

Vernehmlassung "Neuordnung der Weiterbildung"

Einführung

Geschätzte ehrenamtliche Mitglieder der Kirchenpflege

Geschätzte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Kirchgemeinden und bei den Landeskirchlichen Diensten

Der Kirchenrat beabsichtigt, der Synode eine Neuordnung der Weiterbildung der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorzulegen. Im Zentrum steht eine Reduktion der jährlichen Weiterbildung zugunsten von mehr Ferien, der Ersatz der langen Weiterbildung durch eine Auszeit mit der Option einer Weiterbildung und eine Neuregelung der Supervision. Insgesamt soll die Gestaltung der Weiterbildung flexibler werden.

Von Januar bis März 2020 hat der Kirchenrat in sechs regionalen Workshops Eckwerte zur Neuordnung der Weiterbildung präsentieren und diskutieren lassen. Die einzelnen Ergebnisse der Workshops wurden im a+o Juli/August ausführlich beschrieben. Der Kirchenrat hat eine breite Vernehmlassung in Aussicht gestellt. Aufgrund der Rückmeldungen hat er die in den Workshops vorgestellten Eckwerte für die Vernehmlassung überarbeitet.

Nicht zuletzt als Folge der Coronakrise, welche den schon bestehenden finanziellen Druck in den Kirchgemeinden und in der Landeskirche erheblich erhöhen dürfte, ist es für den Kirchenrat unumgänglich geworden, bei allen Refomvorhaben der Kirche auch nach finanziellen Entlastungen zu suchen. So schickt der Kirchenrat diese neuen Eckwerte in die Vernehmlassung, die auch eine Verringerung des Weiterbildungsanspruchs gegenüber dem bisherigen und dem in den Workshops präsentierten beinhalten.

Die neuen Eckwerte wurden unter Berücksichtigung folgender Aspekte entwickelt:

- Reduktion der Komplexität (Verringerung des administrativen Aufwandes)
- Einsparung für Kirchgemeinden und Landeskirche
- Erhaltung attraktiver Arbeitsbedingungen trotz Sparbemühungen

Der Kirchenrat vertritt die Meinung, dass auch mit den neuen Eckwerten die Qualität der Arbeit nicht gefährdet ist, und es möglich bleibt, berufsspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten zu vertiefen und auf dem neuesten Stand zu halten. Und er ist überzeugt, dass die Arbeitsbedingungen der Reformierten Kirche Aargau trotz Reduktionen bei der Weiterbildung gut bleiben. Die Website mediallegra.ch bietet eine vergleichende Zusammenstellung der Arbeitsbedingungen innerhalb der reformierten Kantonalkirchen der Deutschschweiz.

Der Kirchenrat dankt Ihnen sehr für Ihre Mitwirkung.

Sarah Kyburz und David Lentzsch, Fachstelle Personalentwicklung

Möchten Sie diese Einführung kommentieren?

Vernehmlassung "Neuordnung der Weiterbildung"

Warum eine Neuordnung der Weiterbildung nötig ist

Die Regelungen zur Weiterbildung bedürfen aus mehreren Gründen einer Anpassung:

- **Die Absicht, die Qualität der kirchlichen Arbeit zu fördern, steht zunehmend in Konkurrenz zum Kostendruck.**
- **Der Begriff Weiterbildung ist ein Sammelsurium. Er umfasst Qualitätsförderung in der Funktion, Zusatzausbildungen, Massnahmen zur Persönlichkeitsentwicklung, rekreative Elemente, Beratung, Coaching, Supervision. Eine Klärung der Begrifflichkeit tut Not.**
- **Weiterbildung steht in der Spannung zwischen persönlichen Interessen der Mitarbeitenden und Interessen der Personalführung. Dies führt zu Unsicherheiten bei der Bewilligung von Weiterbildung.**
- **Bestimmungen im Weiterbildungsreglement kollidieren zum Teil mit der Verordnung zum Dienst- und Lohnreglement für die nicht ordinierten Dienste.**
- **Katechetinnen und Katecheten als auch Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker unterstehen gemäss VDLM teilweise anderen Regelungen betreffend die Weiterbildung.**
- **Die Bestimmung im WBR, wonach die Kirchenpflege Höchstbeträge für Weiterbildung festsetzen kann, kann Weiterbildung verhindern.**
- **Weiterbildung muss als wichtiges Instrument der Personalentwicklung einsetzbar werden.**
- **Die Weiterbildungskosten der langen Weiterbildung sind zu hoch und von der Landeskirche bei sinkenden Beiträgen der Kirchgemeinden nicht mehr finanzierbar.**

Vernehmlassung "Neuordnung der Weiterbildung"

