

Reglement betreffend

**die Förderung
(Fortbildung, Weiterbildung, Supervision und
Krisenberatung) kirchlicher Mitarbeiterinnen und
Mitarbeiter**

(Weiterbildungsreglement)
(vom Kirchenrat genehmigt am 24. Juni 1996)

Gestützt auf § 18 a der Kirchenordnung (IV B 1) erlässt der Kirchenrat folgendes Reglement:

1. Begriffe

1.1. Unter «Mitarbeiterförderung» werden in diesem Reglement «Weiterbildung», «Fortbildung», «Supervision» und «Krisenberatung» zusammengefasst.

1.2. «Weiterbildung» ist die Ergänzung und Vertiefung der bestehenden Befähigungen in der angestammten Funktion.

1.3. «Fortbildung» meint Erweiterung professioneller Fähigkeiten, welche entweder befähigt, eine neue Funktion auszuüben oder in der angestammten Funktion einen neuen Schwerpunkt zu setzen. Beispiele für Fortbildungen sind das Clinical Pastoral Training (CPT), Familienberatung, Schulungen zur Arbeit mit speziellen gesellschaftlichen Gruppen, Umschulung auf neue Aufgaben, Umschulung auf neue Technologien. Fortbildungen dauern in der Regel länger als die unter «Weiterbildung» gefassten Veranstaltungen.

1.4. «Supervision» ist die Reflexion der beruflichen Praxis einzeln oder in einer Gruppe in Anwesenheit einer externen Fachperson (Supervisor oder Supervisorin).

IV E 3 h

1.5. «Krisenberatung» ist eine aufgrund einer akuten Krisensituation im Bereich der kirchlichen Arbeit eingeleitete Massnahme. Sie kann äusserlich in der Form von Supervision oder in anderer Form erfolgen.

1.6. «Leitungsgremien» umfassen die jeweiligen direkt zuständigen Kirchenvorstände, Leitungskommissionen oder für die Verwaltung den Kirchenverwalter.

2. Grundsätzliches

2.1. Alle Formen der Mitarbeiterförderung können auf angestellte oder freiwillige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewandt werden. Das vorliegende Reglement regelt ausschliesslich die Mitarbeiterförderung der in unserer Kirche *angestellten* Personen (Beamtinnen, Beamte und übrige Angestellte). In kirchlichen Bereichen, wo separate Budgets für Weiterbildung oder kantonsübergreifende Regelungen bestehen, wie z.B. im Religionsunterricht, können im Einverständnis mit dem Kirchenrat Abweichungen von diesem Reglement vorgenommen werden.

2.2. Weiterbildung ist eine für jede Berufstätigkeit in der Kirche notwendige Massnahme und ist ein fester Bestandteil des Arbeitsverhältnisses. Die übrigen Formen der Mitarbeiterförderung werden situationsbezogen eingesetzt.

2.3. Der Kirchenrat kann für einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Teilnahme an Veranstaltungen der Mitarbeiterförderung verbindlich erklären.

2.4. In der Regel liegt die Planung der Teilnahme an Veranstaltungen der Mitarbeiterförderung bei den Angestellten oder deren Vorgesetzten. Bei der Durchführung von Mitarbeitergesprächen wird diese Planung vorbereitet. Dabei ist auf ein günstiges Verhältnis von Kosten und Nutzen zu achten.

2.5. Die mit der Mitarbeiterförderung betrauten Organe sind: die Kirchenvorstände, die Leitungskommissionen, der Kirchenverwalter, der Personalausschuss des Kirchenrates und der Kirchenrat. Der Kirchenrat kann Aufgaben der Mitarbeiterförderung an Kommissionen oder an der Kirche nahestehende Organisationen übertragen.

2.6. Die Leitungsgremien können im Rahmen dieses Reglements und ihrer finanziellen Mittel eigene Veranstaltungen planen und durchführen.

