

Synode vom 17. November 2021

Vorlage zu Traktandum 8

Neuordnung der Weiterbildung

Der Kirchenrat an die Synode

Anträge:

1. Die Synode beschliesst
 - a. die Totalrevision des Weiterbildungsreglements für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (WBR, SRLA 483.100, neu SRLA 381.100)
 - b. die Teilrevision des Dienst- und Lohnreglements für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landeskirchlichen Dienste sowie den Kirchenrat der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau (DLR, SRLA 341.100)
 - c. die Teilrevision des Dienst- und Lohnreglements für die ordinierten Dienste (DLD, SRLA 371.300)
 - d. die Teilrevision des Dienst- und Lohnreglements für nicht ordinierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Evangelisch-Reformierten Kirchgemeinden des Kantons Aargau (DLM, SRLA 371.400).
2. Die geänderten Bestimmungen treten am 01. Januar 2023 in Kraft.

Worum geht es?

Der Kirchenrat legt der Synode die Neuordnung der Weiterbildung der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor. Im Zentrum stehen die Reduktion des jährlichen Weiterbildungsanspruchs zugunsten von mehr Ferien, der Ersatz der bisherigen «lang dauernden Weiterbildung» durch eine Auszeit vom Amt verbunden mit der Möglichkeit einer Weiterbildung und eine Neuregelung der Supervision. Insgesamt soll die Gestaltung der Weiterbildung flexibler werden.

Ausgangslage

Weiterbildung ist ein wichtiges Instrument der Personalentwicklung. Sie hat die Verbesserung der Kompetenzen und der Qualität der Arbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Ziel und dient damit der Erfüllung des kirchlichen Auftrags der Kirchgemeinden und der Landeskirche. Die heutigen Regelungen zur Weiterbildung bedürfen aus mehreren Gründen einer Anpassung: Der Begriff Weiterbildung ist in den geltenden Reglementen unscharf und bezieht sich auf unterschiedliche Bereiche. Er umfasst Qualitätsförderung in der Funktion, Zusatzausbildungen, Massnahmen zur Persönlichkeitsentwicklung, rekreative Elemente, Beratung, Coaching, Supervision. Die Bestimmungen im geltenden Weiterbildungsreglement, wonach die Kirchenpflege Höchstbeträge für Weiterbildung festsetzen kann, kann bei restriktiver Handhabung Weiterbildung verhindern. Schliesslich sind die Kosten der lang dauernden Weiterbildung von der Landeskirche bei sinkenden Beiträgen der Kirchgemeinden nicht mehr finanzierbar. Aus diesen Gründen hat der Kirchenrat im Juni 2019 die Neuordnung der Weiterbildung angestossen. Der Meinungsbildungsprozess wurde mit sechs regionalen Workshops gestartet, in denen die neuen Eckwerte diskutiert wurden. Aufgrund der Ergebnisse der Workshops wurden die

Eckwerte überarbeitet und vom Kirchenrat im Januar/Februar 2021 in eine breite Vernehmlassung gegeben. Nach erneuter Überarbeitung aufgrund der Rückmeldungen legt der Kirchenrat nun der Synode die Neuordnung der Weiterbildung vor.

Die wichtigsten Änderungen im Überblick

a. Kurze Weiterbildung

1. Der jährliche Weiterbildungsanspruch wird von zehn auf fünf Tage reduziert.
2. Der jährliche Weiterbildungsanspruch kann über fünf Jahre kumuliert werden.
3. Der Subventionsanspruch beträgt zwei Drittel der Kosten, maximal Fr. 200 pro Tag.

b. Auszeit vom Amt

1. Die bisherige lang dauernde Weiterbildung der ordinierten Dienste im Umfang von 14 Wochen jeweils nach Vollendung von acht Dienstjahren erhält den Charakter einer Auszeit vom Amt im Umfang von sieben Wochen.
2. Während der Auszeit vom Amt besteht die Möglichkeit, aber nicht die Verpflichtung zu Weiterbildung.
3. Der Subventionsanspruch für die optionale Weiterbildung beträgt zwei Drittel der Kosten, maximal Fr. 200 pro Tag, und besteht gegenüber der Landeskirche. Subventioniert werden Weiterbildungen, die bei einer Ausbildungs- oder Weiterbildungsinstitution absolviert werden.
4. Die belegten Stellvertretungskosten werden Kirchgemeinden mit bis zu 150 Stellenprozenten der gleichen Funktion mit höchstens Fr. 5'000, bei mehr als 150 Stellenprozent mit höchstens Fr. 3'000 entschädigt.

c. Supervision

1. Es besteht Anspruch auf drei Stunden von der Arbeitgeberin finanzierte Supervision pro Jahr im Sinne einer Standortbestimmung.
2. Weitere Supervision kann im Bedarfsfall beantragt werden.

d. Ferien

1. Der Ferienanspruch wird um fünf Tage angehoben.
2. Die ordinierten Dienste können maximal fünf Ferientage jährlich ansparen und bis zu maximal 40 Tage kumulieren.

