

Weiterbildungsreglement für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (WBR)

vom 24. Januar 2001

Die Synode der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau, gestützt auf die §§ 72, 82 Abs. 6 und 83^{bis} Abs. 3 der Kirchenordnung¹, beschliesst:

A. Ziel und Inhalt der Weiterbildung

§ 1

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter im kirchlichen Dienst hat grundsätzlich Anspruch auf Weiterbildung. Der Anspruch kann aus finanziellen Gründen reduziert werden. Die Weiterbildung hat die Verbesserung der Kompetenzen und der Qualität der geleisteten Arbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Ziel und dient damit der Erfüllung des Auftrags der Kirchgemeinden und der Landeskirche.

Grundsatz

§ 2

¹ Zum Inhalt einer Weiterbildung kann alles gehören, was dem Curriculum im kirchlichen Dienst sowie der persönlichen und beruflichen Entwicklung im kirchlichen Umfeld zustatten kommt.

Inhalt der Weiterbildung

² Zur Weiterbildung kann die Erstellung einer qualifizierten Arbeit unter fachlicher Begleitung einer anerkannten Person oder Stelle gehören. Bei entsprechender Anerkennung kann auch eine qualifizierende Freiwilligentätigkeit darunter fallen. Die Arbeit muss im kirchlichen Bereich zum Tragen kommen.

³ Eine persönliche oder dienstliche Standortbestimmung stellt Weiterbildung dar.

⁴ Supervision und Coaching dienen einer guten Berufserfüllung. Sie sind Bestandteil der Anstellung und nicht der Weiterbildung.

⁵ Das Aufarbeiten von Pendenzen oder Vorbereiten von kommenden Arbeitseinheiten stellt keine Weiterbildung dar.

B. Weiterbildungsanspruch

§ 3

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer vollen Stelle haben Anspruch auf zwei Wochen (zehn Tage) Weiterbildung im Jahr. Teilzeitbeschäftigte haben einen anteilmässigen Anspruch (z.B.: 50 % Stelle = fünf Tage oder eine Woche).

Grundanspruch

¹ SRLA 151.100.

² Mitarbeitende mit einem Pensum von mindestens 50 % dürfen die Weiterbildung als Arbeitszeit verrechnen. Bei kleinerem Stellenpensum darf die Hälfte der Weiterbildungszeit als Arbeitszeit verrechnet werden. Die Lohnkosten gehen zu Lasten des Arbeitgebers (Kirchgemeinde oder Landeskirche).

³ Pfarrerinnen und Pfarrer, Diakonische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Katechetinnen und Katecheten, Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker mit 50 Stellenprozent oder mehr haben frühestens im neunten Dienstjahr im aargauischen Kirchendienst zusätzlich Anspruch auf eine lang dauernde Weiterbildung von höchstens 14 Wochen mal die Stellenprocente (z.B.: 50% Stelle = sieben Wochen lang dauernde Weiterbildung, 100 % Stelle = 14 Wochen lang dauernde Weiterbildung). Ausbildungsjahre (zum Beispiel das pfarramtliche Praktikumsjahr) werden nicht angerechnet.

⁴ Nach jenem Dienstjahr, in dem der letzte Teil der lang dauernden Weiterbildung absolviert wurde, beginnt ein neuer Zyklus von neun Jahren (Ausnahme: Vorbezüge).

⁵ Es besteht Anspruch auf höchstens drei lang dauernde Weiterbildungen bis drei Jahre vor der Pensionierung.

⁶ In den ersten fünf kirchlichen Dienstjahren können Pfarrerinnen und Pfarrer pro Jahr zusätzlich eine Woche Weiterbildung in den ersten Amtsjahren WEA besuchen.

§ 4

Beendigung
des Arbeits-
verhältnisses

Nach der Kündigung oder der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses kann kein Anspruch auf Weiterbildung mehr geltend gemacht werden. Bereits bewilligte Weiterbildungen entfallen.

C. Angeordnete Weiterbildung

§ 5

Angeordnete
Weiter-
bildung

Ein Arbeitgeber kann eine Weiterbildung nach Anhörung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters anordnen. Wenn ein Arbeitgeber den Besuch einer bestimmten Weiterbildung anordnet, muss er die vollen Kurskosten übernehmen. Der Besuch des Kurses wird als Weiterbildungszeit und als Arbeitszeit angerechnet.

