagt, den Arbeitnehmern die Kosten einer für die Erbringung der Arbeitsleistung erforderlichen Pflicht-Fortbildung aufzuerlegen. Fortbildungen sollen während der regelmäßigen Arbeitszeit durchgeführt werden. Soweit Fortbildungen außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit durchgeführt werden müssen, gelten sie als Arbeitszeit (§ 111 GewO).

15 Auch die katholischen Bischöfe haben die fundamentale Bedeutung der Fort- und Weiterbildung für die Leistungsfähigkeit der kirchlichen Einrichtungen erkannt. Die novellierte **Grundordnung des kirchlichen Dienstes in der Fassung vom 22. November 2022** hat in Artikel 5 allen Mitarbeitenden einen Anspruch auf berufliche Fort- und Weiterbildung zuerkannt (Art. 5 Abs. 1 GrO). Sie verpflichtet Dienstgeber, die Kosten der Fort- und Weiterbildung „in der Regel“ zu tragen. Das Nähere sollen die einschlägigen Ordnungen regeln (Art. 5 Abs. 3 GrO).² Diese Neuregelungen in Art. 5 GrO wirken sich unmittelbar auf die bisherigen Regelungen der AVR aus. Die Arbeitsrechtliche Kommission hat die Vorgaben der kirchlichen Grundordnung unverzüglich umzusetzen.

2. Anspruch nach Artikel 5 Grundordnung

20 Alle Mitarbeitenden haben gemäß Art. 5 Abs. 1 Satz 1 GrO einen Anspruch auf berufliche Fort- und Weiterbildung. Diese umfasst nach Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GrO

- die fachlichen Erfordernisse (→ Ziffer 2.1) ebenso wie
- die ethischen und religiösen Aspekte des Dienstes (→ Ziffer 2.2) und
- Hilfestellungen zur Bewältigung der spezifischen Belastungen der einzelnen Tätigkeiten (→ Ziffer 2.3).

1 BVerfG, Beschluss vom 15.12.1987, 1 BvR 583/85.

2 Zahlreiche Dienstgeber, die Zuwendungen bzw. Entgelte aus öffentlichen Mitteln erhalten, haben Anspruch darauf, dass bei deren Bemessung die angemessenen Kosten für die Fortbildung der Mitarbeitenden berücksichtigt werden (siehe z. B. § 74 Abs. 6 SGB VIII zur Förderung der freien Jugendhilfe).

2.1 Fachliche Erfordernisse

In einer sich verändernden Arbeitswelt mit neuen und ständig wechselnden Anforderungen soll die berufliche Fort- und Weiterbildung die aktuell notwendigen beruflichen **Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten** vermitteln. Die fachlichen Erfordernisse umfassen Informationen über neue Entwicklungen und wissenschaftliche Erkenntnisse im Tätigkeitsbereich der Mitarbeitenden. Sie betreffen auch den Austausch von Erfahrungen oder das Einüben neuer Techniken und Arbeitsmethoden (z.B. Einarbeitung in neue Software), um die berufliche Handlungsfähigkeit in der ausgeübten Tätigkeit zu erhalten und entsprechend anzupassen (Anpassungsfortbildung). Bei der fachlichen Fortbildung kann es auch darum gehen, schon vorhandene Kenntnisse durch Spezialisierung, Vertiefung, Praxis zu erweitern (Erweiterungsfortbildung).

25



BEISPIEL

In einem Altenheim der Caritas werden die Mitarbeitenden durch einen Referenten über neue Hygienevorschriften informiert.

30

Ein Sozialarbeiter nimmt an einem Fernkurs „Systemische Beratung“ teil.

Mitarbeitende können sich nicht nur in Präsenz-Seminaren und Schulungen vor Ort fortbilden. **Digitale Angebote** wie Online-Kurse oder Webinare sind zunehmend verbreitet. Die Möglichkeiten der Fortbildung durch **angeleitetes Selbststudium** (Fernstudium), die auch denjenigen Mitarbeitenden möglich wären, die an auswärtigen Fort- und Weiterbildungsangeboten nicht teilnehmen können, werden dagegen noch wenig genutzt.

