

Kirchengesetz über die Maßnahmen zur Personalförderung (Personalförderungsgesetz – PFördG)

Vom 23. November 2007 (ABl. 2008 S. 14)

Die Kirchensynode der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

§ 1. Geltungsbereich. (1) Dieses Kirchengesetz regelt im Sinne der Personalförderung die Fortbildung, Weiterbildung, Schulung, Nachwuchsförderung und Supervision kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Personalfördermaßnahmen).

(2) Dieses Kirchengesetz gilt für alle kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau. Pfarrerrinnen, Pfarrer, Pfarrvikarinnen und Pfarrvikare sind Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter im Sinne dieses Gesetzes.

(3) Die Anerkennung und Bezuschussung von Personalfördermaßnahmen für Ehrenamtliche ist gesondert geregelt.

(4) Rechtsträger diakonischer, missionarischer und sonstiger kirchlicher Einrichtungen im Kirchengebiet der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, die nicht der Gesetzgebung der Synode unterliegen, können die Fortbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend den Bestimmungen dieses Kirchengesetzes regeln.

§ 2. Zielsetzung. (1) Die Personalfördermaßnahmen sollen dazu beitragen, dass die Kirche ihren Auftrag der Verkündigung, Seelsorge, Diakonie und Bildungsarbeit sachkundig und glaubwürdig wahrnehmen kann.

(2) Die Personalfördermaßnahmen unterstützen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ihre in Studium, Ausbildung und Berufspraxis erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern und zu vertiefen. Sie vermitteln zugleich neue Möglichkeiten und Erkenntnisse für die berufliche Praxis. Sie leiten zu einem den Grundlagen des christlichen Glaubens entsprechenden, wissenschaftlich oder fachlich qualifizierten und praxisgerechten Handeln an und dienen der Verdeutlichung der beruflichen Rolle. Sie stärken die gemeinsame Verantwortung für den kirchlichen Dienst und erschließen Möglichkeiten der Zusammenarbeit.

§ 3. Angebot. (1) Die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau bietet geeignete Möglichkeiten der Personalförderung an.

(2) Personalfördermaßnahmen und ihre Voraussetzungen werden durch Rechtsverordnung geregelt.

(3) Die Angebote sollen nach Möglichkeit so geplant werden, dass Angehörige verschiedener Berufsgruppen sowie teilzeitbeschäftigte und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter daran gemeinsam teilnehmen können.

(4) Die Kirchenverwaltung gibt ein Programm heraus, das die in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau anerkannten Personalfördermaßnahmen öffentlich zur Teilnahme ausschreibt.

(5) Maßnahmen, die nicht im Personalförderungsprogramm der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau enthalten sind, können auf Antrag von der Kirchenverwaltung als förderungswürdig anerkannt werden, wenn sie der in § 2 genannten Zielsetzung entsprechen.

§ 4. Fortbildung. Fortbildungen sind kurz- oder mittelfristige Maßnahmen der beruflichen Bildung, die nicht zu einem berufsqualifizierenden Abschluss führen. Fortbildungen sind im Unterschied zu Schulungen freiwillig.

§ 5. Weiterbildung. Weiterbildungen sind langfristige Maßnahmen der beruflichen Bildung, die mit einem berufsqualifizierenden Zertifikat abschließen.

§ 6. Supervision. Supervision ist eine professionelle Form und Methode berufsbezogener Beratung mit dem Ziel aufgabenbezogener persönlicher und institutioneller Reflexion. Sie dient der fachlichen Qualifizierung in der professionellen Arbeit. Das Nähere wird durch Rechtsverordnung geregelt.

§ 7. Schulungen. Schulungen sind

1. Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung, die absolviert werden müssen, um die spezifischen Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes zu erfüllen oder
2. Maßnahmen, die vom Anstellungsträger zur allgemeinen Personalentwicklung veranlasst werden.

§ 8. Nachwuchsförderung. Die Nachwuchsförderung dient als zusammenhängende und längerfristige Weiterbildungsmaßnahme der gezielten Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des mittleren und gehobenen Dienstes mit dem Ziel des Laufbahnwechsels.

§ 9. Teilnahme. (1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernehmen mit der Verantwortung für die ihnen aufgetragenen Aufgaben die Verpflichtung zur beruflichen Weiterentwicklung und damit die Bereitschaft zur Teilnahme an Personalfördermaßnahmen.

(2) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter planen ihre Teilnahme an Personalfördermaßnahmen so, wie es im Hinblick auf ihre beruflichen Aufgaben erforderlich ist und ihren Fähigkeiten und Bedürfnissen am besten entspricht. Sie haben dabei das Recht, im Rahmen des von der Kirchenverwaltung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau anerkannten Personalförderungsprogramm Schulungs- und Fortbildungsformen und Themengebiete zu wählen.

