

Fortbildung – Ihr gutes Recht

Rechtliche Grundlagen der Fortbildung

Es gibt keine rechtsverbindlich festgelegte Definition beruflicher Fortbildung. Aus fachlicher Sicht kann sie wie folgt definiert werden:

“Fortbildung ist ein organisierter Lernprozess, der im Anschluss an eine berufliche Erstausbildung (Berufsausbildung, Studium) alle Maßnahmen umfasst, die darauf abzielen, die für die berufliche Tätigkeit relevanten Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten der Beschäftigten zu erhalten, zu aktualisieren, zu vertiefen und zu erweitern.“

Die folgende Zusammenstellung gibt Ihnen einen Überblick über die wichtigsten Normen im Zusammenhang mit der Fortbildung.

- **Landesbeamtengesetz**

§ 22
(Fortbildung)

Die berufliche Entwicklung in der Laufbahn setzt eine entsprechende Qualifizierung, insbesondere die erforderliche Fortbildung, voraus. Die Beamtinnen und Beamten sind verpflichtet, an der dienstlichen Fortbildung teilzunehmen und sich darüber hinaus selbst fortzubilden. Der Dienstherr hat durch geeignete Maßnahmen für die Fortbildung der Beamtinnen und Beamten zu sorgen sowie deren Eignung, Befähigung und fachliche Leistungsfähigkeit auf konzeptioneller Grundlage durch geeignete Personalentwicklungs- und -führungsmaßnahmen zu fördern.

- **Laufbahnverordnung**

§ 4
(Fortbildung)

- (1) Die oberste Dienstbehörde ist verpflichtet, die Fortbildung zu fördern und zu regeln. Beamtinnen und Beamten mit Teilzeitbeschäftigung ist der gleichberechtigte Zugang zu den Fortbildungsmaßnahmen wie vollzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten zu ermöglichen.
- (2) Als Fortbildungsmaßnahmen kommen insbesondere in Betracht:
 1. Einführungsfortbildung, welche die für die Übernahme neuer Aufgaben erforderlichen fachlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten vermittelt,
 2. Anpassungsfortbildung, welche die für die übertragenen Tätigkeiten benötigten fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen fortlaufend an veränderte Rahmenbedingungen anpasst,
 3. Förderungsfortbildung, welche dem Erwerb zusätzlicher Qualifikationen dient.
- (3) Beamtinnen und Beamte, die durch Fortbildung nachweislich ihre fachlichen Kenntnisse wesentlich erweitert und ihre Fähigkeiten wesentlich gesteigert haben, sind zu fördern. Ihnen ist nach Möglichkeit Gelegenheit zu geben, ihre fachlichen Kenntnisse und ihre Fähigkeiten in höher bewerteten Aufgabenbereichen oder auf höher bewerteten Dienstposten anzuwenden und hierbei ihre besondere fachliche Eignung nachzuweisen.

Hinweis: Vergleichbare Regelungen trifft § 6 der Laufbahnverordnung für den Polizeidienst.

- **Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX)**

§ 164 Abs. 4

(Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen)

...

(4) Die schwerbehinderten Menschen haben gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf 1...

2. bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens,

3. Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung,

4. ...

unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung.

- **Anwendungsleitlinien zur Integration und Betreuung schwerbehinderter Menschen im öffentlichen Dienst**

Nr. 8

(Berufliche Fortbildung und Berufsförderung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen)

8.1 Auf die berufliche Fortbildung schwerbehinderter Menschen ist besonderen Wert zu legen. Sie sollen Gelegenheit haben, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern. Zu geeigneten Fortbildungslehrgängen sind sie bevorzugt zuzulassen; mögliche Erleichterungen sollen dabei bewilligt und die Kosten nach Möglichkeit übernommen werden.

8.2 Im Rahmen der beruflichen Fortbildung und Berufsförderung sollen die schwerbehinderten Menschen auf die Leistungen der Kriegsopferversorge nach dem Bundesversorgungsgesetz und auf Leistungen nach sonstigen Sozialleistungsgesetzen besonders hingewiesen werden.

