

Weiterbildungsförderung

für Mitarbeitende im Erzbischöflichen Generalvikariat und der zugeordneten diözesanen Einrichtungen im Erzbistum Paderborn, im Metropolitankapitel und im Offizialat sowie für die pastoralen Laienberufe

Präambel

Die Richtlinie Weiterbildungsförderung soll den Mitarbeitenden und der gesamten Dienstgemeinschaft verschiedene Optionen zur Förderung einer Weiterbildung anhand definierter Kriterien und Einschätzungen bieten. Ziel dieser Richtlinie ist es, Transparenz und Vergleichbarkeit im Kontext der Weiterbildungsförderung zu gewährleisten.

I. Definition von Weiterbildung

Eine Weiterbildung dient dem Ausbau der bereits im Berufsleben erworbenen Fähigkeiten oder Fertigkeiten und erweitert den beruflichen Handlungsspielraum in der Regel über die aktuell ausgeübte Tätigkeit hinaus.

Mitarbeitende erweitern somit ihr Qualifikationsprofil und erlangen mit Abschluss einer Weiterbildung eine Zusatzqualifikation, die dazu dienen kann, dass Mitarbeitende eine neue Position als Fach- oder Führungskraft im Erzbistum Paderborn erreichen. Weiterbildungen werden von zertifizierten Weiterbildungsträgern, (Fach-)Hochschulen oder Fernuniversitäten angeboten.

Weiterbildung ist von Fortbildung, Coaching und Supervision sachlich zu unterscheiden.

II. Zielsetzung dieser Richtlinie

Die Richtlinie Weiterbildungsförderung hat folgende Zielsetzung:

- Die Mitarbeitenden so zu qualifizieren, dass zukünftige Personalbedarfe gezielt gedeckt werden können.
- Die Förderung an den Zukunftsstrategien sowie den Zielbildern des Erzbistums Paderborn auszurichten.
- Klare Kriterien für die Bewertung des „dienstlichen Interesses“ bereitzustellen.
- Transparenz und Vergleichbarkeit im gesamten Prozess der Weiterbildungsförderung sicherzustellen.
- Talente gezielt zu fördern und langfristig an das Erzbistum Paderborn zu binden.
- Durch interne Qualifizierungsmaßnahmen dem Fachkräftemangel aktiv entgegenzuwirken.
- Einen systematischen Wissenstransfer der erworbenen Weiterbildungsinhalte durch die geförderten Mitarbeitenden zu gewährleisten.
- Abschlussarbeiten zu unterstützen, die relevante Fragestellungen des Erzbistums Paderborn behandeln.

III. Voraussetzungen für die Teilnahme an Weiterbildung

Für eine Förderung nach dieser Richtlinie sind folgende formale Voraussetzungen zu erfüllen:

- Mitarbeitende verfügen über eine ununterbrochene Beschäftigungszeit von mindestens einem Jahr beim Erzbistum Paderborn.
- Mitarbeitende stehen in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis.

Darüber hinaus gelten folgende weitere Rahmenbedingungen für eine Förderung:

- Eine Förderung durch den Dienstgeber kann auch für eine bereits begonnene Weiterbildung gewährt werden.
- Bei Dienstantritt kann in begründeten Ausnahmefällen sowohl eine Förderung als auch der Einstieg in eine bereits laufende Weiterbildung ermöglicht werden.
- Bei Dienstantritt können Zahlungsverpflichtungen aus Ausbildung oder Weiterbildung von einem vorherigen Arbeitgeber in begründeten Ausnahmefällen durch den Dienstgeber übernommen werden.
- Zeiten einer erfolgreich abgeschlossenen Berufsausbildung beim selben Dienstgeber können bis zu einer Dauer von einem Jahr auf die Beschäftigungszeit angerechnet werden. Die Anrechnung erfolgt nur, sofern die/der Auszubildende im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis beim Dienstgeber übernommen wurde.
- Für eine unmittelbare Weiterbildungsförderung im Anschluss an die Ausbildung werden die Abschlussnote (mindestens „gut“) sowie die Leistungen in der praktischen Ausbildungsphase berücksichtigt.

