

## Gliederung

<b>1. Einführung</b>	2
<b>2. Pflichtfortbildungen auf Anordnung des Dienstgebers</b>	2
<b>3. Schulungsanspruch zur Qualifikation gemäß § 2a Anlage 33 AVR</b>	4
<b>4. Schulungsanspruch gemäß § 10 Abs. 6 AVR AT</b>	6
<b>5. Ansprüche nach den Arbeitnehmerweiterbildungsgesetzen der Bundesländer</b>	8
5.1 Bildungsgesetze der Länder im Überblick	8
5.2 Landesrechtliche Regelungen	10
<b>6. Schulungsanspruch gemäß § 10a AVR AT</b>	27
6.1 Voraussetzungen an die Fort- und Weiterbildung	28
6.2 Leistungen des Dienstgebers	30
6.3 Rückzahlungsverpflichtung	30
<b>7. Exerzitien gemäß § 10 Abs. 5 AVR AT</b>	34
7.1 Begriff der Exerzitien	34
7.2 Anspruch auf Teilnahme an Exerzitien	34
<b>8. Anspruch auf Arbeitsbefreiung gemäß § 10 Abs. 4 AVR AT</b>	37
<b>9. Anspruch auf Arbeitsbefreiung gemäß § 10 Abs. 9 AVR AT</b>	37
<b>10. Anspruch auf Sonderurlaub gemäß § 10 Abs. 2 Anlage 14 AVR</b>	37
<b>11. Schulungsanspruch für MAV-Mitglieder gemäß § 16 MAVO</b>	38
<b>12. Schulung von MAV-Mitgliedern im Wirtschaftsausschuss</b>	40
<b>13. Schulung der Wahlvorstände</b>	41
<b>14. Schulung der Sicherheitsbeauftragten</b>	41
<b>15. Schulung und Weiterbildung der Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten</b>	42
<b>16. Aufgaben und Mitwirkung der MAV</b>	43
16.1 Anhörungs- und Mitberatungsrecht gemäß § 29 MAVO	43
16.2 Vorschlagsrecht gemäß § 32 MAVO	44
16.3 Abschluss einer Dienstvereinbarung gemäß § 38 MAVO	44

# F 1 Fort- und Weiterbildung

## Einführung / Pflichtfortbildungen auf Anordnung

---

### 1. Einführung

- 5 Die Notwendigkeit, sich fortwährend ändernden Rahmenbedingungen und Gegebenheiten in der Arbeitswelt anzupassen, erfordert es, dass sich nicht nur die kirchlichen Einrichtungen, sondern insbesondere auch deren **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** diesen beruflichen Herausforderungen anpassen und stellen. Dies macht es jedoch erforderlich, dass das Wissen und die Qualifikation der Mitarbeitenden permanent auf einem hohen aktuellen Stand gehalten und fortlaufend vertieft und erweitert werden. Dementsprechend wird diesen Erfordernissen im Bereich der Fortbildungen und Weiterbildungen, gerade auch im kirchlichen Bereich, **sowohl in fachlicher Hinsicht als auch unter dem Gesichtspunkt der religiösen und ethischen Ausrichtung** der Einrichtungen Rechnung getragen.
- 10 In Artikel 5 der kirchlichen Grundordnung<sup>1</sup> wird diesbezüglich normiert, dass allen Mitarbeitenden ein **Anspruch auf berufliche Fort- und Weiterbildung** zusteht, die sowohl den fachlichen Erfordernissen als auch den ethischen und religiösen Aspekten des Dienstes Rechnung trägt. Diese Verankerung in der Grundordnung wird mit der Verpflichtung verbunden, dass die Dienstgeberseite allen Mitarbeitenden entsprechende Fortbildungsmöglichkeiten ohne Kostenbeteiligung derselben zu verschaffen habe.
- 15 Die nähere Ausgestaltung dieses Anspruchs wird jedoch nicht in der Grundordnung vorgenommen. Vielmehr obliegt es den jeweiligen kirchlichen Arbeitsvertragsregelungswerken, diese Zielsetzungen zu konkretisieren und mit Inhalten zu füllen. Dementsprechend ist die Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes gefordert, im Rahmen der AVR-Normierung für eine **entsprechende Konkretisierung** zu sorgen. Dieser Verpflichtung ist sie bislang nicht hinreichend nachgekommen mit der Folge, dass es gerade bei der Frage nach Fort- und Weiterbildungen häufig zu Unklarheiten auf Seiten der Beteiligten, und zwar sowohl Dienstgeber als auch Dienstnehmer, kommt. Im Folgenden sollen die vorhandenen Regelungen der AVR zum Thema Fort- und Weiterbildung beleuchtet werden.