8.3 Schwerbehinderte Menschen, die zu dem in § 72 Abs.1 Nr.1 SGB IX* aufgeführten Personenkreis gehören, erfordern in besonderem Maße Wohlwollen und Aufmerksamkeit. Ihnen sollen wegen der Art und Schwere ihrer Behinderung und ihrer dadurch bedingten stärkeren beruflichen Behinderung zusätzliche Hilfen geleistet werden. Eine Berufsförderung soll auch nicht vollbeschäftigten schwerbehinderten Menschen im Sinne des § 72 SGB IX* ermöglicht werden.

* Neu: § 155 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX/ § 155 SGB IX in der Fassung vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234) zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes für bessere und unabhängigere Prüfungen (MDK-Reformgesetz) vom 14. Dezember 2019 /BGBl. I S. 2789)

- **Landesreisekostengesetz**

§ 2 Abs. 2
(Begriffsbestimmungen)

...

(2) Dienstreisen sind Reisen zur Erledigung von Dienstgeschäften außerhalb der Dienststätte, die von der zuständigen Behörde schriftlich oder elektronisch angeordnet oder genehmigt worden sind. Eine Anordnung oder Genehmigung ist nicht erforderlich, wenn sie nach dem Amt des Dienstreisenden oder dem Wesen des Dienstgeschäfts nicht in Betracht kommt oder die Dienstreise am Dienst- oder Wohnort stattfindet. Dienstreisen von Richterinnen und Richtern zur Wahrnehmung eines richterlichen Amtsgeschäfts, zur Wahrnehmung eines weiteren Richteramts oder zur Teilnahme an einer Sitzung des Richterwahlausschusses oder des Präsidiums sowie Dienstreisen von Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern zur Wahrnehmung von Aufgaben der Rechtspflege bedürfen nicht der Anordnung oder Genehmigung. Als Dienstreisen gelten auch Reisen zu Zwecken der Fortbildung, die im dienstlichen Interesse liegen, sowie Reisen aus Anlass der Einstellung, Versetzung, Abordnung oder Aufhebung einer Abordnung (§ 10) und Reisen von einem dem vorübergehenden Aufenthalt dienenden Ort zum Dienstort, wenn im Übrigen die Voraussetzungen des Satzes 1 erfüllt sind.

- **Urlaubsverordnung**

§ 26 Abs. 1

(Urlaub für fachliche, staatspolitische, kirchliche und sportliche Zwecke)

(1) In folgenden Fällen kann Urlaub unter Fortzahlung der Dienstbezüge gewährt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen

1. für die Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen und an beruflichen Aus- und Fortbildungsveranstaltungen, die von staatlichen oder kommunalen Stellen durchgeführt oder gefördert werden, wenn die Teilnahme für die dienstliche Tätigkeit von Nutzen ist.

2. ...

§ 27 Abs. 1

(Dauer des Urlaubs in den Fällen der §§ 24 und 26 Abs. 1)

(1) Urlaub nach § 24 und Urlaub nach § 26 Abs. 1 darf im Einzelfall drei Arbeitstage, in besonders begründeten Fällen oder bei mehreren Veranstaltungen fünf Arbeitstage im Urlaubsjahr nicht überschreiten. ...

(2) ...

§ 29 Abs. 1

(Urlaub für fremdsprachliche Aus- oder Fortbildung oder zum Erwerb der Zugangsvoraussetzungen für ein höheres Einstiegsamt)

(1) Für eine fremdsprachliche Aus- oder Fortbildung im Ausland kann die oberste Dienstbehörde Urlaub unter Fortzahlung der Dienstbezüge bis zur Dauer von

drei Monaten bewilligen, wenn die Ausbildung im dienstlichen Interesse liegt und zu erwarten steht, dass ausreichende Fortschritte im Erlernen der Fremdsprache gemacht werden. Ein weiterer Urlaub zu einem solchen Zweck darf frühestens zwei Jahre nach Beendigung des letzten Urlaubs aus diesem Anlass gewährt werden.

(2) ...

- **Verwaltungsvorschrift des Ministeriums des Innern und für Sport über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten ohne den Bereich der Polizei, der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion, der Struktur- und Genehmigungsdirektionen, des Statistischen Landesamtes, des staatlichen Personals bei den Kreisverwaltungen und der Vermessungs- und Katasterverwaltung**

3.2.2. Besondere Befähigungsbeurteilung für Vorgesetzte

Bei Beamtinnen und Beamten, die Führungsfunktionen wahrnehmen (mindestens eine ständige Mitarbeiterin oder ein ständiger Mitarbeiter), ist in Abschnitt IV der Anlage 1 eine zusätzliche Befähigungsbeurteilung vorzunehmen. Hierbei sind die den Befähigungskompetenzen zugeordneten Befähigungsmerkmale unter Zugrundelegung der in Nummer 3.2.1. Satz 3 bis 5 festgelegten Maßstäbe zu bewerten.

