

## 1. Zu den Begriffen

### 1.1. Begriffe rund um die EKBO herum

#### Ausbildung

Bezug: Berufsbildungsgesetz

§ 1, Absatz 1

(1) Berufsbildung wird durchgeführt

1. in Betrieben der Wirtschaft, in vergleichbaren Einrichtungen außerhalb der Wirtschaft, insbesondere des öffentlichen Dienstes, der Angehörigen freier Berufe und in Haushalten (betriebliche Berufsbildung),

2. in berufsbildenden Schulen (schulische Berufsbildung) und

3. in sonstigen Berufsbildungseinrichtungen außerhalb der schulischen und betrieblichen Berufsbildung (außerbetriebliche Berufsbildung).

(3) Die Berufsausbildung hat die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln.  
Berufsbildungsgesetz § 2

§ 1, Absatz 2

(2) Die Lernorte nach Absatz 1 wirken bei der Durchführung der Berufsbildung zusammen (Lernortkooperation).

Quelle: [https://www.gesetze-im-internet.de/bbig\\_2005/BJNR093110005.html](https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/BJNR093110005.html)

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung unterscheidet drei Arten von »**Weiterbildung**«:

a) Zur **allgemeinen und politische Weiterbildung** zählen Weiterbildungsangebote, die nicht direkt berufsbezogen sind wie beispielsweise Sprachkurse, Kurse zu Medienkompetenz oder Teamfähigkeit. Oft spricht man auch von »Schlüsselkompetenzen«.

b) Die **berufliche Weiterbildung** [= Fortbildung] ist das klassische Feld für Kurse zur Vertiefung oder Ergänzung beruflicher Kenntnisse. Damit unterstützt sie eine kontinuierliche Anpassung an Anforderungen, die sich immer rascher wandeln.

c) Wer ein Hochschulstudium abgeschlossen hat, kann durch Weiterbildungen das erworbene Wissen auf dem neuesten Stand halten. Die **Weiterbildung an Hochschulen** richtet sich aber nicht nur an Hochschulabsolventinnen und -absolventen, sondern auch an diejenigen, die sich

ohne Studium – etwa zur beruflichen Weiterentwicklung – mit den wissenschaftlichen Ergebnissen und Verfahren vertraut machen wollen.

[https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/weiterbildung/weiterbildung\\_node.html](https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/weiterbildung/weiterbildung_node.html)

### Fazit zu 1.1:

- **Ausbildung** qualifiziert zu einer beruflichen Tätigkeit
- **Weiterbildung** ist ein weiter Oberbegriff für
  - **Fortbildung** (Bildungsprozesse mit konkretem Bezug zu der jetzigen Tätigkeit; »mehr«)
  - **Weiterbildung** im engeren Sinne  
(Bildungsprozesse ohne konkreten Bezug zur jetzigen Tätigkeit; »anderes«)

## 1.2. Begriffe innerhalb der EKBO

Das Fortbildungsgesetz der EKBO (2014)

- unterscheidet »Berufsausbildung« von Fortbildung
- fasst alle kirchlichen und außerkirchlichen Bildungsangebote im beruflichen Zusammenhang nach einer Ausbildung usw.. als »Fortbildung« zusammen
- fragt dann nach a) Verbindlichkeit/Freiwilligkeit und b) formalem Abschluss

zu a) Verbindlichkeit/Freiwilligkeit

- »Schulungen« (als verpflichtende Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung) sind angeordnet,
- »Fortbildungen/Weiterbildungen« nicht

zu b) Abschluss

- Weiterbildungen sind mittel- bzw.. langfristige Maßnahmen der beruflichen Bildung, die mit einem berufsqualifizierenden Zertifikat abschließen.
- Fortbildungsmaßnahmen sind kurz- oder mittelfristige Maßnahmen der beruflichen Bildung mit dem Ziel der Erhaltung bzw.. Weiterentwicklung der beruflichen Kompetenzen. Sie führen nicht zu einem berufsqualifizierenden Abschluss und Zertifikat.

