

§ 5

Qualifizierung

- (1) Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Mitarbeitern und Dienstgebern. Qualifizierung dient der Stärkung der Identifikation des Mitarbeiters mit dem Auftrag und dem Selbstverständnis der Kirche, der Steigerung von Effektivität und Effizienz des kirchlichen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. So versteht sich Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.
 - (1a) Der Mitarbeiter soll jederzeit bemüht sein, sein fachliches Können zu erweitern. Zur Förderung der Kenntnisse und Fähigkeiten, die für die Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben erforderlich sind oder werden, hat der Mitarbeiter auf Verlangen des Dienstgebers an fachlichen und religiösen Veranstaltungen zur Fort- und Weiterbildung im zumutbaren Umfang teilzunehmen.
 - (2) Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach dieser Dienstvertragsordnung ein Angebot dar, aus dem für den Mitarbeiter kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet, aber das durch freiwillige Dienstvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.
 - (3) Qualifizierungsmaßnahmen sind
 - a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
 - b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
 - c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit, Umschulung),
 - d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung) und
 - e) Fort- oder Weiterbildung mit religiöser Thematik (religiöse Fort- und Weiterbildung)⁶.
- Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und dem Mitarbeiter schriftlich bestätigt.
- (4) Der Mitarbeiter hat - auch in den Fällen des Absatz 3 Satz 1 Buchstabe d - Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch mindestens einmal jährlich zu führen.
 - (5) Die Kosten einer vom Dienstgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme - einschließlich Reisekosten - werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, vom Dienstgeber getragen.

Abweichend davon kann in Folge eines Gesprächs nach Absatz 4 eine schriftliche Qualifizierungsvereinbarung abgeschlossen werden. In einer solchen Qualifizierungsvereinbarung kann neben Inhalten der Qualifizierungsmaßnahme und Zielen der Personalentwicklung auch ein möglicher Eigenbeitrag des Mitarbeiters in Geld und/oder Zeit vorgesehen werden.

Dienstgeber und Mitarbeitervertretung sind gehalten, für diese Fälle die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens, Dauer und Kosten der Qualifizierungsmaßnahme und Stellung des Mitarbeiters in der Einrichtung zu regeln.

- (6) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten vorbehaltlich einer abweichenden Regelung im Rahmen von Absatz 5 als Arbeitszeit.
- (7) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.
- (8) Für einen Mitarbeiter mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihm eine gleichberechtigte Teilnahme möglich ist.
- (9) Auch die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen, die im überwiegenden Interesse des Mitarbeiters liegen, kann vom Dienstgeber vorher schriftlich als dienstlich veranlasst anerkannt werden.