

## **SONDERREGELUNG ZRW 2 (ARR 8 / 02)**

### **Sonderurlaub für Mitarbeiter in diakonischen Einrichtungen zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen.**

Nach der Zusatzregelung Württemberg 2 haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Mitgliedseinrichtungen des Diakonischen Werkes Württemberg zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen

- einen Anspruch auf bezahlten Sonderurlaub in Höhe von 5 Arbeitstagen
- sowie Übernahme der Fortbildungskosten bis zu €300 jährlich.

### **Wem steht dieser Anspruch auf Sonderurlaub zu?**

Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Mitgliedseinrichtungen des Diakonischen Werkes Württemberg unabhängig davon, ob in ihrem Dienstvertrag die AVR, die KAO oder der BAT zugrunde gelegt ist.

Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **mit weniger als der Hälfte** der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten können den Anspruch aus der ZRW 2 nur alle zwei Jahre geltend machen (ZRW 2 Ziff. 2). Ab 50% Beschäftigungsanspruch gilt der volle Anspruch.

### **Welche Fortbildungen kann die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter auf der Grundlage der ZRW 2 besuchen?**

Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter kann sämtliche Fortbildungen, die auf den Berufsbereich bezogen sind, über ZRW 2 in Anspruch nehmen.

Dieser Regelungsgehalt ist sehr weit gefasst.

Hierunter fallen alle Fort- und Weiterbildungen, die es der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter ermöglichen, ihre bzw. seine beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erhalten, erweitern oder der technischen Entwicklung anzupassen. Voraussetzung ist lediglich, dass der Fortbildungsinhalt mit dem beruflichen Aufgabenbereich in Zusammenhang steht. Dies muss nicht mit dem beim Arbeitgeber zu leistenden Tätigkeitsfeld der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters identisch sein.

Beispiel: Ein Sozialpädagoge im stationären Erziehungsdienst kann auf der Grundlage der ZRW 2 eine Fortbildung zum Thema "Sozialarbeit in der offenen Jugendarbeit" besuchen.

Darüber hinaus fallen aber auch Fortbildungen unter die ZRW 2, in denen Wissen, Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in ihrem beruflichen Aufgabengebiet nützlich und förderlich sein können. Dies können auch persönlichkeitsfördernde Fortbildungen sein.

So gehören z.B. Kenntnisse in medizinischer Fußpflege zwar nicht zur beruflichen Ausbildung und somit auch nicht zur beruflichen Tätigkeit einer Altenpflegerin bzw. eines Altenpflegers, allerdings sind sie im beruflichen Bereich einer Altenpflegerin bzw. eines Altenpflegers durchaus nützlich und der beruflichen Tätigkeit förderlich. Die Förderlichkeit und Nützlichkeit von Kenntnissen ist aus der Sicht des Berufsbereichs des jeweiligen Mitarbeiters zu beurteilen. Daher können Fortbildungen im Rahmen der ZRW 2 durchaus im alleinigen Interesse des Mitarbeiters stehen.

Wer Veranstalter der Fortbildung ist, ist unerheblich.

### **Welche Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen?**

Neben der Gewährung von Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge hat der Arbeitgeber die Kosten der Fortbildung bis zu € 300,- pro Kalenderjahr zu tragen, wobei der noch nicht verbrauchte Anspruch aus dem Vorjahr oder dem Folgejahr auf das laufende Kalenderjahr übertragen werden kann.

Kosten der Fortbildung heißt in diesem Fall alle durch das Fortbildungsangebot verursachte Kosten. Dies sind in der Regel

Teilnehmer- bzw.  
Kursgebühren, ggf.  
Prüfungsgebühren Kosten  
für die notwendigen  
Arbeitsmaterialien  
Fahrtkosten im Rahmen der  
geltenden  
Reisekostenordnung

Kosten der Fortbildung, die den Betrag von €300,- (bzw. €600,- bei Zusammenziehen der Ansprüche aus zwei Jahren) übersteigen, hat der Mitarbeitende selbstzutragen.

### **Kann der Arbeitgeber eine Fortbildung im Rahmen der ZRW 2 anordnen?**

Nein!! Der Anspruch auf Fortbildung nach der ZRW 2 ist ein individueller arbeitsvertraglicher Anspruch, der der jeweiligen Mitarbeiterin bzw. dem jeweiligen Mitarbeiter selbst die Wahl der Fortbildung überlässt.

Der Anspruch der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters darf vom Arbeitgeber auch nicht insoweit vorzensiert werden, dass nur einrichtungs- bzw. diakonieeigene Fortbildungen im Rahmen des Anspruchs nach der ZRW 2 anerkannt werden.

### **Kann der Dienstgeber die Fortbildungen auf "sein Budget" begrenzen?**

Nein!! Der Anspruch auf Fortbildung nach der ZRW 2 ist wie bereits oben ausgeführt ein arbeitsvertraglicher Anspruch der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, der unabhängig von der Finanzlage besteht. Es gilt auch hier der Grundsatz: Arbeitsrecht bricht Haushaltsrecht!

### **Gibt es eine Rückzahlungspflicht der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters?**

Nein!! Im Rahmen der ZRW 2 ist eine Kostenrückerstattung des Mitarbeiters an den Arbeitgeber nicht vorgesehen. Angesichts der geringen Höhe der vom Arbeitgeber zu tragenden Fortbildungskosten ist dies mit den Kriterien, die die höchstrichterliche Rechtsprechung an die Rückzahlungsverpflichtung von Fortbildungskosten stellt, auch nicht vereinbar.

### **Hat die Mitarbeitervertretung die Möglichkeit zur Gestaltung eigener Fortbildungsregelungen?**

Die von der Arbeitsrechtlichen Kommission - Landeskirche und Diakonie Württemberg - getroffenen Regelungen können normalerweise nicht auf der betrieblichen Ebene zum Nachteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verändert werden. Die vorliegende ZRW 2 ist allerdings abdingbar (siehe Ziffer 4 der Regelung). Dies bedeutet, dass Mitarbeitervertretung

und Dienststellenleitung durch Dienstvereinbarung nach § 36 MVG.Wü eine abweichende, für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch ungünstigere Fortbildungsregelung treffen können. Diese gilt dann wirksam anstelle der ZRW 2.

*Andrea Rösiger*  
*Geschäftsführerin*