Bezug: <https://kirchenrecht-ekbo.de/document/239>

### Fazit zu 1.2:

- **Schulung** (= angeordnete Bildungsmaßnahme)
- **Fortbildung** (= kurz- und mittelfristige Bildungsprozesse ohne Zertifikat)
- **Weiterbildung** (= mittel- und langfristige Bildungsprozesse mit Zertifikat)

## **2. Weitere rechtliche Grundlagen**

### **2.1. Tarifvertrag (TVÖD-EKBO)**

#### § 5 Fortbildung

( 1 ) 1 Der Mitarbeiter ist verpflichtet, seine Kenntnisse und Fähigkeiten für die ausgeübte Tätigkeit durch berufliche Fortbildung aufrechtzuerhalten und weiterzuentwickeln. 2 Findet eine Fortbildungsmaßnahme auf Anweisung des Arbeitgebers statt, hat dieser die Kosten zu tragen. 3 Weiteres kann in einer Dienstvereinbarung geregelt werden.

( 2 ) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.

<https://www.kirchenrecht-ekbo.de/document/6401>

### **2.2. Fortbildungsgesetz EKBO (2014)**

#### § 2 Ziele der Fortbildung

( 1 ) Fortbildung dient dazu, dass der Auftrag der Kirche sachkundig und glaubwürdig wahrgenommen werden kann und trägt zur Aufgabenerfüllung durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei.

( 2 ) Fortbildung zielt darauf,

1. die beruflichen Handlungskompetenzen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu stärken und sie zu befähigen, die an sie gestellten Aufgaben besser bewältigen und sachgemäß lösen zu können,
2. die gemeinsame Verantwortung für den kirchlichen Dienst zu stärken und Möglichkeiten der Zusammenarbeit zu erschließen,
3. die persönliche Vergewisserung über den Auftrag der Kirche und die Klärung des eigenen Berufsweges zu fördern,
4. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darin zu unterstützen, ihre Berufsperspektiven weiter zu entwickeln.

<https://kirchenrecht-ekbo.de/document/239>

### **2.3. Bildungszeitgesetz Land Berlin (2021)**

#### § 1 Grundsätze

(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Berlin haben unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts gegenüber ihrer Arbeitgeberin oder ihrem Arbeitgeber Anspruch auf Freistellung von der Arbeit für die Teilnahme an anerkannten Bildungsveranstaltungen (Bildungszeit).

(...)

(3) Bildungszeit dient der politischen Bildung, der beruflichen Weiterbildung und der Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten.

(4) Die politische Bildung soll die Fähigkeit und Motivation fördern, politische und gesellschaftliche Zusammenhänge zu beurteilen und politische und gesellschaftliche Aufgaben wahrzunehmen.

(5) Die berufliche Weiterbildung soll die beruflichen Kenntnisse, Fertigkeiten, Fähigkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten erhalten, erneuern, verbessern und erweitern sowie die Kenntnis betrieblicher und gesellschaftlicher Zusammenhänge vermitteln. Bildungsinhalte, die sich nicht

unmittelbar auf eine ausgeübte Tätigkeit beziehen, sind eingeschlossen, wenn sie in der beruflichen Tätigkeit zumindest zu einem mittelbar wirkenden Vorteil der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers verwendet werden können.

(6) Berufliche Weiterbildung im Sinne dieses Gesetzes ist auch eine ausbildungsbegleitende Zusatzqualifikation für die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigten Personen.

(7) Die Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten soll die Stärkung des ehrenamtlichen Engagements fördern.

<https://www.berlin.de/sen/arbeit/weiterbildung/bildungszeit/downloads/bildungszeitgesetz-berlin.pdf>

## **2.4. Kirchenbeamtenengesetz EKD**

### **§ 41 Personalentwicklung und Fortbildung**

( 1 ) Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte sind berechtigt und verpflichtet, die für ihren Dienst erforderliche Kompetenz durch Teilnahme an Maßnahmen der Personalentwicklung und regelmäßige Fortbildung fortzuentwickeln.