- Ein Befähigungskompetenz hierunter lautet "Förderungskompetenz": die Fähigkeit, Fortbildungsbedarf budgetkonform zu unterstützen und Mitarbeiter in ihrer Entwicklung zu fördern. -

3.3. Verwendungs- und Förderungsvorschlag:

3.3.1. Im Abschnitt V der Anlage 1 kann ein konkreter Vorschlag über die künftige Verwendung der Beamtin oder des Beamten, insbesondere die Eignung für eine Aus- oder Fortbildungsqualifizierung, aufgenommen werden. Ein auf den Wechsel des Aufgabengebiets gerichteter Vorschlag ist zu begründen.

3.3.2. Sonstige Fortbildungsmaßnahmen, die für die berufliche Entwicklung förderlich sind, sind gleichfalls ins Abschnitt V der Anlage 1 zu benennen.

3.4. Angaben der Beamtin oder des Beamten

Besondere Interessen, Fortbildungs- und Verwendungswünsche sind in der dienstlichen Beurteilung in Abschnitt VI der Anlage 1 zu vermerken. Dies gilt auch für eigene Angaben zu besonderen Fachkenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die für die dienstliche Tätigkeit förderlich sind und die über die für den Arbeitsplatz geförderte Vor- und Ausbildung hinausgehen.

- **Vorschriften zur Fortbildungsqualifizierung**

Die Fortbildungsqualifizierung (FQ) ist eine im LBG und in der LbVO vorgesehene Möglichkeit, Beamtinnen und Beamte, die nach ihrer Vor- und Ausbildung keinen Zugang zur nächsthöheren Qualifikationsebene ihrer Laufbahn haben (bis 1. Juli 2012: "Aufsteiger_innen") für die nächsthöhere Ebene zu qualifizieren.

- **Landesbeamtengesetz**

§ 21 Abs. 3
(Beförderung)

...

- (3) Die Beförderung in ein Amt der Besoldungsgruppe A 7, A 10 oder A 14 von Beamtinnen und Beamten, die nicht die Zugangsvoraussetzungen für eine Einstellung im jeweiligen Einstiegsamt erfüllen, setzt den Erwerb
1. der erforderlichen Qualifikation im Rahmen einer durch Ausbildungs- und Prüfungsordnung nach § 26 eingerichteten Ausbildung (Ausbildungsqualifizierung) oder
 2. der erforderlichen Kenntnisse im Rahmen einer schrittweisen Qualifizierung (Fortbildungsqualifizierung)

voraus. Die Fortbildungsqualifizierung vermittelt unter Berücksichtigung der Vor- und Ausbildung sowie der vorhandenen förderlichen Berufserfahrung eine entsprechende Qualifikation für die dem nächsthöheren Einstiegsamt folgenden Beförderungsämter. Die Maßnahmen der Fortbildungsqualifizierung sollen aus fachrichtungsspezifischen und überfachlichen Inhalten bestehen und mit Prüfungen oder anderen Erfolgsnachweisen abschließen. Der Landespersonalausschuss oder ein von ihm zu bestimmender Unterausschuss zertifiziert die einzelnen Systeme der Fortbildungsqualifizierung. Der Landespersonalausschuss oder ein von ihm zu bestimmender Unterausschuss achtet unter Berücksichtigung der jeweiligen Aufgabenbereiche auf die inhaltlichen und zeitlichen Anforderungen sowie auf die Vergleichbarkeit der einzelnen Systeme.