IV. Definition des dienstlichen Interesses im Rahmen der Weiterbildungsförderung

Das dienstliche Interesse im Sinne dieser Förderrichtlinie liegt vor, wenn die Maßnahme zur Deckung der zukünftigen Personalbedarfe des Erzbistums Paderborn sowie seiner Organisationseinheiten beiträgt und dabei die inhaltlichen Schwerpunkte, Themenfelder sowie Zielbilder und Zukunftsvisionen des Erzbistums Paderborn berücksichtigt.

Die Prüfung des dienstlichen Interesses erfolgt unter Berücksichtigung folgender Kriterien:

Kriterien des Dienstgebers

- Bezug zu den aktuellen oder zukünftigen Aufgaben
 - Die Maßnahme soll die Mitarbeitenden befähigen, ihre derzeitigen Aufgaben besser zu erfüllen oder sich auf mögliche zukünftige Aufgaben vorzubereiten.
- Einbindung in Nachfolgeplanungen
 - Die Weiterbildung trägt dazu bei, Stellen im Erzbistum durch qualifizierte Mitarbeitende zu besetzen, die Nachfolge frühzeitig zu planen und den Übergang zu begleiten.
- Dienstlich bedingte berufliche Umorientierung von Mitarbeitenden

- Unterstützt werden Weiterbildungen, die Mitarbeitenden bei einer beruflichen Neuausrichtung helfen, wenn diese durch organisatorische oder strukturelle Veränderungen erforderlich wird.
- Finanzielle und organisatorische Einplanung der Qualifizierungsmaßnahme
 - Die Umsetzung der Weiterbildung ist im Budget und in den organisatorischen Abläufen realistisch eingeplant, sodass eine reibungslose Durchführung gewährleistet ist. Eine Kompensation von Vakanzen, die durch eine Weiterbildungsförderung entstehen, ist nicht vorgesehen.

Individuelle Perspektive und Potenziale der Mitarbeitenden

- Relevanz im Rahmen der beruflichen Entwicklung und Bindung der Mitarbeitenden
 - Die Weiterbildung soll die langfristige berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden fördern und Perspektiven innerhalb des Erzbistums Paderborn eröffnen. Dabei orientiert sich die Förderung am individuellen Entwicklungspotenzial der Mitarbeitenden.

Eine angestrebte Eingruppierung gemäß Stellenwert allein begründet kein dienstliches Interesse. Entscheidend ist stets das Zusammenspiel aus individueller Entwicklungsperspektive und dem Bedarf der Organisation. Maßgeblich sind dabei die oben genannten Kriterien des Dienstgebers sowie das Potenzial der Mitarbeitenden.

Die Kombination der Weiterbildungsförderung mit anderen Förderungen durch den Dienstgeber für dieselbe Weiterbildung (z.B. Förderung nach dem Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG) NRW) ist ausgeschlossen, um Doppelbegünstigungen zu vermeiden. Eine Ausnahme gilt ausschließlich für Option 1, bei der zusätzlich externe Fördermöglichkeiten zur Kostenübernahme in Anspruch genommen werden können.

V. Förderungsoptionen

Die Weiterbildungsförderung sieht folgende sechs Optionen zur Förderung vor:

	Beantragung von Weiterbildungen <u>ohne</u> Ausschreibung vom Dienstgeber			Beantragung von Weiterbildungen <u>mit</u> Ausschreibung vom Dienstgeber durch einen standardisierten Auswahlprozess mit Personalentwicklung <u>oder/und</u> Personalgewinnung		Nur bei Angebot durch Dienstgeber (keine Ausschreibung)
Option	Option 1	Option 2	Option 3	Option 4	Option 5	Option 6
Voraussetzungen	Wenn ein <u>überwiegendes</u> Interesse der/des Mitarbeitenden an der Weiterbildungsmaßnahme besteht (<u>kein</u> überwiegend dienstliches Interesse).	Das dienstliche Interesse an der Weiterbildungsmaßnahme ist für die Abteilung/das Erzbistum vorhanden und die/der Mitarbeitende hat Entwicklungspotential lt. Einschätzung der Führungskraft und des Potentialinterviews.	Das dienstliche Interesse an der Weiterbildungsmaßnahme ist für die Abteilung/das Erzbistum <u>hoch</u> und die/der Mitarbeitende hat ein hohes Maß an Entwicklungspotential lt. Einschätzung der Führungskraft und des Potentialinterviews.	Das dienstliche Interesse an der Weiterbildungsmaßnahme ist <u>sehr hoch</u> und wurde durch die Organisation identifiziert.	Regelung für folgende Weiterbildungen (Spezialgebiete des Erzbistums): - Gemeinde- und Organisationsberatung - Pastorale Supervision - Gefängnisseelsorge / Krankenhausseelsorge - Lizenziat kanonisches Recht Das dienstliche Interesse an der Weiterbildungsmaßnahme ist <u>sehr hoch</u> , ein möglicher finanzieller Vorteil für die/den Mitarbeitende/n entsteht <u>nicht</u> .	Vorbemerkung 7 zur Anlage 2 KAVO: - Verwaltungslehrgang I - Verwaltungslehrgang II Die Voraussetzungen der Vorbemerkung 7 zur Anlage 2 KAVO sind zu erfüllen.
Förderung	- Beratung durch die PE zu externen Weiterbildungs-förderungsmaßnahmen - Arbeitsbefreiung analog den Regelungen des AWiBo (bis zu 5 Tage bezahlte Arbeitsbefreiung pro Kalenderjahr) - Keine Kostenübernahme durch den Dienstgeber	- bis zu 60 % Kostenübernahme der Lehrgangs-/ Studiengebühren (ggf. steuerpflichtig für die/den Mitarbeitenden) - bis zu 15 % bezahlte Arbeitsbefreiung des Umfanges der Weiterbildung (bei anteiliger Berücksichtigung der Selbstlernphasen) - Reisekosten trägt die/der Mitarbeitende	- bis zu 75 % Kostenübernahme der Lehrgangs-/ Studiengebühren - bis zu 25 % bezahlte Arbeitsbefreiung des Umfanges der Weiterbildung (bei anteiliger Berücksichtigung der Selbstlernphasen) - Reisekosten trägt die/der Mitarbeitende	- bis zu 100 % Kostenübernahme der Lehrgangs-/ Studiengebühren - bis zu 50 % bezahlte Arbeitsbefreiung des Umfanges der Weiterbildung (bei anteiliger Berücksichtigung der Selbstlernphasen) - Reisekosten trägt die/der Mitarbeitende	100 % Kostenübernahme der Lehrgangs-/ Studiengebühren - Generierte Einnahmen durch Beratungen werden an den Dienstgeber (in Höhe von 1.000 €) zurückgezahlt - bis zu 100 % bezahlte Arbeitsbefreiung des Umfanges der Weiterbildung (bei anteiliger Berücksichtigung der Selbstlernphasen) - Reisekosten trägt der Dienstgeber	- bis zu 100 % Kostenübernahme der Lehrgangsgebühren - bezahlte Arbeitsbefreiung für die Präsenz- und Prüfungstage des Lehrgangs - Reisekosten trägt die/der Mitarbeitende

VI. Prozessabbildung

Die detaillierte Darstellung der Antrags- und Genehmigungsprozesse der sechs Förderoptionen sowie des Betreuungsprozesses während der Weiterbildung ist der Anlage 1 zu dieser Regelung zu entnehmen.

IX. Inkrafttreten

Vorstehende Regelung treten zum 01.09.2026 in Kraft und lösen die bisherigen Regelungen zur Förderung von Weiterbildung ab.