### 2. Pflichtfortbildungen auf Anordnung des Dienstgebers

- 20 Im Rahmen des dem Dienstgeber zustehenden Direktions- und Weisungsrechts gemäß § 106 GewO darf dieser im Rahmen billigen Ermessens **Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung** des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin näher bestimmen, soweit diese Bereiche nicht bereits durch den Arbeitsvertrag, eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung oder mittels sonstiger arbeitsvertraglicher Ordnungen und Gesetze festgelegt sind. In

1 Grundordnung des kirchlichen Dienstes vom 22.9.1993 i.d.F. des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 22.11.2022.

diesen Bereich fallen auch die Bestimmungen zur verpflichtenden Teilnahme an Fortbildungen, die im Rahmen der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen notwendig bzw. erforderlich sind, um den Betrieb einer Einrichtung sicherzustellen.

Im Rahmen der Beschäftigungsverhältnisse unterhalb der AVR wird dieser Dienstgeberanspruch durch die Regelung des **§ 4 Abs. 4 Satz 2 AVR AT** konkretisiert, da es zu den allgemeinen Dienstpflichten eines jeden Mitarbeitenden gehört, sein fachliches Können jederzeit zu erweitern. Hierunter fallen auch Pflichtfortbildungen.

25

Inhaltlich können diese Pflichtfortbildungen notwendige Fortbildungen beinhalten, die der Dienstgeber zum Betreiben seiner Einrichtung **zwingend nachweisen** muss. Hierunter fallen beispielsweise flächendeckende Erste-Hilfe-Kurse, Brandschutzfortbildungen oder Fortbildungen im Rahmen der Arbeitsstättenverordnung und des Arbeitsschutzes. Darüber hinaus fallen in diesen Bereich auch notwendige Fortbildungen und Schulungen, die den einzelnen Dienstnehmer befähigen sollen, seine Arbeit **ordnungsgemäß zu verrichten**. Dementsprechend kann er verpflichtet werden, an Schulungsmaßnahmen teilzunehmen, die beispielsweise im Rahmen der Einführung eines neuen Patienten-Dokumentationsprogramms durchgeführt werden.

30

Die Anordnungen, an solchen Schulungen teilzunehmen, sind jedoch **nicht willkürlich** durch die Dienstgeberseite zu treffen. Vielmehr ist der Dienstgeber verpflichtet, die Grenzen seines Direktionsrechts (Weisungsrechts) zu beachten. Dabei ist insbesondere darauf zu achten, dass der Dienstgeber eine ausgewogene **ermessensfehlerfreie** Entscheidung trifft. Insbesondere muss er im Rahmen seines Weisungsrechts die berechtigten Interessen der Mitarbeitenden berücksichtigen. So dürfte eine Anordnung von Erste-Hilfe-Kursen, die für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die regelmäßig in einer 5-Tage-Woche von Montag bis Freitag arbeiten, verpflichtend und an einem Samstag stattfinden sollen, nicht ermessensfehlerfrei sein, da eine Arbeitsverpflichtung am Werktag Samstag nicht von der Regelhaftigkeit des Dienstes erfasst ist. Im Rahmen eines freiwilligen Zugeständnisses seitens des Mitarbeitenden ist eine Durchführung zwar möglich. Anweisungen durch die Dienstgeberseite dürften jedoch bei Nichtbeachtung durch den Dienstnehmer nicht arbeitsrechtlich sanktioniert werden.

35

Hinsichtlich der entstehenden **Kosten für Teilnahmegebühren und Materialien** sind diese regelmäßig durch den Dienstgeber nach § 670 BGB zu tragen und der Dienstnehmer von diesen Kosten freizustellen. Darüber hinaus hat der Dienstgeber nach den Regelungen der Anlage 13 AVR, die notwendigen Übernachtungs- und Reisekosten, soweit diese notwendig

40

## F 1 Fort- und Weiterbildung

### Schulungsanspruch zur Qualifikation gemäß § 2a Anlage 33 AVR

---

für die Durchführung der Fortbildungsmaßnahmen sind, gemäß den in der Einrichtung geltenden Regelungen zu erstatten.