Nutzen für Landeskirche und Kirchgemeinden

Trotz der Reduktion der Weiterbildungszeit bleiben die Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden der Kirchgemeinden und der Landeskirche attraktiv. Die Reduktion der kurzen Weiterbildung wird durch eine zusätzliche Woche Ferien kompensiert. Die Kumulation der kurzen Weiterbildungszeit bietet insbesondere den Teilzeitmitarbeitenden die Möglichkeit, länger dauernde Weiterbildungen zu besuchen. Für die ordinierten Dienste bietet die Umwandlung der lang dauernden Weiterbildung in eine Auszeit vom Amt die Möglichkeit einer «geschenkten Pause» ohne jegliche Weiterbildungsverpflichtung. Gleichzeitig bleibt die Möglichkeit, während der Auszeit eine subventionierte Weiterbildung zu absolvieren, erhalten. Die Ferienkumulation macht es zudem möglich, die Auszeit auf die Länge der jetzigen lang dauernden Weiterbildung auszuweiten. Dem Kirchenrat ist es ein Anliegen, dass die Arbeitsplätze in den Aargauer Kirchgemeinden auch im interkantonalen Vergleich attraktiv bleiben. Die Flexibilisierung von Weiterbildung, Auszeit und Ferien stärkt die Attraktivität dieser Arbeitsbedingungen.

Insbesondere die Umwandlung der lang dauernden Weiterbildung in eine Auszeit vom Amt bringt eine erhebliche Verringerung des administrativen Aufwandes mit sich. Die aufwändige Prüfung von Weiterbildungsgesuchen entfällt. Die neu klar umrissene Bewilligungspraxis (Weiterbildung an einer Ausbildungs- oder Weiterbildungsinstitution) erleichtert die Beurteilung, ob eine Weiterbildung bewilligt werden kann.

Die klare Abgrenzung der Supervision von der Weiterbildung eliminiert die bisher bestehende Vermischung der beiden Gefässe und die damit verbundene Unklarheit, wann Supervision als Weiterbildung verrechnet werden kann, darf oder soll.

Die Reduktion der kurzen, vor allem aber die Halbierung der bisherigen lang dauernden Weiterbildung bringt finanzielle Einsparungen für die Kirchgemeinden und die Landeskirche mit sich.

Für Auszeiten vom Amt, in denen keine Weiterbildung absolviert wird, fallen ausser den Stellvertretungskosten, die von der Landeskirche getragen werden, keine weiteren Zusatzkosten an.

Umsetzung und Zeitplan

Das totalrevidierte Weiterbildungsreglement sowie die Änderungen in den Dienst- und Lohnreglementen DLR, DLD und DLM sollen am 1. Januar 2023 in Kraft treten. Für ordinierte Dienste, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens innerhalb von einem bis drei Jahren Anspruch auf eine lang dauernde Weiterbildung hätten, soll eine Übergangsfrist gelten. Sie sollen wählen können, ob sie eine lang dauernde Weiterbildung nach altem Recht oder eine Auszeit vom Amt gemäss der neuen Regelung beziehen wollen.

Reformierte Landeskirche Aargau
Kirchenrat

Christoph Weber-Berg
Kirchenratspräsident

David Zimmer
Kirchenschreiber

Beilage

Synopse:

- A. Totalrevision des Weiterbildungsreglements für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (WBR, SLRA 483.100, neu SRLA 381.100)
- B. Teilrevision des Dienst- und Lohnreglements für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landeskirchlichen Dienste sowie den Kirchenrat der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau (DLR, SRLA 341.100)
- C. Teilrevision des Dienst- und Lohnreglements für die ordinierten Dienste (DLD, SRLA 371.300)
- D. Teilrevision des Dienst- und Lohnreglements für nicht ordinierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Evangelisch-Reformierten Kirchgemeinden des Kantons Aargau (DLM, SRLA 371.400)