Paderborn, den 30.07.2026



Generalvikar



Dompropst



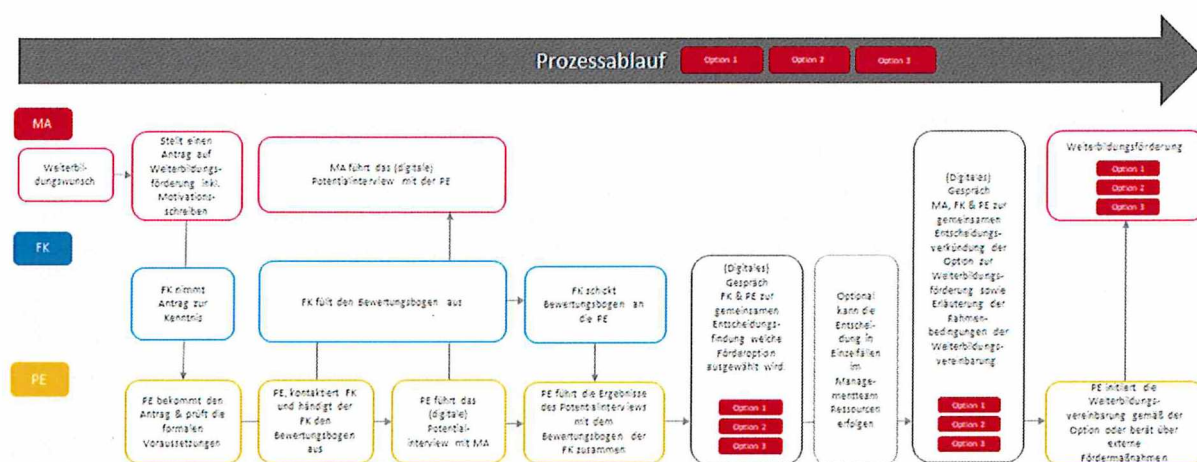
Offizial

Anlage 1 zur Richtlinie Weiterbildungsförderung

für Mitarbeitende im Erzbischöflichen Generalvikariat und der zugeordneten diözesanen Einrichtungen im Erzbistum Paderborn, im Metropolitankapitel und im Offizialat sowie für die pastoralen Laienberufe