D. Kurz dauernde Weiterbildung

§ 6

Form des
Bezuges der
kurz dauern-
den Weiter-
bildung

¹ Die kurz dauernde jährliche Weiterbildung kann wochen- oder tageweise bezogen werden. Für Teilzeitanstellungen reduziert sich der Anspruch entsprechend.

² Die jährliche Weiterbildung kann über höchstens drei Jahre (auf maximal sechs Wochen) kumuliert werden, wenn dies im Voraus mit der anstellenden Behörde vereinbart wurde.

§ 7

Über den Besuch von Tagungen und jährlich einmaligen Kursen von bis zu vier Tagen Dauer entscheiden die Mitarbeitenden selbst. Sie ordnen die Stellvertretung und zeigen dem Arbeitgeber die Abwesenheit rechtzeitig an. Dieser entscheidet auf Gesuch hin über die Übernahme der Weiterbildungskosten.

Kurse bis 4
Tage

§ 8

Für alle anderen kurzen Weiterbildungen ist dem Arbeitgeber ein Gesuch um Bewilligung und Subventionierung vorzulegen. Dem Gesuch sind ein Nachweis der Stellvertretung, eine Kostenangabe und das Veranstaltungsprogramm beizulegen. Dieses muss eine Umschreibung der Ziele und Inhalte und die Dauer der Weiterbildung beinhalten.

Gesuch an
die Kirchen-
pflege

§ 9

Nach Eingang des Berichts über die Weiterbildung und der Abrechnung mit Quittungskopien erstattet die Kirchenpflege 2/3 der Kosten für die kurz dauernde Weiterbildung. Der Arbeitgeber kann für eine Periode Höchstbeträge festsetzen. Die Höchstbeträge gelten für Teilzeitbeschäftigte anteilmässig (z.B. 70 Stellen-% = 70 % des Höchstbetrages).

Weiter-
bildungs-
kosten

§ 10

Bei einem Stellenwechsel in eine andere Gemeinde hat sich die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter über den bisherigen Bezug von Weiterbildung im selben Zyklus auszuweisen.

Ausweis-
pflicht

E. Lang dauernde Weiterbildung**§ 11**

Anspruch auf lang dauernde Weiterbildung hat, wer in den vorangehenden acht Jahren mindestens vier Wochen oder 20 Tage Weiterbildung belegt hat.

Voraus-
setzung für
lang dauern-
de Weiter-
bildung

§ 12

¹ Die lang dauernde Weiterbildung kann nach der Vollendung von acht Dienstjahren in Form eines Blocks von höchstens 14 Wochen oder aufgeteilt in Tages- oder Wochenpensen über eine längere Zeit hinweg bezogen werden (Teilzeitstellen anteilmässig). Eine ganze Ausbildung soll in der Regel nicht länger als drei Jahre dauern.

Form des
Bezuges der
lang dauern-
den Weiter-
bildung

² Auf Gesuch hin kann der Kirchenrat einen Bezug auf einen früheren Zeitpunkt bewilligen.

§ 13

Standort-
bestimmung
und Assess-
ment

¹ Zur lang dauernden Weiterbildung gehört eine persönliche und dienstliche Standortbestimmung in angemessener Form.

² Der Kirchenrat kann ein Assessment während der lang dauernden Weiterbildung zur Bedingung für die Gewährung der Weiterbildung machen.

§ 14

Gesuch an
den Kirchen-
rat

¹ Für lang dauernde Weiterbildung ist dem Kirchenrat ein Gesuch um Bewilligung und Übernahme der Weiterbildungskosten vorzulegen. Dem Gesuch sind eine Stellungnahme der Kirchenpflege, ein Nachweis der Stellvertretung, ein Kostenvoranschlag für die Weiterbildungs- und die Stellvertretungskosten und ein Programm beizulegen.

² Das Gesuch muss spätestens am 31. Juli des Jahres vor Beginn der lang dauernden Weiterbildung eingereicht werden. Anpassungen des Programms im Rahmen des Kostenvoranschlags können auch später beantragt werden.

³ Der Kirchenrat entscheidet im Rahmen des vorliegenden Reglements über die Gewährung der lang dauernden Weiterbildung.

⁴ Der Kirchenrat kann Anträge zurückstellen, sofern das von der Synode bewilligte Budget dies notwendig macht. Dabei gelten folgende Kriterien:

Wie viele Jahre ist die Gesuchstellerin bzw. der Gesuchsteller im Dienst ohne lange Weiterbildung?