( 2 ) 1 Maßnahmen der Personalentwicklung sollen Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte in ihrem Dienst würdigen und helfen, die für den Dienst erforderlichen Gaben zu entdecken, zu fördern und zu entwickeln. 2 Im Rahmen der Personalentwicklung können insbesondere regelmäßige Gespräche nach einer festen Ordnung durchgeführt und verbindliche Vereinbarungen über Ziele der Arbeit und über Maßnahmen der Personalentwicklung getroffen werden.

( 3 ) Maßnahmen der Fortbildung sollen helfen, die für den Dienst erforderlichen Kenntnisse, Einsichten und Fertigkeiten fortzuentwickeln. Maßnahmen sind insbesondere die Teilnahme an Fortbildungsangeboten.

( 4 ) Das Nähere regeln die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse je für ihren Bereich.

<https://kirchenrecht-uek.de/document/21408>

### **3. Einordnung**

Fortbildungen geschehen im Interessenfeld von

- Arbeitnehmer:in
- Arbeitgeber:in (und Organisation bzw.. Organisationseinheit)
- Gesellschaft (etwa Nationale Weiterbildungsstrategie BMWF, Förderung des zivilgesellschaftlichen Engagements, ...)

Damit entsteht eine bewusst gewollte und berechtigte Themen- und Inhaltsfülle möglicher Fortbildungen: Zwischen praxisnahen beruflichen Anwendungen und fachlichen Inhalten, Themen der Person und gesellschaftlichen Fragen.

### **4. Grundsätzlich in der EKBO**

Bewilligung, Umgang mit Arbeitszeit und Refinanzierung von Fortbildungen sind Ergebnisse von Aushandlungsprozessen. Jahresgespräche und weitere Personalgespräche bilden häufig einen guten Ort erster Erkundung und Aushandlungen.

### **5. Fortbildung in der EKBO und Arbeitszeit**

- Bildungsurlaub: Alle Mitarbeitenden haben rechtlichen Anspruch auf fünf Tage Bildungsurlaub pro Jahr (oder zehn Tage in zwei Jahren). Bildungsurlaub bedeutet die Fortführung der Entlohnung in dieser Zeit. Das Bildungsangebot muss von staatlicher oder kirchlicher Seite als Bildungsurlaub anerkannt sein, die Beantragung ist Aufgabe des Veranstalters.
- Fortbildungen/Weiterbildungen: Entweder wird diese Zeit als Bildungsurlaub vereinbart und/oder es kommt zu individuellen Regelungen zwischen der bildungsinteressierten Person und der Arbeitgeberin.
- Schulungen: Weil Schulungen angeordnete Bildungsmaßnahmen sind, gilt die Teilnahme an Schulungen als Arbeitszeit. Hinweis: Eine halbtägige Schulungen bedeutet, dass die zweite Tageshälfte der Regelarbeit dient.

### **6. Formen der Fortbildung in der EKBO (gemäß Fortbildungsgesetz) und ihre Finanzierung**

Die unterschiedlichen Bildungsangebote lassen sich mit Blick auf die (anteilige) Finanzierung durch die Arbeitgeberin auf einer Skala eintragen: Von

- Bildungsurlaub (ohne finanzielle Beteiligung)
- Fortbildung (mit Re-Finanzierung durch die Arbeitgeberin zwischen 1/3 und 3/3)
- Weiterbildung (mit Re-Finanzierung durch die Arbeitgeberin zwischen 1/3 und 3/3), etwa Verwaltungslehrgang II
- Schulung (mit Vollfinanzierung)

## 7. Sonderformen gemäß des Fortbildungsgesetzes der EKBO

Nur zur Vollständigkeit: Supervision und Coaching gelten gemäß des Fortbildungsgesetzes der EKBO auch als Fortbildung. Ref 4.1. stellt aktuelle Listen der anerkannten Supervisor:innen bzw. Coaches auf der Website [www.ekbo.de](http://www.ekbo.de) zur Verfügung. Bei Supervision und Coaching gelten eigene Regelungen und Verfahren, das alles bleibt heute ausgeklammert. (Zuständig ist aber ebenfalls Referat 4.1)