3. Weiterbildung

3.1. Teilzeitangestellte/Vollzeitangestellte

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können pro Jahr Weiterbildungsveranstaltungen im Umfang einer Arbeitswoche besuchen. Ist eine Veranstaltung auf mehrere Wochen aufgeteilt, so besteht lediglich Anspruch auf die Anzahl der Normalarbeitstage in der Woche (Beispiel: ein Gemeindeglied mit 50% Anstellungsgrad kann pro Jahr max. 2,5 Arbeitstage für Weiterbildung beziehen). Es ist möglich diese Anteile für 2 Jahre zusammen im vornherein oder im nachhinein zu beziehen.

3.2. Die Kosten für bewilligte Weiterbildungen werden von der Kirche übernommen. Vorbehalten bleibt ein Selbstbehalt gemäss Punkt 6. Als Kosten gelten: Kurskosten, Reisekosten (Bahn $\frac{1}{2}$ -tax 2. Klasse), Kosten für Unterkunft und Verpflegung.

3.3. Die Anträge für Weiterbildung müssen in ihrer Zielsetzung eindeutig und im einzelnen begründet sein. Massgebend für den Entscheid ist, ob die Weiterbildung der ausgeübten Funktion entspricht und die Zielsetzungen erreicht werden können.

IV E 3 h

3.4. Weiterbildung im Falle von Stellvertretungen

Bei kurzen Stellvertretungen (bis zu 3 Monaten) wird keine Weiterbildung gewährt. Bei längeren Stellvertretungen kann der Personalausschuss Weiterbildung gewähren, wenn sich die Person damit speziell auf diese Tätigkeit vorbereitet.

4. Fortbildung

4.1. Fortbildung ist möglich und ihre Kosten werden teilweise oder ganz durch die Kirche übernommen, wenn

- ein Funktionswechsel eine solche notwendig macht,
- Veränderungen am Arbeitsplatz eine solche notwendig machen,
- aufgrund ungenügender oder nicht mehr zeitgemässer Leistungen und Arbeitsweisen Leitungsgremien eine solche verordnen wollen,
- Leitungsgremien aufgrund ihrer mittelfristigen Planung neue Arbeitsschwerpunkte setzen, für welche die notwendigen Befähigungen erworben werden müssen.

4.2. Wird einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin eine Fortbildung finanziert, so besteht Pflicht zur anteilmässigen Rückzahlung, wenn die betreffende Person innerhalb von 4 Jahren nach Abschluss der Fortbildung aus einem durch sie zu vertretenden Grund aus dem Dienst in unserer Kirche ausscheidet (25% der von der Kirche bezahlten Kosten pro nicht erfülltes Arbeitsjahr). Beträge unter Fr. 1000 werden nicht eingefordert.

5. Supervision und Krisenberatung

5.1. Als Supervision gilt jede von einer entsprechend ausgebildeten Fachperson durchgeführte Reflexion der beruflichen Praxis einzeln oder in Gruppen.

5.2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können in beratenden Funktionen Supervision beanspruchen. Eine Kombination von Supervision mit Weiterbildungsveranstaltungen ist möglich.

5.3. Jährlich können maximal 20 Supervisionsstunden auf Kosten der Kirche besucht werden. Supervision sollte im Raum Basel besucht werden. Für Supervision werden keine Reisekosten und andere Unterhaltskosten bezahlt.

5.4. Um die hohen Kosten der Einzelsupervision zu begrenzen, ist jeweils zu prüfen, ob die Möglichkeit besteht eine Supervision in einer Gruppe oder bei Angestellten der Kirche mit entsprechender Befähigung zu erhalten. Dabei dürfen Supervisoren und Supervisanden nicht dem gleichen Arbeitsbereich angehören.

5.5. In Konfliktfällen kann das Gesuch für Supervision unter Hinweis auf Vertraulichkeit direkt an den Personalverantwortlichen des Kirchenrats eingereicht werden.

5.6. Für andere Formen der Krisenberatung sollten wenn möglich kircheneigene Kräfte zugezogen werden.

6. Kostenberechnung, Selbstbehalt und Auszahlung

6.1. Als Kosten für Veranstaltungen der Mitarbeiterförderung gelten Kurskosten, Beratungs- und Supervisionshonorare, Reisekosten, Kosten für Unterkunft und Verpflegung.