Wurde sie bzw. er schon ein Mal zurückgestellt?

In wie fern dient die Weiterbildung der Kirchgemeinde respektive der Landeskirche?

Wie hoch sind die Kosten?

§ 15

Weiter-
bildungs-
kosten

Nach Eingang des Berichts über die Weiterbildung und der Abrechnung mit Quittungskopien erstattet die Landeskirche 2/3 der genehmigten Kosten der lang dauernden Weiterbildung (maximal 14 Wochen innerhalb von mindestens 9 Jahren). Der Kirchenrat kann dafür Höchstbeträge festsetzen. Die Höchstbeträge gelten für Teilzeitbeschäftigte anteilmässig.

F. Stellvertretung**§ 16**

Stellvertre-
tung bei
kurzer Wei-
terbildung

Die nötigen Stellvertretungen bei kurz dauernder Weiterbildung werden gemäss den §§ 74 und 79 der Kirchenordnung (bzw. analog für die weiteren Mitarbeitenden) nach Möglichkeit kollegial geregelt. Allfällige Stellvertretungskosten werden von der anstellenden Behörde übernommen.

§ 17

¹ Die Stellvertretungskosten bei der lang dauernden Weiterbildung gehen auf Antrag der Kirchenpflege zu Lasten der Landeskirche nach folgendem Modus:

Stellvertretungskosten bei langen Weiterbildungen

Die effektiven Kosten für die Stellvertretung bis zu maximal 50 % der Lohnkosten der vertretenen Person, wenn die Kirchgemeinde über maximal 150 Stellenprozente des betreffenden Dienstes verfügt.

Die effektiven Kosten für die Stellvertretung bis zu maximal 30 % der Lohnkosten der vertretenen Person, wenn die Kirchgemeinde über mehr als 150 Stellenprozente des betreffenden Dienstes verfügt.

² Für die Stellvertretung gelten im übrigen §§ 74 und 79 der Kirchenordnung² (bzw. analog für die weiteren Mitarbeitenden).

G. Rückerstattungspflicht**§ 18**

Rückerstattungspflicht

¹ Für die lang dauernde Weiterbildung besteht beim Verlassen des kirchlichen Dienstes nach Abschluss der Weiterbildung eine anteilmässige Rückerstattungspflicht der vom kirchlichen Gemeinwesen übernommenen Weiterbildungskosten pro rata temporis während drei Jahren nach Abschluss der Weiterbildung.

² In speziellen Fällen, insbesondere bei Krankheit, Invalidität, Mutterschaft oder definitiver Aufgabe der Erwerbstätigkeit, kann mit Zustimmung des Kirchenrates auf die Rückerstattung der Kosten ganz oder teilweise verzichtet werden.

H. Supervision und Coaching**§ 19**

¹ Eine Regelung zur Vergütung einer zur guten Berufserfüllung erforderlichen Supervision oder eines Coachings ist nicht Bestandteil der Weiterbildung, sondern soll Bestandteil der Anstellungsbedingungen im Anstellungsvertrag im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis sein.

Supervision und Coaching

² Wird die Vergütung einer Supervision bzw. eines Coachings im Rahmen von mindestens zehn Sitzungen zu 2 bis 2,5 Stunden pro Jahr im Anstellungsvertrag vereinbart und in Anspruch genommen, kann der Anspruch auf jährliche Weiterbildung um eine Woche reduziert werden.

³ Wenn keine Vereinbarung besteht, kann die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter an Stelle einer Woche jährlicher Weiterbildung eine Supervision im Umfang von höchstens zehn Sitzungen zu 2 bis 2,5 Stunden im Jahr beanspruchen.

² SRLA 151.100.

§ 20

Supervision
in Konflikt-
fällen

In Konfliktfällen kann die Landeskirche auf Empfehlung der Dekanin bzw. des Dekans oder auf Empfehlung einer Gemeindeberatung hin eine Supervision oder ein Coaching bis höchstens acht Sitzungen pro Jahr finanzieren.

I. Weisung und Vollzug**§ 21**

Vollzug

Der Kirchenrat setzt dieses Reglement auf den 01. Januar 2002 in Kraft. Es ersetzt das Reglement betreffend die Weiterbildung hauptamtlicher kirchlicher Mitarbeiter vom 21. November 1977, den bisherigen internen Kommentar vom 11. August 1993 und die Handhabungsanleitung vom 03. Februar 1997.