- **Laufbahnverordnung**

§ 29
(Fortbildungsqualifizierung)

- (1) Beamtinnen und Beamte können zur Fortbildungsqualifizierung für das dem nächsthöheren Einstiegsamt folgende Beförderungsamt derselben Fachrichtung zugelassen werden, wenn sie sich entsprechend bewährt haben. § 28 Abs. 3 und 4 gilt entsprechend.
- (2) Die Qualifizierungsmaßnahmen haben unter Berücksichtigung der Vor- und Ausbildung an die typischerweise vorhandene förderliche Berufserfahrung anzuknüpfen, die in der Laufbahn ab dem jeweiligen Einstiegsamt er-

worben worden ist. Sie bereiten zeitlich und inhaltlich gezielt auf die steigenden Anforderungen ab dem nächsthöheren Einstiegsamt der jeweiligen Fachrichtung vor und können sich über mehrere Ämter erstrecken. Die Ausgestaltung der Systeme der Fortbildungsqualifizierung erfolgt durch die oberste Dienstbehörde, die dabei im angemessenen Umfang die teilweise Anrechnung von Fortbildungen nach § 4 als Maßnahmen der Fortbildungsqualifizierung vorsehen kann.

(3) Nach Beendigung der Maßnahmen sind der erfolgreiche Abschluss der Fortbildungsqualifizierung und das auf dieser Grundlage erreichbare Beförderungssamt festzustellen.

- **Tarifrecht** (→www.tdl-online.de)

Für Tarifbeschäftigte finden sich in § 5 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Oktober 2006 allgemeine Regelungen zur Qualifizierung. § 5 Abs. 3 unterscheidet dabei zwischen verschiedenen Qualifizierungsarten. Darüber hinaus finden sich allgemeine Aussagen zur Anrechnung als Arbeitszeit, zur Kostentragung etc. Ein individueller Anspruch auf eine oder mehrere bestimmte Fortbildungsmaßnahmen lässt sich aus § 5 TV-L aber ausdrücklich nicht ableiten (§ 5 Abs. 2 Satz 2). Weitergehende allgemeine Regelungen bleiben Regelungen des Arbeitgebers und Dienstvereinbarungen vorbehalten.

Sonstige Regelungen

- **Bildungsfreistellungsgesetz (BFG)**

§ 1 Abs. 1

(Bildungsfreistellung, Anspruchsberechtigte)

(1) Die im Lande Rheinland-Pfalz Beschäftigten (auch Beamtinnen und Beamte!) haben gegenüber ihrem Arbeitgeber für Zwecke der Weiterbildung nach Maßgabe des BFG einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung ihres Arbeitsentgelts (Bildungsfreistellung).

...

§ 2 Abs. 1

(Bildungsfreistellungsanspruch)

(1) Der Anspruch auf Bildungsfreistellung beläuft sich auf zehn Arbeitstage für jeden Zeitraum zweier aufeinander folgender Kalenderjahre. Dieser Zeitraum beginnt jeweils mit dem 1. Januar eines ungeraden Kalenderjahres. Wird das Arbeitsverhältnis in einem geraden Kalenderjahr begründet, beläuft sich der Anspruch auf Bildungsfreistellung in diesem Kalenderjahr auf fünf Arbeitstage. Wird regelmäßig an mehr oder weniger als fünf Tagen in der Woche gearbeitet, so erhöht oder verringert sich der Anspruch entsprechend. Für nachgewiesene Tage der Arbeitsunfähigkeit während der Bildungsfreistellung bleibt der Anspruch bestehen.

...

§ 3

(Anerkannte Veranstaltungen der Bildungsfreistellung)

(1) Die Bildungsfreistellung erfolgt nur für anerkannte Veranstaltungen der beruflichen oder der gesellschaftspolitischen Weiterbildung oder deren Verbindung.

(2) Berufliche Weiterbildung dient der Erneuerung, Erhaltung, Erweiterung und Verbesserung von berufsbezogenen Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten. Sie ist nicht auf die bisher ausgeübte Tätigkeit beschränkt und schließt auch die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen und Orientierungswissen ein.

(3) Gesellschaftspolitische Weiterbildung dient der Information über gesellschaftliche, soziale und politische Zusammenhänge sowie der Befähigung zur Beurteilung, Teilhabe und Mitwirkung am gesellschaftlichen, sozialen und politischen Leben.

(4) Berufliche und gesellschaftspolitische Weiterbildung oder deren Verbindung dienen insbesondere auch der Gleichstellung von Mann und Frau und von behinderten und nicht behinderten Menschen.

Weitere Hinweise zur Bildungsfreistellung finden Sie unter dem Stichwort Weiterbildung, <https://mwwk.rlp.de>

- **Landesgleichstellungsgesetz**

§ 12 Abs. 3 und 4 (Beurlaubung)

...

(3) Beurlaubte werden von ihrer Dienststelle beim Wiedereinstieg in den Beruf unterstützt und haben Anspruch auf folgende Maßnahmen, die von der Dienststelle zu treffen sind:

1.