Die wichtigsten Änderungen im Überblick

- **Der jährliche Weiterbildungsanspruch wird von zehn Tagen auf fünf Tage reduziert.**
- **Der jährliche Weiterbildungsanspruch kann über fünf Jahre kumuliert werden.**
- **Die lange Weiterbildung von 14 Wochen wird zu einer Auszeit vom Amt von sieben Wochen.**
- **Alle Mitarbeitenden in den Kirchgemeinden erhalten eine zusätzliche Woche Ferien.
Mitarbeitende der Landeskirchlichen Dienste erhalten teilweise zusätzliche Ferientage.**
- **Die ordinierten Dienste können maximal fünf Ferientage pro Jahr bis maximal 40 Tage kumulieren.**
- **Die ordinierten Dienste erhalten zusätzlich zur Weiterbildung einen Zeit- und Subventionsanspruch für Supervision von drei Stunden pro Jahr.**

Vernehmlassung "Neuordnung der Weiterbildung"

Persönliche Angabe

Ich antworte

- im Auftrag eines Gremiums
- als Einzelperson

Vernehmlassung "Neuordnung der Weiterbildung"

Persönliche Angabe

Ich antworte für

- eine Kirchenpflege
- einen Kapitels- oder Konventsvorstand
- einen Berufsverband
- ein anderes Gremium

Vernehmlassung "Neuordnung der Weiterbildung"

Persönliche Angabe

Ich bin

- ehrenamtliches Mitglied der Kirchenpflege
- Pfarrerin oder Pfarrer
- Sozialdiakonin oder Sozialdiakon
- Katechetin oder Katechet
- Kirchenmusikerin oder Kirchenmusiker
- Sigristin oder Sigrist
- Mitarbeiterin oder Mitarbeiter in der Verwaltung (Sekretariat, Kirchengutsverwaltung)
- Mitarbeiterin oder Mitarbeiter bei den Landeskirchlichen Diensten

Vernehmlassung "Neuordnung der Weiterbildung"

Kurze Weiterbildung bei einem Stellenpensum von 100% (Teilzeitstellen anteilmässig)

Bisherige Eckwerte

Zeitanspruch: Zehn Tage

Subventionsanspruch: 2/3 der Kosten, wobei die Kirchenpflege Höchstbeträge festlegen kann

Neue Eckwerte

Zeitanspruch: Fünf Tage

Subventionsanspruch: 2/3 der Kosten, maximal Fr. 200 pro Tag

Überlegungen des Kirchenrats

- **Fünf Tage Weiterbildungsanspruch, maximal subventioniert mit Fr. 1000, sind vergleichbar mit den Bestimmungen in den Kantonalkirchen Zürich, Bern und St. Gallen. Einige Kantonalkirchen kennen grosszügigere Regelungen, andere bemessen den Weiterbildungsanspruch knapper.**
- **Der Weiterbildungsanspruch von zehn Tagen pro Jahr wird meist nicht eingelöst. Dies legen Beobachtungen im Zuge des Bewilligungsverfahrens von langen Weiterbildungen nahe, bei welchen absolvierte Weiterbildungen nachgewiesen werden müssen.**
- **Auch mit nur fünf Weiterbildungstagen ist die Qualität in der Arbeit sichergestellt. Mitarbeitenden mit Teilzeitpensen soll es möglich sein, durch Kumulation des Weiterbildungsanspruchs über mehrere Jahre sinnvolle, mehrtägige Weiterbildungseinheiten besuchen zu können.**
- **Die Möglichkeit der Kirchenpflege, Höchstbeträge für die Weiterbildung festzusetzen, kann bei Sparmassnahmen Weiterbildung leicht verhindern. Sie soll deshalb durch eine Subventionspflicht von maximal Fr. 200 pro Tag oder Fr. 1000 pro Woche ersetzt werden. Zusammen mit dem Kostenanteil der Mitarbeitenden (1/3 der Kosten) entspricht sie realistischen Kurskosten von Fr. 1500 pro Woche.**

Halten Sie eine Reduktion des Weiterbildungsanspruchs von zehn Tagen auf fünf Tage für vertretbar?

Ja

Nein

Denken Sie, dass ein Zeitanspruch von fünf Tagen Weiterbildung pro Jahr ausreichend ist, um die Qualität in der Arbeit zu gewährleisten?

Ja

Nein

Halten Sie einen maximalen Subventionsbeitrag von Fr. 200 pro Tag (inklusive Kost, Logis und An- und Abreise) für angemessen?

Ja

Nein

Sind Sie einverstanden, dass die Kirchenpflege nicht mehr Höchstbeträge für Weiterbildung festsetzen kann, die unter Fr. 200 pro Weiterbildungstag liegen?

