

Verordnung zum Weiterbildungsreglement für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (VWBR)

vom 15. Mai 2001

Der Kirchenrat der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau, gestützt auf das Weiterbildungsreglement für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter¹ und den Beschluss der Synode vom 24. Januar 2001, beschliesst:

1. Allgemeine Bestimmungen

§ 1

¹ Weiterbildung dient der Verbesserung der beruflichen Qualifikation und Kompetenz. Dazu gehört alles, was früher unter Fort- und Weiterbildung verstanden wurde.

Weiterbildung/
Zusatz-
ausbildung

² Eine Zusatzausbildung verhilft zu neuen Qualifikationen und dient einer beruflichen Spezialisierung oder Neuausrichtung.

§ 2

Bei der Planung und Wahl von Weiterbildungen oder Zusatzausbildungen müssen die Wünsche und Erwartungen an die Verbesserung der beruflichen Kompetenz und Qualifikation von seiten der anstellenden oder vorgesetzten Behörde berücksichtigt werden. Die Bewilligung einer Weiterbildung oder Zusatzausbildung kann davon abhängig gemacht werden.

Zustimmung
des Arbeit-
gebers

§ 3

¹ Zur Projektierung, Durchführung und Evaluation einer Weiterbildung oder Zusatzausbildung von mindestens sechs Wochen gehört die Begleitung durch eine Supervisorin bzw. einen Supervisor, eine Mentorin bzw. einen Mentor oder eine Kursleitung. Die Begleitung dient der Überprüfung der Ziele der Weiterbildung und ihrer Erfüllung sowie der Qualitätskontrolle im Sinne des Personalmanagements.

Supervision
oder Mento-
rat während
der Weiter-
bildung

² Die Begleitung reflektiert alle drei bis vier Wochen die Weiterbildung mit der Bezügerin resp. dem Bezüger der Weiterbildung.

³ Im Rahmen seiner zeitlichen Möglichkeiten steht der theologische Sekretär für Beratung zur Verfügung.

¹ SRLA 483.100.

§ 4

Verfall des
Anspruchs
auf Weiter-
bildung/
Kumulation

¹ Nicht bezogene Weiterbildung verfällt und kann nicht nachträglich eingefordert werden. Hingegen kann die lange Weiterbildung auch später als im neunten Dienstjahr geltend gemacht werden.

² Lange Weiterbildungen können nicht miteinander kumuliert werden.

³ In einem neunjährigen Zyklus kann kurze Weiterbildung einmal kumuliert werden auf maximal sechs Wochen.

§ 5

Schluss-
bericht

Schlussberichte, Resultate und Produkte von Weiterbildungen (wie qualifizierte Arbeiten) können als ungenügend zurückgewiesen werden mit der Aufforderung, sie auch nach Abschluss der Weiterbildung zu verbessern oder zu ergänzen. Zu einem Schlussbericht gehören mindestens:

Ein Überblick über die Weiterbildungszeit mit einer Beschreibung und Qualifizierung der Weiterbildungssteile (Kurse, Seminare, Studienzeit, inkl. Zeiten der Reflexion, etc.).

Eine Zusammenfassung der dienstlichen Standortbestimmung (auf Wunsch wird dieser Teil nur vom Beauftragten für Weiterbildungsangelegenheiten eingesehen und anschliessend retourniert).

Sofern Produkte wie qualifizierte Arbeiten integraler Teil der Weiterbildung sind, Überarbeitung bis zur genügenden Qualifizierung durch die begleitende Fachperson.

Gegen den Entscheid des theologischen Sekretärs kann gemäss § 140bis der Kirchenordnung² Beschwerde beim Kirchenrat eingereicht werden.

§ 6

Finanzielle
Beiträge der
Zentralkasse
an lange
Weiter-
bildung

¹ Bei lang dauernden Weiterbildungen oder Zusatzausbildungen leistet die Zentralkasse einen Beitrag von höchstens Fr. 9'000.00³ an die Weiterbildungskosten (Teilzeitstellen anteilmässig, zum Beispiel Fr. 4'500.- bei einer 50%-Stelle). Die Beiträge an die Stellvertretungskosten sind im Weiterbildungsreglement geregelt.

² Teilzeitstellen ab 50 Stellenprozent (gemäss WBR) haben Anspruch auf 14 Wochen lang dauernde Weiterbildung, sofern die Stelleninhabenden in diesen Wochen im Rahmen der zu einer vollen Anstellung fehlenden Stellenprozente ihre Freizeit für die Weiterbildung zur Verfügung stellen.

³ Die Berechnung des Anspruchs bei lang dauernden Weiterbildungen richtet sich nach dem durchschnittlichen Anstellungsgrad der vorangehenden acht Dienstjahre.