(3) Die Kirchenverwaltung sowie die Anstellungsträger müssen dafür sorgen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Teilnahme an Personalfördermaßnahmen angeregt und in Fortbildungs- und Berufsfragen beraten werden. Dies geschieht in Mitarbeiter- und Personalgesprächen. Die Dienstvorgesetzten oder die mit diesen Gesprächen Beauftragten beraten und unterstützen die Einzelnen beim Erkennen ihrer Eignung, ihrer besonderen Fähigkeiten, bei der Auswahl von Schwerpunkten in der Wahl ihrer Personalfördermaßnahmen und bei der Lösung von Schwierigkeiten.

(4) Die Dienstvorgesetzten können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Interesse ihres Dienstes zur Teilnahme an Schulungen und Supervision verpflichten. Die Kirchenverwaltung und die Arbeitszentren unterstützen und beraten die Dienstvorgesetzten auf Anfrage.

(5) Pfarrerrinnen und Pfarrer sind zur Teilnahme an den gesamtkirchlichen Pastorkollegs (Pfarrerrüstzeiten) verpflichtet.

(6) Das Angebot für Pfarrerinnen und Pfarrer in den ersten Amtsjahren ist ein besonderes Fortbildungsprogramm. Pfarrvikarinnen und Pfarrvikare sind bis zu ihrer Ernennung auf Lebenszeit zur Teilnahme an insgesamt drei Kursen verpflichtet. Näheres wird durch Rechtsverordnung geregelt.

§ 10. Fortbildungsurlaub. (1) Die Freistellung von dienstlichen Verpflichtungen zur Wahrnehmung von Personalfördermaßnahmen erfolgt durch den Anstellungsträger. Für Weiterbildung und Fortbildung wird Fortbildungsurlaub erteilt. Schulungen und Supervision gelten als Arbeitszeit.

(2) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben jährlich Anspruch auf einen Fortbildungsurlaub von sieben Tagen.

(3) Bis zu vier Tage können auf das folgende Jahr übertragen werden.

(4) Wenn es den dienstlichen Erfordernissen entspricht, kann ein längerer Fortbildungsurlaub gewährt werden. Der Anspruch auf Fortbildungsurlaub kann für einen Zeitraum bis zu sechs Jahren im Voraus verrechnet werden.

(5) Der Anspruch auf Fortbildungsurlaub wird erstmals nach sechsmonatigem Bestehen des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses erworben.

(6) Der Anspruch auf Fortbildungsurlaub besteht nicht, soweit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Fortbildungsurlaub gewährt worden ist.

(7) Für Pfarrerinnen und Pfarrer, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Schuldienst sowie in der Gefängnisseelsorge gelten gemäß den Gestellungsverträgen die entsprechenden staatlichen Regelungen über die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen und über die Gewährung von Fortbildungsurlaub.

(8) Ansprüche auf Bildungsurlaub nach staatlichen Rechtsvorschriften bleiben unberührt.

§ 11. Genehmigungsverfahren. (1) Fortbildungsurlaub oder die Dienstbefreiung wird bei dem Anstellungsträger beantragt. Zuständig für die Genehmigung ist der oder die Dienstvorgesetzte.

(2) Der Anstellungsträger kann einen Antrag ablehnen, wenn dringende dienstliche Erfordernisse entgegenstehen. Die Ablehnung darf jedoch höchstens für die Dauer eines Kalenderjahres gelten.

(3) Der Anstellungsträger muss die Teilnahme einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters an einem Angebot der Weiterbildung oder Fortbildung ablehnen, wenn das Angebot nicht von der Kirchenverwaltung anerkannt wird.

(4) Wird ein Antrag abgelehnt, so sind der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter die Gründe dafür mitzuteilen.

(5) Der Anstellungsträger entscheidet über die Anerkennung einer Fortbildung als Schulung.

(6) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist verpflichtet, gegenüber dem Anstellungsträger Nachweise über die Teilnahme an Personalfördermaßnahmen zu erbringen.

§ 12. Übernahme der Kosten. (1) Der Anstellungsträger bezuschusst anerkannte Personalfördermaßnahmen aufgrund einer Rechtsverordnung.

(2) Wurde eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter nach § 9 Abs. 4 zur Teilnahme an einer Personalfördermaßnahme verpflichtet, so sind die Tagungskosten in voller Höhe durch den Arbeitgeber zu übernehmen. Das Gleiche gilt für eine dienstlich notwendige Schulung. Die Fahrtkosten werden nach der Reisekostenregelung erstattet.

(3) Tage- und Übernachtungsgelder werden nicht gezahlt.

§ 13. Inkrafttreten, Außerkrafttreten. Dieses Kirchengesetz tritt am Tag nach seiner Verkündung im Amtsblatt in Kraft. Gleichzeitig tritt das Fortbildungsgesetz vom 5. November 1976 (ABl. 1976 S. 200) außer Kraft.