## 8. Antragsweg und Formulare

8.1. Im Regelfall der Fortbildungen gibt es folgendes Verfahren:

- Vorgespräch und Vereinbarung mit dienstvorgesetzter Person
- rechtzeitiger schriftlicher Antrag des/der Mitarbeiter:in (Formular auf [www.ekbo.de](http://www.ekbo.de)) auf dem Dienstweg
- Zustimmung der vorgesetzten Person und Weiterleitung an Ref. 4.1.
- Prüfung und Genehmigung durch Referat 4.1
- zurück an die/den Mitarbeiter:in über den Dienstweg
- Vollzug der Bildungsmaßnahme
- Bezahlung der Rechnungen (inkl. Fahrtkosten) durch den/die Mitarbeiter:in
- Erstattungsantrag durch den/die Mitarbeiter:in mit Unterlagen und Genehmigungsschreiben bei Ref 4.1.
- anschließende Erstattung der Kosten gemäß der Genehmigung
- Dokumente im Zusammenhang mit der Bildungsmaßnahme (Zertifikate etc.) an P für Personalakte

Hinweis der GMAV: Eine Mitwirkungsmöglichkeit der GMAV greift erst bei gestellten und von der vorgesetzten Person abgelehnten Anträgen; deshalb in schwierigen Situationen gerne Kontakt zu Ref. 4.1. und gegebenenfalls den Antrag stellen, um einen schriftlichen Vorgang auszulösen.

8.2. Besonderheiten im Genehmigungsverfahren gelten bei umfänglichen Fortbildungen (zeitlich und/oder finanziell), etwa beim Verwaltungslehrgang II: Hier finden regelhaft Beratungen und Entscheidungen im größeren Kreis (Präsidentin, P 2, dienstvorgesetzte Person, GMAV, Ref 4.1.) statt.

Hinweis: Formulare sind auf der Seite [www.ekbo.de](http://www.ekbo.de) unter /Wirken / Bildung hinterlegt

## **9. Zur Anregung**

### 9.1. Interne Anbieter:innen von Bildungs-Angeboten

- Referat 4.1. (Angebote stehen auf [www.ekbo.de](http://www.ekbo.de))
- BGM
- Datenschutz
- IT
- Fachabteilungen (wie Kasse für KFM)
- GMAV/HMAV (wie die Fortbildungsrüste)
- Amt für kirchliche Dienste
- ...

### 9.2. Externe Anbieter:innen von Fort- und Weiterbildungen

- kommunales Bildungswerk
- Volkshochschulen (z.B. für »Bildungsurlaub«)
- Berufsgenossenschaften (oft kostenlos)
- Gewerkschaften
- Akademie für Kirche und Diakonie (ehemals FAKD und BAKD)
- TÜV
- private Anbieter:innen wie Firma »New Horizons«
- ...

## **10. Und überhaupt:**

10.1. Allgemeine Beratung zu Fortbildungen, Klärung von Interessen und Themenwünsche auch für interne Angebote bei Referat 4.1., Bettina Röser, Hilmar Gattwinkel

### 10.2. Ansprechpersonen sind

- AKD: Dr.. Kristina Augst; (030) 31 91 - 221; [direktorin@akd-ekbo.de](mailto:direktorin@akd-ekbo.de)
- BMW: Nadja Zurawski; (030) 2 43 44 - 149; [n.zurawski@bmw.ekbo.de](mailto:n.zurawski@bmw.ekbo.de)
- Konsistorium: Bettina Röser, (0 30) 2 43 44 - 437, [b.roeser@ekbo.de](mailto:b.roeser@ekbo.de);  
Hilmar Gattwinkel, (0 30) 2 43 44 - 332; [hilmar.gattwinkel@gemeinsam.ekbo.de](mailto:hilmar.gattwinkel@gemeinsam.ekbo.de)
- Schulstiftung: Ramona Janke; (0 30) 2 43 44 – 21 62; [r.janke@schulstiftung-ekbo.de](mailto:r.janke@schulstiftung-ekbo.de)

10.3. Weitere Informationen, Kontaktdaten und Formulare sind auf [www.ekbo.de](http://www.ekbo.de) eingestellt.