⁴ Mit finanziellen Beiträgen der Zentralkasse werden die Reisekosten von höchstens einer Auslandsreise unterstützt.

² SRLA 151.100. Beachte: § 140bis entspricht § 143 KO i.d.F. vom 01. Januar 2005.

³ Höhe des Beitrags geändert durch Beschluss des Kirchenrates vom 15. November 2007 und in Kraft gesetzt per 01. Januar 2009.

§ 7⁴

¹ Verlässt jemand nach der lang dauernden WB den kirchlichen Dienst ganz oder wechselt er in den Dienst einer anderen Landeskirche, besteht eine Rückerstattungspflicht für die an die WB geleisteten Beiträge.

Rückerstat-
tungspflicht

² Die Rückerstattungspflicht gilt pro rata temporis während drei Jahren nach Abschluss der lang dauernden WB.

³ Die Rückerstattungspflicht gemäss Absatz 2 halbiert sich bei einem Wechsel zu einer Mitgliedkirche des Schweizerischen Evangelischen Kirchenbundes.

⁴ Hat jemand eine lang dauernde WB in Anspruch genommen und verlässt den Dienst in der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau vor Ablauf des 9-Jahres-Zyklus, besteht auch für die Lohnkosten der Weiterbildungszeit eine Rückerstattungspflicht pro rata temporis.

(Beispiel: Vorbezug der lang dauernden WB im 8. Jahr, verlassen des Dienstes am Ende des 8. Dienstjahres im Aargau. Es besteht damit eine Rückerstattungspflicht von einem Neuntel der Lohnkosten für die Weiterbildungszeit).

⁵ Auf begründetes Gesuch hin kann der Kirchenrat von der Rückerstattungspflicht absehen, insbesondere bei Krankheit, Invalidität, Mutterschaft oder definitiver Aufgabe der Erwerbstätigkeit.

2. Bestimmungen zu Supervision und Coaching**§ 8**

Supervision ist Reflexion der eigenen beruflichen Tätigkeit in einer professionellen Beratung. Coaching bedeutet Anleitung bei der Arbeit oder Praxisbegleitung bei der Erarbeitung praktischer beruflicher Kompetenzen („training on the job“).

Supervision
und
Coaching**§ 9**

Supervisionen oder Coachings gemäss § 20 des Weiterbildungsreglements⁵ werden von der Zentralkasse bis zu maximal acht Sitzungen zu zwei Stunden nach Minimalansatz des Berufsverbandes BSO subventioniert.

Coaching in
Konflikt-
situationen**3. Bestimmungen für den landeskirchlichen Betrieb****§ 10⁶**

Ziel, Inhalt und Umfang der Weiterbildung müssen mit der vorgesetzten Stelle besprochen und von ihr bewilligt werden. Die Verantwortung für Inhalt und Erfüllung der Weiterbildung sowie für das Einhalten der reglementarischen Vorgaben liegt bei der vorgesetzten Stelle.

Entscheid
der vorge-
setzten Stelle

⁴ Eingefügt durch Beschluss des Kirchenrates vom 10. Dezember 2002.

⁵ SRLA 483.100.

⁶ Geändert durch Beschluss des Kirchenrates vom 15. November 2007 und in Kraft gesetzt per 01. Januar 2008.

§ 11⁷Kleine
Weiter-
bildungen

Weiterbildungen werden bereichsintern budgetiert und abgerechnet.

§ 12⁸

Dienstweg

Die Zentralkasse unterstützt kurze Weiterbildungen mit einem Betrag von durchschnittlich höchstens Fr. 1'500.00 pro Jahr, wobei der Beitrag auf vorgängigen Antrag höchstens über drei Jahre summiert werden kann.

§ 13entfällt⁹**§ 14**

entfällt

§ 15

entfällt

4. Inkrafttreten**§ 16**

Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt per 01. Januar 2002 in Kraft. Die Änderungen für die landeskirchlichen Dienste (§§ 10-12) und § 6 beschloss der Kirchenrat an seiner Sitzung vom 15. November 2007 und setzte sie für §§ 10-12 per 01. Januar 2008 in Kraft, die Anpassung von § 6 Abs. 1 tritt per 01. Januar 2009 in Kraft.

⁷ Geändert durch Beschluss des Kirchenrates vom 15. November 2007 und in Kraft gesetzt per 01. Januar 2008.

⁸ Geändert durch Beschluss des Kirchenrates vom 15. November 2007 und in Kraft gesetzt per 01. Januar 2008.

⁹ §§ 13 bis 15 entfallen durch Beschluss des Kirchenrates vom 15. Novmeber 2007.