Nr. 40 Beschluss der KODA vom 22. Januar 2026 – Anlage 15 zur AVO-Ordnung zur Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten im Bistum Limburg

Die Fort- und Weiterbildungsordnung wird wie folgt neu gefasst:

Ordnung zur Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten im Bistum Limburg

§ 1 Geltungsbereich

Diese Ordnung zur Fort- und Weiterbildung gilt für alle Beschäftigten im Sinne des § 2 Absatz 1 der Arbeitsvertragsordnung für die Beschäftigten im kirchlichen Dienst in der Diözese Limburg sowie für die Beschäftigten im Sinne des § 2 Absatz 1 AVO, die sich in der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz oder im Sonderurlaub für Beschäftigte im kirchlichen Dienst des Bistums Limburg befinden.

§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) Fortbildung dient der Erhaltung, Vertiefung und Verbesserung der zur Wahrnehmung im Aufgabenfeld erforderlichen Qualifikation. Sie macht folglich mit neueren Entwicklungen und Erkenntnissen vertraut und ergänzt und aktualisiert die in der praktischen Tätigkeit gesammelten Erfahrungen.

(2) Fortbildung als längerfristige und umfassende Vertiefung und Erweiterung der beruflichen Kompetenz setzen in der Regel eine mehrjährige Berufserfahrung nach Abschluss der Ausbildung voraus.

(3) Weiterbildung erfasst Bildungsveranstaltungen der allgemeinen, der theologischen, der politischen oder sonstiger Bildung, die nicht unmittelbar für das übertragene Aufgabenfeld geeignet sind.

(4) Abordnungen umfassen berufliche Qualifikationen, die für das übertragene Aufgabenfeld erforderlich sind[1].

§ 3 E-Learning/Blended-Learning

E-Learning und Blended-Learning sind präsentischen Qualifizierungsmaßnahmen gleichgestellt.

§ 4 Mindestbeschäftigungszeit

Der Anspruch auf Fort- und Weiterbildung entsteht grundsätzlich erstmals nach sechs Monaten nach Beginn des Arbeitsverhältnisses.

§ 5 Antragsverfahren

Anträge sind in der Regel spätestens sechs Wochen vor Beginn der Veranstaltung dem unmittelbaren Dienstvorgesetzten vorzulegen. Der unmittelbare Dienstvorgesetzte leitet den Antrag an die zuständige Stelle des Arbeitgebers weiter.

Der Arbeitgeber hat die Mitwirkung der MAV nach der Mitarbeitervertretungsordnung durchzuführen. Landesrechtliche Regelungen zu Bildungsveranstaltungen bleiben unberührt.

§ 6 Kostenbeteiligung und -abrechnung

Die Beteiligung des Arbeitgebers an den Kosten einer Fortbildung erfolgt im Rahmen der im Haushaltsplan zur Verfügung gestellten Mittel. Bei Bewilligung der Anträge werden diejenigen Beschäftigten vorrangig berücksichtigt, die in den vorhergehenden Jahren an keiner vom Arbeitgeber geförderten Veranstaltung teilgenommen haben. Für die Geltendmachung der Kostenerstattung gilt nach vollständigem Abschluss der Maßnahme eine Ausschlussfrist von sechs Monaten.

§ 7 Fortbildungsanspruch und Kostenerstattung

(1) Der Fortbildungsanspruch beträgt im Jahr fünf Tage. Wird regelmäßig an mehr als fünf Tagen in der Woche gearbeitet, beträgt der Anspruch sechs Tage. Die Zeit der Fortbildung einschließlich der Reisezeit gilt als Arbeitszeit.

(2) Dauert die Veranstaltung sechs oder mehr Unterrichtsstunden pro Tag, wird ein Tag auf den Fortbildungsanspruch angerechnet. Bei Veranstaltungen die weniger als sechs Unterrichtsstunden pro Tag dauern, werden 0,5 Tage auf den Fortbildungsanspruch angerechnet.

