

**Verordnung
vom 7. Juli 2001
über die Weiterbildung der Mitarbeiter in der
Verwaltung in der Evangelisch-Lutherischen
Landeskirche Mecklenburgs
(Weiterbildungsverordnung)¹**

(KABl S. 74)²

¹ Red. Anm.: Die Rechtsverordnung trat gemäß Artikel 1 § 2 i. V. m. Artikel 2 der Rechtsverordnung vom 19. Februar 2026 (KABl. 2026 A Nr. 11 S. 18) mit Ablauf des 28. Februar 2026 außer Kraft.

Die Rechtsverordnung galt auf dem Gebiet der ehemaligen Ev.-Luth. Landeskirche Mecklenburgs bis zu einer anderweitigen Regelung durch die Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland weiter, soweit sie der Verfassung, dem Einführungsgesetz und den weiteren von der Verfassungsgebenden Synode beschlossenen Kirchengesetzen nicht widersprach oder im Einführungsgesetz keine abweichende Regelung getroffen wurde; sie galt nicht für Beschäftigte der landeskirchlichen Ebene der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland als Anstellungsträger (vergleiche Teil 1 § 59 und § 2 Absatz 2 des Einführungsgesetzes vom 7. Januar 2012 (KABl. S. 30, 127, 234) in der jeweils geltenden Fassung).

² Red. Anm.: Die Rechtsverordnung wurde ohne Eingangsformel verkündet.

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Diese Verordnung gilt für die Weiterbildung der Mitarbeiter in der Verwaltung, die haupt- oder nebenamtlich in einem privatrechtlichen Anstellungsverhältnis im Geltungsbereich der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung oder einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zur Landeskirche, einem Kirchenkreis oder einer Kirchengemeinde stehen.¹
- (2) Den rechtlich selbstständigen kirchlichen Stiftungen und Einrichtungen bleibt es überlassen, diese Regelung für ihren Bereich zu übernehmen.

§ 2

Weiterbildungsmaßnahmen

- (1) Maßnahmen der Weiterbildung dienen der Qualifikationserweiterung des Mitarbeiters im Hinblick auf eine mögliche Übernahme neuer und erweiterter Aufgabenbereiche.
- (2) Mitarbeiter können die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme beantragen. Der Anstellungsträgers bzw. Dienstherr entscheidet über den Antrag unter Berücksichtigung des eigenen Bedarfs, seiner finanziellen Möglichkeiten und der beruflichen Perspektive des Mitarbeiters.
- (3) 1Der Anstellungsträger bzw. der Dienstherr und der Mitarbeiter sollen eine Weiterbildungsvereinbarung schließen. 2Diese enthält auch eine Regelung über die Rückzahlung der dem Anstellungsträger bzw. Dienstherrn entstandenen Mehraufwendungen für den Fall, dass der Mitarbeiter die Weiterbildung aufgrund eigenen Entschlusses abbricht oder die Weiterbildung durch sein Verhalten abgebrochen oder unmöglich wird oder der Mitarbeiter während der Weiterbildung das Anstellungs- oder Dienstverhältnis von sich aus beendet.

§ 3

Finanzierung der Weiterbildungsmaßnahmen

- (1) 1Der Mitarbeiter, der Anstellungsträger bzw. Dienstherr sowie die Landeskirche tragen die Kosten der Weiterbildung zu je einem Drittel. 2Die Beteiligung des Anstellungsträgers bzw. Dienstherrn und die Beteiligung der Landeskirche erfolgen als Erstattung an den Mitarbeiter. 3Die Erstattung der Reise-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten richtet sich nach der kirchlichen Reisekostenverordnung.
- (2) Für Mitarbeiter auf Kirchenkreisebene wird der gesamte Erstattungsanteil aus landeskirchlichen Mitteln finanziert, sofern und solange die jeweilige Einrichtung oder der Kirchenkreis nicht über eigene Mittel zur Finanzierung eines Drittels der Kosten nach Absatz 1 verfügt.

¹ Red. Anm.: Der Geltungsbereich hat sich mit Gründung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland geändert, vergleiche obige Fußnote.

(3) Für Mitarbeiter auf landeskirchlicher Ebene wird der gesamte Erstattungsanteil aus landeskirchlichen Mitteln finanziert.

(4) ¹Der Mitarbeiter hat die ihm gezahlten Erstattungsbeträge zurück zu zahlen, wenn er nicht mindestens drei Jahre nach erfolgreichem Abschluss der Weiterbildung im kirchlichen Dienst verbleibt. ²Dies gilt nicht, wenn das Anstellungsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen beendet wird.

§ 4

Fortzahlung der Vergütung bzw. Besoldung

Die Vergütung bzw. Besoldung wird dem Mitarbeiter während der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen fortgezahlt, sofern die Maßnahme innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit des Mitarbeitenden liegt.

§ 5

Beteiligung der Mitarbeitervertretung

Die Mitarbeitervertretung ist nach den Bestimmungen des Mitarbeitervertretungsgesetzes¹ zu beteiligen.

§ 6

Gleichstellungsklausel

Personen- und Funktionsbezeichnungen in dieser Verordnung gelten jeweils in der weiblichen und männlichen Form.

§ 7

Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. August 2001 in Kraft.

¹ Red. Anm.: Seit dem 1. April 2017 gelten für die Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD vom 12. November 2013 (KABl. 2017 S. 303, ABl. EKD 2013 S. 425) und das Mitarbeitervertretungsgesetzergänzungsgesetz vom 31. März 2017 (KABl. S. 217).