Ja

Nein

Halten Sie die Möglichkeit, die kurze Weiterbildung über fünf Jahre hinweg kumulieren zu können, für sinnvoll?

Ja

Nein

Möchten Sie einen Kommentar zu den Eckwerten der kurzen Weiterbildung anfügen?

Vernehmlassung "Neuordnung der Weiterbildung"

Lange Weiterbildung/Auszeit vom Amt bei einem Stellenpensum von 100% (Teilzeitstellen anteilmässig)

Bisherige Eckwerte

Charakter: Lange Weiterbildung, persönliche und berufliche Standortbestimmung

Anspruchsgruppe: Ordinierte Dienste, Katechetinnen und Katecheten, Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker

Zeitanspruch: 14 Wochen, jeweils nach Vollendung von acht Dienstjahren

Subventionsanspruch: 2/3 zulasten der Landeskirche, maximal Fr. 9000

Stellvertretungskosten: Abgestuft nach Stellenplan in der Kirchgemeinde, zulasten der Landeskirche

Neue Eckwerte

Charakter: Sabbatical (Auszeit) mit der Möglichkeit der Weiterbildung

Anspruchsgruppe: Ordinierte Dienste der Kirchgemeinden sowie Pfarrerinnen und Pfarrer der Landeskirchlichen Dienste in der Spezialseelsorge oder in der Seelsorge in Spitälern und Kliniken

Zeitanspruch: Sieben Wochen, jeweils nach Vollendung von acht Dienstjahren (höchstens drei Mal in der Berufskarriere)

Subventionsanspruch: 2/3 zulasten der Landeskirche, maximal Fr. 200 pro Tag, sofern die Weiterbildung bei einer anerkannten Institution besucht wird

Stellvertretungskosten: Bis 150 Stellenprozente der gleichen Funktion in der Kirchgemeinde pauschal Fr. 5000 zulasten der Landeskirche, bei mehr als 150 Stellenprozenten pauschal Fr. 3000.

Überlegungen des Kirchenrats

- Der Charakter der langen Weiterbildung, die in den Anfängen den Pfarrerinnen und Pfarrern ermöglichen wollte, sich ein Semester lang an der Universität theologisch aufdatieren zu lassen, hat sich hin zu einem Bedürfnis nach einer Auszeit vom Amt entwickelt.
- Eine Auszeit vom Amt ist aufgrund der hohen Anforderungen ein berechtigtes Bedürfnis, welchem auch ohne Verbindung mit einer Weiterbildungspflicht stattgegeben werden kann. Wenn die Auszeit freiwillig für den Besuch von Weiterbildung genutzt wird, so beteiligt sich die Landeskirche im finanziellen Rahmen der kurzen Weiterbildung an den Kosten.
- Katechetinnen und Katecheten, Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker sind schon bisher kaum in den Genuss einer langen Weiterbildung gekommen, weil die Voraussetzung zur Gewährung das Innehaben einer Anstellung von mindestens 50% voraussetzt, was in diesen Funktionen kaum möglich ist.
- Berücksichtigt man Lohn, Sozialleistungen, Weiterbildung und Stellvertretung, so entstehen für eine lange Weiterbildung Kosten, die heute nicht mehr leistbar sind. Eine Auszeit von sieben Wochen muss genügen, sie kann in Verbindung mit dem ordentlichen Ferienanspruch verlängert werden.
- Das Bewilligungs- und Abrechnungsverfahren sowie das Erstellen des Berichts der langen Weiterbildung generieren erheblichen administrativen Aufwand für Mitarbeitende, Kirchenpflegen und Landeskirche. Er kann durch die Gewährung einer Auszeit und durch die

Pauschalierung der Stellvertretungskosten stark vermindert werden.

- **Die vorgeschlagenen pauschalierten Entschädigungen für die Stellvertretung während der Auszeit ermöglichen den punktuellen Einsatz von Stellvertretungen und die Abdeckung der Grundversorgung. Da eine Zeitspanne von sieben Wochen überblick- und absehbar ist, ist dies zu verantworten.**

Halten Sie die Umwandlung der langen Weiterbildung mit Weiterbildungspflicht in eine Auszeit vom Amt mit der Möglichkeit der Weiterbildung für sinnvoll?

Ja

Nein

Halten Sie die Beschränkung einer Auszeit auf die ordinierten Dienste für gerechtfertigt?

Ja

Nein

Halten Sie die Dauer von sieben Wochen für eine Auszeit für angemessen?

Ja

Nein

Halten Sie den Subventionsanspruch von Fr. 200 pro Weiterbildungstag für angemessen?