6.2. Für Weiterbildungsanlässe im Inland wird kein Selbstbehalt erhoben.

6.3. Bei Weiterbildungsanlässen im Ausland mit hohen Reisekosten oder hohen Unterhaltskosten kann ein angemessener Selbstbehalt erhoben werden.

IV E 3 h

6.4. Bei Fortbildungsanlässen über längere Zeit, welche das übliche Mass der jährlichen Weiterbildung übersteigen, entscheidet der Kirchenrat über den Selbstbehalt.

6.5. In allen Fällen können Lehrgänge oder Kursorte abgelehnt werden, wenn vergleichbare Kursangebote zu günstigeren Preisen vorliegen. Dies betrifft auch die Wahl der Hotels. Für die Reise in der Schweiz ist der Halbtaxpreis zweiter Klasse massgebend.

6.6. Die Rechnungsstellung erfolgt in der Regel nach dem Besuch von Weiterbildungsanlässen mit den entsprechenden Belegen an die Kirchenverwaltung. Die Rechnungen sind von der bewilligenden Stelle zu visieren. Bei Langzeitfortbildungen können Rechnungen während der Kurse eingereicht werden.

7. Antragstellung und Kompetenzen

7.1. Die genannten Formen der Mitarbeiterförderung sollen nach Möglichkeit in der Vorbereitung und Durchführung der Mitarbeitergespräche berücksichtigt werden.

7.2. Anträge werden immer an die jeweiligen Leitungsgremien gerichtet und enthalten in der Regel:

- eine Kursbeschreibung mit den üblichen Informationen
- eine Zielsetzung für die kirchliche Funktion
- Kurs-, Reise- und Verpflegungskosten
- benötigte Arbeitstage
- Regelung der Stellvertretung
- eventuelle Eigenbeteiligung

Abgesehen von der Sonderregelung der Krisenberatung müssen alle Anträge von den direkt vorgesetzten Leitungsgremien gutgeheissen und visiert werden.

7.3. Über Weiterbildungsbegehren im Rahmen dieses Reglements (s. Pt.3) entscheiden Kirchenvorstände, Leitungskommissionen und Kirchenverwalter selbständig und abschliessend. Der Kirchenrat legt jährlich den zur Verfügung stehenden Weiterbildungskredit fest. Er berechnet sich aus einem Basisbetrag multipliziert mit der Anzahl der Stellen im Verantwortungsbereich.

7.4. Alle Leitungsgremien melden ihre Weiterbildungsbeschlüsse mit Namen, Kursart, Dauer in Arbeitstagen und Kosten in tabellarischer Form bis spätestens 31. August des jeweiligen Rechnungsjahres dem Personalverantwortlichen der Kirche. Bis zu diesem Zeitpunkt nicht zugewiesene Beträge fallen an die Kantonalkirche zurück.

7.5. Für alle anderen Anträge ist das Gesuch mit dem Antrag der Leitungskommission des Kirchenvorstandes oder des Kirchenverwalters an den Personalausschuss weiterzuleiten. Der Personalausschuss entscheidet abschliessend bis zu Fr. 5000.– pro Fall. Der für das Pfarramt zuständige Kirchenrat nimmt an den Sitzungen des Personalausschusses teil, wenn umstrittene oder unklare Fragen der Mitarbeiterförderung im Bereich des Pfarramts auftreten. Beträge über Fr. 5000.– genehmigt der Kirchenrat aufgrund der Anträge des Personalausschusses.

7.6. In allen Fällen, welche dieses Reglement nicht umschreibt, entscheidet der Kirchenrat.

8. Schlussbestimmungen und Übergangsregelung

8.1. Das Reglement tritt per 1. Juli 1996 in Kraft. Es ersetzt das Reglement vom 20. Februar 1984.

8.2. Im Jahr 1996 steht den Leitungsgremien noch kein Globalkredit zur Verfügung. Anträge für 1996 sind bis zu diesem

IV E 3 h

Zeitpunkt mit dem Personalverantwortlichen der Kirche abzusprechen.

8.3. Auf die nach altem Reglement bereits bewilligten Weiterbildungen, welche nach dem 1. Juli 1996 stattfinden, können die Bestimmungen dieses Reglements angewandt werden.