- 45 Die Zeiten, die der Dienstnehmer für die Teilnahme an diesen Fortbildungsmaßnahmen aufwenden muss, sind **als Arbeitszeit** durch den Dienstgeber anzuerkennen und **zu vergüten**. Überschreitet der Mitarbeiter, unabhängig von einer Beschäftigung in Vollzeit oder Teilzeit, die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit bzw. die durch Dienstplan festgelegte tägliche Arbeitszeit, sind die diese Zeiten überschreitenden Inanspruchnahmen nach den Grundsätzen der Mehrarbeit bzw. Überstunden zu vergüten.
- 50 Finden die Fort- und Weiterbildungen nicht in der Einrichtung statt, die der regelmäßigen Arbeitsstätte des Dienstnehmers entspricht, sind ferner gemäß § 6 Anlage 5 AVR notwendige Reisezeiten **bis maximal 10 Stunden täglich** als Arbeitszeit zu werten und durch den Dienstgeber auszugleichen. Die Regelungen, die in § 6 Anlage 5 AVR normiert sind, gelten insbesondere auch für die Mitarbeitenden der Anlagen 30-33 AVR. Denn § 6 Anlage 5 AVR wird für diese ausdrücklich als anwendbar erklärt (§ 1 Abs. 2 Anlagen 30 bis 33 AVR).
- 55 In Ermangelung einer entsprechenden Regelung scheidet eine **Rückzahlungsverpflichtung der Fortbildungskosten** seitens des Mitarbeiters auch nach dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis aus, und zwar unabhängig vom Zeitpunkt nach der Fortbildung. Eine Anrechnung oder Verrechnung mit anderen Fort- und Weiterbildungsstatbeständen findet ebenfalls nicht statt.

### 3. Schulungsanspruch zur Qualifikation gemäß § 2a Anlage 33 AVR

- 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in den Geltungsbereich der Anlage 33 AVR fallen, steht ein gesonderter Schulungsanspruch zur Qualifizierung gemäß § 2a Anlage 33 zu. Ausweislich dieser Regelung werden Mitarbeitenden im Erziehungsdienst pro Kalenderjahr im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit **30 Stunden für Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung** zusätzlich zugestanden.

#### ! WICHTIG

- 65 Dabei werden diese 30 Stunden zum Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung Mitarbeitenden in Vollzeit gewährt. Bei **Teilzeitkräften** werden die Stunden entsprechend der individuell vereinbarten Arbeitszeit anteilig gewährt.

Der Anspruch wird dahingehend konkretisiert, dass unter Mitarbeitern **im Erziehungsdienst** solche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verstanden werden, die als Kinderpfleger bzw. Sozialassistent, Heilerziehungspfleger, Erzieher, Heilerziehungspfleger, im handwerklichen Erziehungsdienst sowie als Leiter oder ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten oder Erziehungsheimen tätig sind. 70

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die der Regionalkommission Nord, NRW, Mitte, Baden-Württemberg und Bayern angehören, werden ausweislich der weiteren Anmerkungen ebenso Mitarbeitende vom Anwendungsbereich des § 2a Anlage 33 AVR erfasst, die eine **entsprechende Tätigkeit** ohne staatliche Anerkennung oder staatliche Prüfung ausüben. Mitarbeitende im handwerklichen Erziehungsdienst müssen in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe tätig sein. Für Mitarbeiter, die in den Anwendungsbereich der Regionalkommission Ost fallen findet eine solche Spezifizierung nicht statt. 75

Erfasst werden von diesen Stunden „für Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung“ einerseits Tätigkeiten, die unmittelbar vor der erzieherischen Arbeit geleistet werden. Ausweislich des Wortlauts der Regelung werden jedoch auch Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, die auf die **Erhaltung und Fortentwicklung der fachlichen, methodischen oder sonstigen Kompetenz** der Mitarbeitenden für die übertragene Tätigkeit abzielen, erfasst. Dementsprechend können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hierdurch weitere Fortbildungstage „generieren“. 80

Eine Anrechnung bzw. Verrechnung mit anderen Fortbildungstatbeständen ist ausgeschlossen. Dies ergibt sich aus dem Wortlaut der Regelung in § 2a Satz 1 Anlage 33 AVR. In Spiegelstrichen gesetzt („– soweit gesetzliche Regelungen bestehen, **zusätzlich zu diesen gesetzlichen Regelungen** –“) ist insofern die Normierung, dass gesetzliche Regelungen nicht berührt werden und die benannten Zeiten zusätzlich zu diesen gesetzlichen Regelungen entstehen. Demnach können hier durch die Mitarbeitenden in nicht unerheblichem Umfang zusätzliche Weiterbildungen unter Kostentragung und Entgeltfortzahlung des Dienstgebers geltend gemacht werden. In Ermangelung von entsprechenden weitergehenden Regelungen dürfte jedoch eine **Mitnahme dieser Zeiten** von einem Kalenderjahr in das nächste ausgeschlossen sein. 85



### WICHTIG

An dieser Stelle ist der AVR-Ordnungsgeber und damit die Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes gefordert, eine Klarstellung oder weitere Konkretisierung vorzunehmen. 90