Ja

Nein

Sind Sie einverstanden, dass die Weiterbildung nur subventioniert wird, wenn sie bei einer anerkannten Institution besucht wird?

Ja

Nein

Sind Sie mit der Pauschalierung der Stellvertretungskosten einverstanden?

Ja

Nein

Halten Sie die vorgeschlagene Entschädigung für die Stellvertretungskosten (Fr. 5000 / Fr. 3000) für angemessen?

Ja

Nein

Möchten Sie einen Kommentar zu den Eckwerten der Auszeit anfügen?

Vernehmlassung "Neuordnung der Weiterbildung"

Supervision

Bisherige Eckwerte

Anspruchsgruppe: Alle Angestellten

Zeitanspruch: 25 Stunden entsprechen fünf Tagen Weiterbildung

Subventionsanspruch: Nicht geregelt

Neue Eckwerte

Anspruchsgruppe: Ordinierte Dienste

Zeitanspruch: Drei Stunden pro Jahr

Subventionsanspruch: 1/1 zulasten der Kirchgemeinde

Überlegungen des Kirchenrats

- **Supervision wird hier als jährlicher Check-Up verstanden, in dessen Rahmen die ordinierten Dienste ihre Rolle in Verbindung mit ihrer persönlichen Situation unter Anleitung grundsätzlich reflektieren. Dafür sollten drei Stunden pro Jahr ausreichend sein.**
- **Anlassbedingte Supervision, etwa in Folge von Überforderung oder Überlastung im Amt oder bei Konflikten, soll von der Kirchenpflege situativ betrachtet und ermöglicht werden.**
- **Supervision im hier gemeinten Sinne ist nicht Weiterbildung, sondern Voraussetzung für die Amtsführung. Ihre Kosten sollen deshalb von der Kirchgemeinde in vollem Umfang getragen werden. Eine Stunde Supervision kostet in der Regel ca. Fr. 160 bis Fr. 200.**

Sind Sie mit der Beschränkung des Supervisionsanspruchs auf die ordinierten Dienste einverstanden?

Ja

Nein

Sind Sie mit der Beschränkung des Subventionsanspruchs auf Supervision im Sinne eines Check-Ups einverstanden?

Ja

Nein

Sind Sie mit der vollen Kostenübernahme für Supervision durch die Kirchgemeinde einverstanden?

Ja

Nein

Möchten Sie einen Kommentar zu den Eckwerten der Supervision anfügen?

Vernehmlassung "Neuordnung der Weiterbildung"

Ferien

Bisherige Eckwerte

Kirchgemeinde: 20, 25, 30 Tage

Landeskirche: 20, 22, 25, 27, 30 Tage

Neue Eckwerte

Kirchgemeinde und Landeskirche: 25 Tage bis zum 50. Altersjahr, 30 Tage ab dem 50. Lebensjahr

Die ordinierten Dienste können maximal fünf Ferientage pro Jahr sparen und bis maximal 40 Tage kumulieren

Überlegungen des Kirchenrats

- Die Gewährung einer zusätzlichen Ferienwoche ist in Zusammenhang mit der Reduktion der kurzen Weiterbildung um fünf Tage gerechtfertigt.
- Etliche Landeskirchen gewähren einen minimalen Ferienanspruch von 25 Tagen.
- Gemäss Bundesamt für Statistik werden Vollzeitangestellten in der Schweiz bis zum 50. Lebensjahr durchschnittlich 4,9 Ferienwochen gewährt.
- Die Kumulation von Ferientagen eröffnet den ordinierten Diensten die Möglichkeit, die Auszeit vom Amt auf den bisherigen Umfang der langen Weiterbildung auszudehnen.

Sind Sie mit der Erhöhung des Ferienanspruchs einverstanden?

Ja

Nein

Sind Sie einverstanden, dass die ordinierten Dienste maximal fünf Ferientage pro Jahr sparen und bis maximal 40 Tage kumulieren können?

Ja

Nein

Sind Sie einverstanden, dass die Möglichkeit der Kumulation von Ferientagen auf die ordinierten Dienste beschränkt bleibt?

Ja

Nein

Möchten Sie einen Kommentar zu den Eckwerten der Ferien anfügen?

Vernehmlassung "Neuordnung der Weiterbildung"

Dank

Wir danken Ihnen sehr für die Teilnahme an der Vernehmlassung und das Mittragen der Veränderungsprozesse in unserer Kirche.

Nach Auswertung der Vernehmlassung werden wir Sie im a+o über die Ergebnisse informieren.

Möchten Sie noch allgemeine Bemerkungen anbringen?