35

Der Dienstgeber sollte mit der MAV bzw. ausgewählten Mitarbeitenden abstimmen, mit welchen Fortbildungsmaßnahmen die fachliche Qualität der Dienstleistungen in der jeweiligen Einrichtung gesichert bzw. gesteigert werden kann. Dabei ist insbesondere darauf zu achten, dass die fachlichen Informationen sich auf die tägliche praktische Arbeit beziehen und von den Mitarbeitenden nicht nur inhaltlich verstanden, sondern auch in konkretes Handeln umgesetzt werden können, der **Praxis- und Handlungsbezug** sollte im Vordergrund stehen.

40

Eine Fortbildungsveranstaltung, die beispielsweise Mitarbeitenden in einem Krankenhaus die erforderlichen Kenntnisse über den Datenschutz vermitteln soll, darf sich nicht auf allgemeine Erläuterungen zu den einschlägigen Rechtsgrundlagen beschränken. Sie muss den Beschäftigten in der Pflege, in der Verwaltung und in der Hauswirtschaft jeweils **handlungsbezogene Informationen** vermitteln, indem sie in verständlicher Form aufzeigt, wie sich der jeweilige Mitarbeiter im Rahmen seines Tätigkeitsbereichs und in der jeweiligen Alltagssituation zu verhalten hat.

45

F 1 Fort- und Weiterbildung

Anspruch nach Artikel 5 Grundordnung

2.2 Ethische und religiöse Kompetenzen

- 50 Nach Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GrO umfasst die berufliche Fort- und Weiterbildung neben den fachlichen Erfordernissen die „ethischen und religiösen Aspekte des Dienstes“. Art. 5 Abs. 2 Satz 1 GrO führt dazu aus, dass allen Mitarbeitenden **verpflichtende Fort- und Weiterbildungen** angeboten werden sollen, in denen sie berufs- und tätigkeitsbezogen spezifische religiöse und ethische Kompetenzen erwerben können, „um die Menschen, die die kirchlichen Dienste in Anspruch nehmen, in ihrer religiösen Praxis zu unterstützen und um das christliche Selbstverständnis der Einrichtung zu stärken“.¹ Die caritativen Einrichtungsträger haben daher entsprechende Fort- und Weiterbildungen **allen Mitarbeitenden** (als Mitgliedern der Dienstgemeinschaft, vgl. Art. 2 Abs. 2 und Art. 3 Abs. 2 GrO) und unabhängig davon anzubieten, ob es sich um Katholiken, Andersgläubige oder religiös ungebundene Menschen handelt.
- 55 Für katholische und nicht-katholische Mitarbeitende gehört es schon zu ihren Dienstpflichten, die religiöse Praxis katholischer Menschen zu unterstützen, die caritative Hilfen in Anspruch nehmen. Die Regelung in Art. 5 Abs. 2 Satz 1 GrO hat deshalb insbesondere Bedeutung in Einrichtungen, die von **nicht-katholischen Christen, Muslimen, Buddhisten** und Angehörigen anderer Religionen aufgesucht werden. In diesen Fällen wird von allen Mitarbeitenden nicht nur Respekt und Toleranz, sondern aktive Unterstützung und mitmenschliche Anteilnahme verlangt. Die deutsche Bischofskonferenz hat in ihrer Arbeitshilfe „Christen und Muslime in Deutschland“² ausführlich und konkret erläutert, wie Muslime im Krankenhaus und im Altenheim in ihrer religiösen Praxis zu unterstützen sind. Diese betrifft u.a. die täglichen Gebete, Einhaltung der Speisevorschriften, Glückwünsche und kleine Geschenke anlässlich muslimischer Feiertage (Ramadam), Körperpflege und insbesondere ärztliche und pflegerische Maßnahmen im Intimbereich sowie Seelsorge und Sterbebegleitung. Unterstützung und Förderung sind ausgeschlossen, wenn und soweit dadurch gegen katholische Grundsätze, staatliche Gesetze oder Menschenrechte verstoßen wird.
- 60 Dienstgeber sollen darüber hinaus auch **freiwillige Angebote zu Spiritualität und Seelsorge** machen, damit Mitarbeitende sich mit den eigenen Sinn- und Glaubensfragen des Lebens beschäftigen können (Art. 5 Abs. 2 Satz 2 GrO). Über die tätigkeitsbezogene Fortbildung hinaus geht es bei der Weiterbildung hier beispielsweise um die persönliche Rolle der