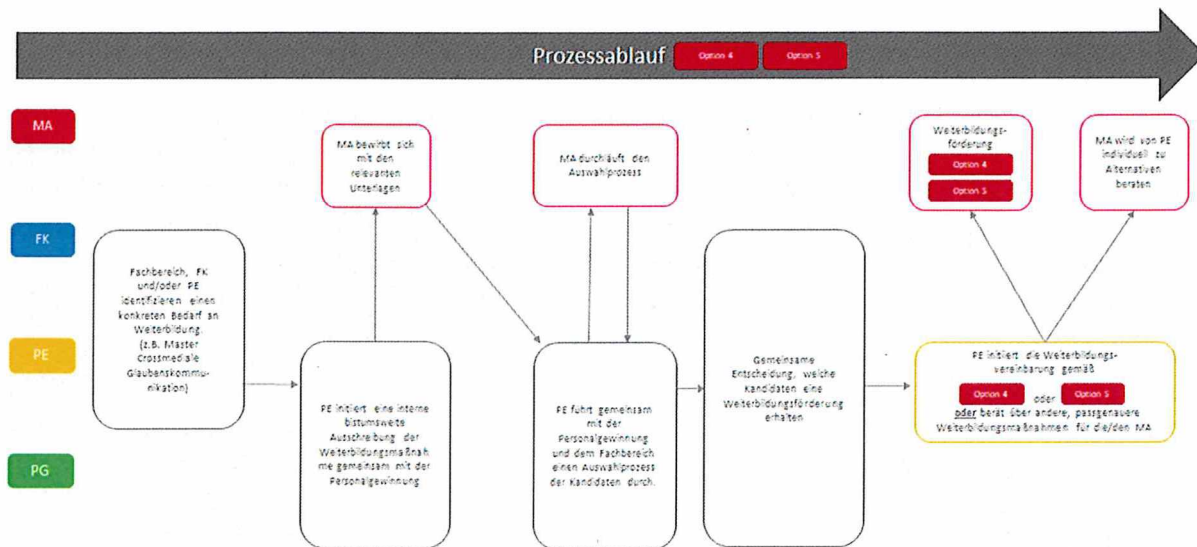
Prozessabbildung

I. Verfahrensablauf zur Beantragung von Weiterbildungen ohne Ausschreibung vom Dienstgeber



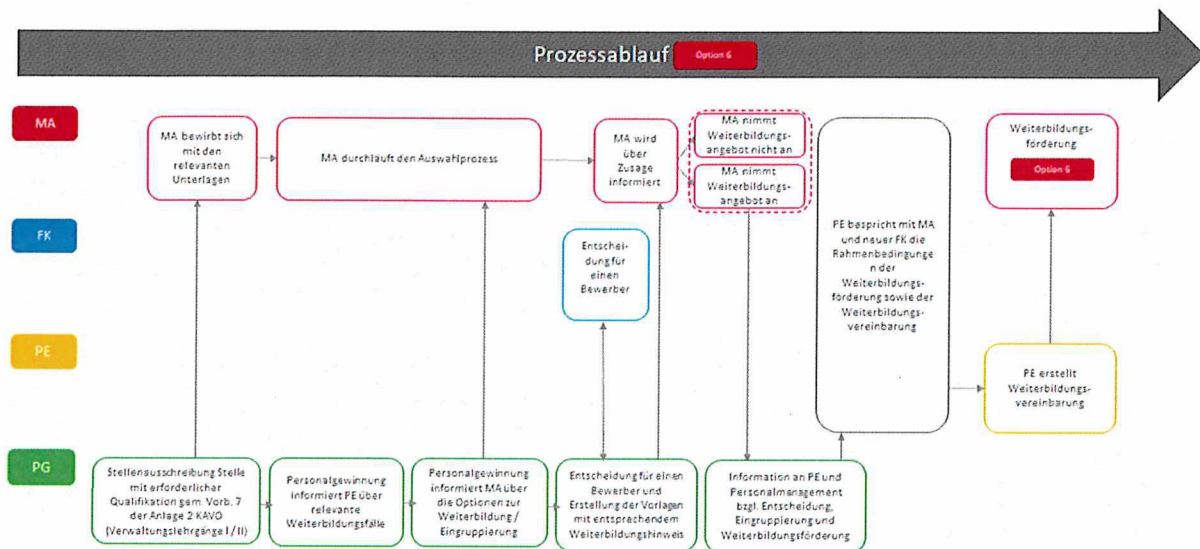
1. Auf Initiative des Mitarbeitenden stellt dieser einen Antrag auf Weiterbildungsförderung. Dieser Antrag wird per E-Mail an die Personalentwicklung (personalentwicklung@erzbistum-paderborn.de) gesendet.
2. Die Personalentwicklung prüft die formalen Voraussetzungen, kontaktiert die Führungskraft und händigt dieser den Bewertungsbogen zur Weiterbildungsförderung aus.
3. Die Personalentwicklung führt das (digitale) Potentialinterview mit dem Mitarbeitenden und führt im Anschluss die Ergebnisse des Potentialinterviews mit dem Bewertungsbogen zur Weiterbildungsförderung der Führungskraft zusammen.
4. Anschließend trifft die Personalentwicklung gemeinsam mit der Führungskraft, in einem (digitalen) Gespräch, die Entscheidung zur Förderung.
5. In einem gemeinsamen Gespräch mit der Personalentwicklung und der Führungskraft werden dem Mitarbeitenden die Entscheidung zur Förderung nach *Option 1*, *Option 2* oder *Option 3* sowie die Rahmenbedingungen zur Weiterbildungsvereinbarung erläutert.
6. Es wird eine Weiterbildungsvereinbarung gemäß der gültigen Richtlinie und der entsprechenden Option geschlossen.