(3) Ob eine Aufnahme der Arbeit in der Betriebsstätte vor Beginn oder nach Ende der Veranstaltung ökonomisch sinnvoll ist, ist im Vorhinein zwischen Beschäftigtem und Dienstvorgesetzten zu klären. Ist dies nicht sinnvoll, wird die per-

[1] Artikel 5 Abs. 2 der Grundordnung vom 22. November 2022 sind als Abordnungen im Sinne § 2 Abs. 4 zu handhaben.

sönliche Sollzeit für diesen Tag als Arbeitszeit angerechnet.

(4) Der Fortbildungsanspruch aus dem Vorjahr kann in beiderseitigem Einvernehmen im laufenden Kalenderjahr genommen werden. Der Fortbildungstag wird im Krankheitsfall arbeitsrechtlich wie Erholungsurlaub behandelt.

(5) Den Beschäftigten werden die Bruttogesamtkosten einer Fortbildungsmaßnahme bis zu 500,00 € pro Kalenderjahr erstattet.

(6) Die Fahrtkosten zur in der Regel einmaligen An- und Abreise werden nach der Reisekostenordnung (RKO) erstattet.

§ 8 Dienstbefreiung und Kostenerstattung für längerfristige und umfassende Vertiefung und Erweiterung der beruflichen Kompetenz

(1) Voraussetzung für die Förderung einer solchen Maßnahme ist, dass die Antragstellerin/der Antragsteller sich bereit erklärt, die dadurch erworbenen Fähigkeiten in den kirchlichen Dienst einzubringen.

(2) Es soll ein Fortbildungsvertrag geschlossen werden.

(3) Dienstbefreiung und Kostenerstattung werden in der Regel zu zwei Dritteln vom Arbeitgeber und zu einem Drittel vom Antragsteller getragen.

§ 9 Dienstbefreiung für Weiterbildung

(1) Dienstbefreiung kann nur für eine Weiterbildungsveranstaltung pro Kalenderjahr geltend gemacht werden. Die Dienstbefreiung für Weiterbildung beträgt pro Jahr fünf Werktage. Wird regelmäßig an mehr als fünf Tagen in der Woche gearbeitet, so beträgt die Dienstbefreiung sechs Werktage.

(2) Für Weiterbildungen werden keine Kosten erstattet.

(3) Eine Übertragung der vorgesehenen Dienstbefreiung auf ein anderes Kalenderjahr ist nicht möglich. Der Weiterbildungstag wird im Krankheitsfall arbeitsrechtlich wie Erholungsurlaub behandelt.

§ 10 Abordnungen

(1) Abordnungen umfassen berufliche Qualifikationen, die für das übertragene Aufgabenfeld erforderlich sind. Dabei ist zu unterscheiden zwischen operativ und strategisch bedingten Abordnungen.

Operative Abordnungen beziehen sich auf bereits tatsächlich auf Beschäftigte übertragene Tätigkeiten und werden vom Dienstvorgesetzten angeordnet.

Strategische Abordnungen beziehen sich auf zukünftig auf Beschäftigte zu übertragene Tätigkeiten im Interesse des Arbeitgebers.

(2) Alle entstehenden Kosten werden übernommen. Die Teilnahme an Abordnungen gilt einschließlich der Reisezeiten als Arbeitszeit.

(3) Bei strategischen Abordnungen ist ein Vertrag mit Rückzahlungsklausel nach dem jeweils gültigen Muster der Anlage zu dieser Ordnung zu schließen.

§ 11 Anrechnungen

(1) Eine Freistellung als Weiterbildung wird auf Freistellungen für Fortbildung angerechnet, ebenso umgekehrt.

(2) Die Förderungsansprüche nach § 7 dieser Ordnung sind auf den Zeitraum und die Kosten nach § 8 anzurechnen und hierdurch abgegolten.

(3) Der gesetzliche Anspruch auf Bildungsurlaub ist bei Inanspruchnahme auf den Freistellungsanspruch für Weiterbildung anzurechnen. Der Anspruch auf Fortbildung bleibt hiervon unberührt.

Diese Ordnung tritt zum 1. März 2026 in Kraft und ersetzt die bisherige Ordnung vom 4. Mai 2005.

Limburg, 19. Februar 2026 + Dr. Georg Bätzing
Az.: 565AH/62656/26/03/1 Bischof von Limburg