1 Ausführliche Erläuterungen dazu finden sich in Abschnitt VI. der Bischöflichen Erläuterungen zum kirchlichen Dienst in der Fassung vom 22.11.2022.

2 Die Arbeitshilfe Nr. 172 vom 23.9.2003, herausgegeben vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, steht unter www.dbk.de als pdf-Datei zum kostenlosen Download zur Verfügung.

Mitarbeitenden in Familie, Beruf, Kirche und Gesellschaft. Die Grundordnung beschränkt die Verpflichtung nicht auf traditionelle Angebote wie **Exerzitien** und Einkehrtage, sondern lässt auch andere Formen (Meditationskurse, Tanz als Gebet, Auszeiten, Besinnungstage etc.) zu. Insoweit besteht aber noch erheblicher Klärungsbedarf. Die Caritasverbände sind verpflichtet, die Träger bei ihrer Aufgabe, freiwillige Angebote zur Spiritualität zu machen, zu unterstützen (Art. 5 Abs. 2 Satz 3 GrO).

2.3 Bewältigung spezifischer Belastungen

Im Rahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung haben Mitarbeitende auch Anspruch auf „Hilfestellungen zur Bewältigung der spezifischen Belastungen der einzelnen Tätigkeiten“ (Art. 5 Abs.1 Sätze 1 und 2 am Ende GrO). Die Belastungen können körperlicher als auch psychischer Natur sein.

65



BEISPIEL

- Anleitung zur Bewältigung von Schmerzen und Beschwerden im Bereich des Muskel- und Skelettsystems (Rückenschule, Muskelaufbautraining)
- Gruppen- und Einzelberatungen zur Vermeidung/Reduzierung von Übergewicht sowie Mangel- und Fehlernährung
- Kurse zur Tabakentwöhnung, zum gesundheitsgerechten Alkoholkonsum sowie zur Bekämpfung anderer Suchterscheinungen

70

Leistungen des Dienstgebers zur **betrieblichen Gesundheitsförderung** sind lohnsteuer- und beitragsfrei gemäß § 3 Nr. 34 Einkommensteuergesetz, soweit sie 600 Euro im Kalenderjahr nicht übersteigen, Bestandteil eines betrieblichen Gesundheitsförderungsprozesses sind und im Handlungsfeld „gesundheitsförderlicher Arbeits- und Lebensstil“ erbracht werden. Sie müssen hinsichtlich Qualität, Zweckbindung, Zielgerichtetheit und Zertifizierung den Anforderungen der §§ 20 und 20b Sozialgesetzbuch V genügen. Eine vorherige Abstimmung mit den Krankenkassen ist daher zweckmäßig.

75

3. Grundsatz der Kostenübernahme (Art. 5 Abs. 3 GrO)

Die Kosten der beruflichen Fort- und Weiterbildung für alle Maßnahmen im Sinne des Art. 5 Abs. 1 GrO trägt „in der Regel“ der Dienstgeber (Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GrO). Das Nähere regeln gemäß Satz 2 die „einschlägigen Ordnungen“. **Einschlägige Ordnung** für Mitarbeitende der Caritas sind die AVR. Die Arbeitsrechtliche Kommission hat deshalb in den AVR „das Nähere zu regeln“. In der aktuellen Fassung der AVR wird lediglich in § 10a AVR AT der Dienstgeber (eingeschränkt) zur Kostentragung verpflichtet (im Detail → Ziffer 5).

80