II. Verfahrensablauf zur Beantragung von Weiterbildungen mit Ausschreibung vom Dienstgeber



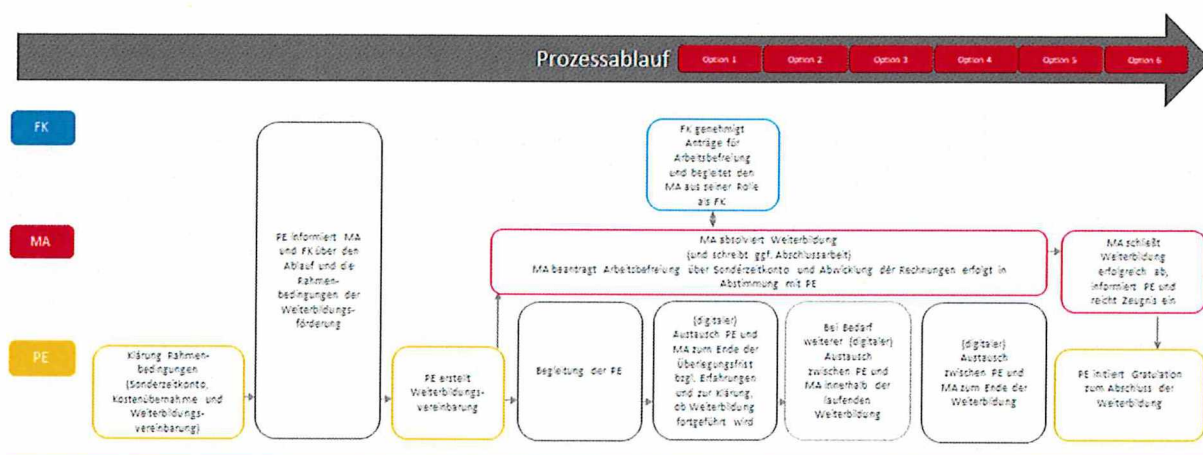
1. Der Fachbereich, die Führungskraft und/oder die Personalentwicklung identifizieren einen konkreten Bedarf an Weiterbildung.
2. Es wird eine bistumsweite Ausschreibung der Weiterbildungsmaßnahme gemeinsam mit der Personalgewinnung initiiert.
3. Der/Die interessierte Mitarbeitende bewirbt sich mit seinen relevanten Unterlagen.
4. Die Personalentwicklung führt gemeinsam mit der Personalgewinnung und dem jeweiligen Fachbereich einen Auswahlprozess der Kandidaten durch.
5. Bei erfolgreicher Auswahl für die/den Mitarbeitende/n, initiiert die Personalentwicklung die Weiterbildungsvereinbarung gemäß *Option 4* oder *Option 5*. Sollte es zu einer negativen Entscheidung in dieser konkreten Weiterbildungsmaßnahme kommen, wird die/der Mitarbeitende passgenau für andere Optionen von Seiten der Personalentwicklung in Abstimmung mit der Führungskraft beraten.

III. Verfahrensablauf zum Vorgehen bei Weiterbildungsangebot durch Dienstgeber gemäß Vorbemerkung 7 zur Anlage 2 KAVO



1. Im Rahmen des Stellenbesetzungsverfahrens wird dem/der Mitarbeitenden ein entsprechendes Weiterbildungsangebot gemäß der Vorbemerkung 7 zur Anlage 2 KAVO unterbreitet.
2. Der/Die Mitarbeitende nimmt das Weiterbildungsangebot an.
3. Die Personalgewinnung stimmt sich bezüglich der Förderung mit der Personalentwicklung ab.
4. Die Personalentwicklung führt das (digitale) Potentialinterview mit dem Mitarbeitenden und ein Informationsgespräch zur Klärung der Rahmenbedingungen mit der Führungskraft.
5. Die Personalentwicklung initiiert die Weiterbildungsvereinbarung gemäß Option 6.

IV. Verfahrensablauf zur Betreuung von Weiterbildungen im Rahmen der Richtlinie Weiterbildungsförderung



1. Klärung des Prozesses zur Nutzung des Sonderzeitkontos, der Kostenübernahme sowie weiterer organisatorischer Fragen im Zusammenhang mit der geplanten Weiterbildung.
2. Austausch während der Überlegungsfrist der Weiterbildung
In einem (digitalen) Austausch werden erste Erfahrungen und Eindrücke der Weiterbildung reflektiert. Ziel ist es, ein umfassendes Bild vom bisherigen Verlauf zu erhalten, Herausforderungen zu identifizieren und Erfolge sichtbar zu machen.
Bei Bedarf können zusätzliche Gespräche vereinbart werden (digital oder persönlich).
3. Austausch zum Ende der Weiterbildung
Der (digitale) Austausch dient der Thematisierung der anstehenden Abschlussarbeit zu einem relevanten Thema für das Erzbistum Paderborn. Ergänzend werden die Lernergebnisse reflektiert, die praktische Anwendung des Gelernten sowie eine Reflexion über den Nutzen der Maßnahme für den Mitarbeitenden und das Erzbistum Paderborn besprochen.
4. Personalentwicklung initiiert Gratulation zum Abschluss der Weiterbildung.