

Personalförderung in der EKHN

	Fortbildung	Weiterbildung	Schulung	Supervision
Definition	Fortbildungen sind kurz- oder mittelfristige Maßnahmen der beruflichen Bildung, die nicht zu einem berufsqualifizierenden Abschluss führen. Fortbildungen sind im Unterschied zu Schulungen freiwillig . (§ 4 PFördG)	Weiterbildungen sind langfristige Maßnahmen der beruflichen Bildung, die mit einem berufsqualifizierenden Zertifikat abschließen. (§ 5 PFördG)	Schulungen sind 1. Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung, die absolviert werden müssen , um die spezifischen Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes zu erfüllen oder 2. Maßnahmen, die von dem/der Anstellungsträger*in zur allgemeinen Personalentwicklung veranlasst werden. (§ 7 PFördG)	Supervision ist eine professionelle Form und Methode berufsbezogener Beratung mit dem Ziel aufgabenbezogener persönlicher und institutioneller Reflexion. Sie dient der fachlichen Qualifizierung in der professionellen Arbeit. Das Nähere wird durch Rechtsverordnung geregelt. (§ 6 PFördG)
Fobi-Urlaub / Freistellung	Für Weiterbildung und Fortbildung wird Fortbildungsurlaub erteilt. Alle Mitarbeitenden haben jährlich Anspruch auf sieben Tage Fortbildungsurlaub Bis zu vier Tage können auf das folgende Jahr übertragen werden. Wenn es den dienstlichen Erfordernissen entspricht, kann ein längerer Fortbildungsurlaub gewährt werden. Der Anspruch auf Fortbildungsurlaub kann für einen Zeitraum bis zu sechs Jahren im Voraus verrechnet werden. Der Anspruch auf Fortbildungsurlaub wird erstmals nach sechsmonatigem Bestehen des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses erworben. (§ 10 PFördG)		Schulungen und Supervision gelten als Arbeitszeit . (§ 10 Abs.1 S3 PFördG)	Schulungen und Supervision gelten als Arbeitszeit . (§ 10 Abs.1 S.3 PFördG)
Zuschuss	Die/der Anstellungsträger*in bezuschusst anerkannte Personalförderungsmaßnahmen aufgrund einer Rechtsverordnung. (§ 12 Abs.1 PFördG) Die Zuschusshöhe für Personalförderungsmaßnahmen wird jährlich im Personalförderungsprogramm bekannt gegeben. (§ 4 Abs.2 PFördVO)	Die/der Anstellungsträger*in kann bei Weiterbildungen im Einzelfall einen Zuschuss zahlen oder ein Darlehen für diesen Zweck geben, wenn ... 2. die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einen erheblichen Teil der Kosten (mindestens ein Drittel) selbst trägt ... In diesem Fall muss schriftlich vereinbart werden, welche Bedingungen an die Gewährung von Fortbildungsurlaub und ggf. eines Zuschusses geknüpft werden (z.B. berufliche Verwendung, Rückzahlungsmodus) (§ 5 Abs.5 PFördVO)	Wurde eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter nach § 9 Abs.4 PFördG zur Teilnahme an einer Personalförderungsmaßnahme verpflichtet, so sind die Tagungskosten in voller Höhe durch den/die Arbeitgeber*in zu übernehmen. Das Gleiche gilt für eine dienstlich notwendige Schulung. (§ 12 Abs.2 S.1-2 PFördG)	Die/der Anstellungsträger*in bezuschusst genehmigte Supervision nach Maßgabe der eingestellten Haushaltsmittel abzüglich eines Eigenanteils der Supervisandin oder des Supervisanden. Der Eigenanteil beträgt mindestens 20 Prozent je Supervisionseinheit . Ein Eigenanteil ist zu leisten ab der Gehaltsgruppe E 10. ... Wurde einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter die Teilnahme an einer Supervisionsmaßnahme angeordnet, so sind die Kosten in voller Höhe durch die Anstellungsträgerin/den Anstellungsträger zu übernehmen. Die Fahrtkosten werden in diesem Fall nach der Reisekostenregelung erstattet. (§ 5 Verwaltungsverordnung für Supervision)
Fahrtkosten	Fahrtkosten werden weder erstattet noch bezuschusst (§ 4 Abs.4 PFördVO)		Die Fahrtkosten werden nach der RKVO erstattet. (§ 12 Abs.2 S3 PFördG)	Fahrtkosten werden nicht erstattet. (§ 5 Abs.2 Verwaltungsverordnung für Supervision)