2. ...

3. auf Wunsch Informationen über die Fortbildungsangebote der Dienststelle,

4. auf Wunsch Angebote zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, die geeignet sind, einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.

(4) Fortbildungsveranstaltungen, die geeignet sind, den Beurlaubten den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern, sind dienstliche Veranstaltungen im Hinblick auf Arbeits- oder Dienstunfälle und der Erstattung von Auslagen.

(Fortbildung)

(1) Frauen und Männern sowie Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitbeschäftigten sind die gleichen Möglichkeiten zur Fortbildung zu geben.

(2) Fortbildungsmaßnahmen sollen so gestaltet werden, dass auch Beschäftigte mit Familienarbeit daran teilnehmen können. Um die Teilnahme zu ermöglichen sollen bei Bedarf insbesondere Kinderbetreuung oder zusätzliche Fortbildungsveranstaltungen angeboten werden.

(3) Fortbildungsprogramme müssen Gleichstellungsthemen enthalten; dies gilt insbesondere für Fortbildungsprogramme für Beschäftigte in Führungspositionen und Beschäftigte im Personalwesen. Gleichstellungsthemen umfassen Themenbereiche wie Gleichberechtigung von Frau und Mann, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Benachteiligung aufgrund des Geschlechts sowie Belästigungen und sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz.

(4) Solange Frauen in einem Bereich von Führungspositionen unterrepräsentiert sind, muss die Dienststelle alle weiblichen Beschäftigten, die geeignet sind, in diesem Bereich in die Führungspositionen aufzusteigen, auf geeignete Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen hinweisen, zum Beispiel auf die Fortbildungsqualifizierung nach § 21 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 des Landesbeamtengesetzes. § 8 Abs. 4 gilt für die Auswahl der Teilnehmerinnen an den Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen entsprechend.

§ 15 Abs. 2 und 3

(Mindestinhalt [Gleichstellungspläne])

...

(2) Für jeden Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, muss der Gleichstellungsplan

1. festlegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen der Anteil der Frauen an den Beschäftigten in den genannten Bereichen erhöht werden soll;
2. ...

(3) Der Gleichstellungsplan muss festlegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefördert werden soll.

- **Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz „Gleichstellungspläne und Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes**

Im Erhebungszeitraum werden sowohl für die Gleichstellungspläne als auch den Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (u.a.) folgende Daten erfasst:

Teilnehmende an der Führungskräftequalifizierung und der Fortbildungsqualifizierung nach § 21 Abs. 3 Satz 1 des Landesbeamtengesetzes.

- **Landespersonalvertretungsgesetz**

§ 78 Abs. 2 Nr. 16, § 79 Abs. 2 Nr. 16

(Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten
der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer/der Beamtinnen und Beamten)

...

(3) Der Personalrat bestimmt insbesondere bei den nachfolgend aufgeführten personellen Einzelmaßnahmen mit:

...

16. Auswahl für die Teilnahme an Maßnahmen der Berufsausbildung, der beruflichen Fortbildung und der beruflichen Umschulung, wenn mehr Bewerberinnen und Bewerber vorhanden sind, als Plätze zur Verfügung stehen,...

§ 78 Abs. 3 Nr. 3, § 79 Abs. 3 Nr. 3

(Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten
der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer/der Beamtinnen und Beamten)

...

(3) Der Personalrat bestimmt insbesondere bei den nachfolgend aufgeführten allgemeinen personellen Angelegenheiten mit:

...

3. Aufstellung von Grundsätzen über die Durchführung der Ausbildung, der beruflichen Fortbildung und der Umschulung, über die Auswahl von Ausbildungsleiterinnen und Ausbildungsleitern sowie Ausbilderinnen und Ausbildern und über deren Abberufung,...

- **Gemeinsame Geschäftsordnung**

§ 13 Abs. 2

(Führung, Eigenverantwortung und Zusammenarbeit)

...

(2) Vorgesetzte tragen die Verantwortung für... die Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Wenn Sie Fragen oder Anregungen haben, wenden Sie sich bitte an das Referat 325 "Ausbildung, Fortbildung, Personalentwicklung", Ministerium des Innern und für Sport Rheinland-Pfalz
(Jörg Hanke, Tel. 06131/16-3855 - fortbildung@mdi.rlp.de)