

7/K/2 **Reglement über die Weiterbildung kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

vom 1. Dezember 2004

Der kantonale Kirchenrat, gestützt auf KO Art. 175 und Art. 176, erlässt:

1. Grundsätze

Definition des Begriffs

Im vorliegenden Reglement wird im folgenden für Pfarrerinnen und Pfarrer, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im sozial-diakonischen Dienst, Katechetinnen und Katecheten, Organistinnen und Organisten, Sigristinnen und Sigristen sowie weitere im kirchlichen Dienst Tätige die Bezeichnung «Angestellte» verwendet.

Ziel der Weiterbildung

Um ihren Dienst kompetent zu erfüllen, besteht für die Angestellten gemäss Artikel 175, 176, 184a, 189a, 192, 194a und 218a der Kirchenordnung das Anrecht, sich weiterzubilden. Die Weiterbildung hat die Verbesserung der Kompetenz und der Qualität der geleisteten Arbeit zum Ziel und dient damit der Erfüllung des Auftrags in den Kirchgemeinden und der Landeskirche.

Inhalt der Weiterbildung

- 1 Zum Inhalt einer Weiterbildung gehört, was dem kirchlichen Dienst sowie der Entwicklung der Persönlichkeit zustatten kommt.
- 2 Zur Weiterbildung kann die Erstellung einer qualifizierten Arbeit unter fachlicher Begleitung einer anerkannten Person oder Stelle gehören.
- 3 Eine persönliche oder dienstliche Standortbestimmung stellt Weiterbildung dar.
- 4 Das Aufarbeiten von Pendenzen oder Vorbereiten von kommenden Arbeitseinheiten stellt keine Weiterbildung dar.

Arten von Weiterbildung

- 1 Die Glarner Landeskirche kennt drei Arten von Weiterbildung:
 - a) Kurze Weiterbildung
 - b) Vertiefte Weiterbildung
 - c) Langzeitweiterbildung mit Diplom oder Zertifikat
- 2 Veranstaltungen (z.B. Tagungen) ohne Weiterbildungscharakter zählen nicht als Weiterbildung.

2. Anrecht und Subventionierung

Anrecht

Das Anrecht auf Weiterbildung der Angestellten ist in der Kirchenordnung geregelt:

- Für Pfarrerinnen und Pfarrer in Art. 175 und 176
- Für sozial-diakonische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie
- Katechetinnen und Katecheten in Art 184a
- Für Organistinnen und Organisten in Art. 189a

- Für Sigristinnen und Sigristen in Art. 192
- Für weitere im kirchlichen Dienst Tätige in Art. 194a

Subventionierung durch die Landeskirche

- 1 Eine Subventionierung durch die Landeskirche wird dann zugesprochen, wenn die Weiterbildung einen kausalen Zusammenhang hat mit den Aufgaben der Angestellten gemäss dem individuellen Pflichtenheft oder wenn sie im Interesse des kirchlichen Dienstes bzw. des Arbeitgebers liegt.
- 2 Die Subventionierung durch die Landeskirche setzt die Zustimmung zur Weiterbildung durch den Arbeitgeber voraus.
- 3 Der kantonale Kirchenrat kann einen Höchstbetrag für die Subventionierung festsetzen. Vorbehalten bleibt der Budgetrahmen der Rechnung Finanzausgleich der Landeskirche.

3. Weiterbildungsangebote

A Kurze Weiterbildung

Dauer

- 1 Die Dauer der kurzen Weiterbildung ist in der Kirchenordnung geregelt:
 - Für Pfarrerinnen und Pfarrer in Art. 175
 - Für sozial-Diakonische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Katechetinnen und Katecheten in Art 184a
 - Für Organistinnen und Organisten in Art. 189a
 - Für Sigristinnen und Sigristen in Art. 192
 - Für weitere im kirchlichen Dienst Tätige in Art. 194a
- 2 Die kurze Weiterbildung kann über einen Zeitraum von drei Jahren kumuliert werden, d.h. maximal drei Wochen oder 15 Tage beliebig verteilt innerhalb von drei Jahren. Dies muss im Voraus mit dem Arbeitgeber vereinbart und vom kantonalen Kirchenrat auf Gesuch hin bewilligt werden.
- 3 In den ersten fünf Amtsjahren sind Amtseinsteigerinnen und Amtseinsteiger zur Weiterbildung gemäss der «Ordnung des Konkordats für die Weiterbildung in den ersten fünf Amtsjahren» (WEA) verpflichtet.

Gesuch

- 1 Für die kurze Weiterbildung ist dem Arbeitgeber ein Gesuch auf dem Formular 16/A der kantonalkirchlichen Gesetzessammlung vorzulegen. Dem Gesuch sind ein Veranstaltungsprogramm mit Daten und Kostenangabe sowie eine Stellvertretungsregelung beizulegen. Das Gesuch muss eine Umschreibung der Ziele und Inhalte der Weiterbildung beinhalten.
- 2 Das bewilligte Gesuch und die Unterlagen sind dem kantonalen Kirchenrat im Voraus einzureichen, der über die Subventionierung entscheidet.

Stellvertretung

Die nötige Stellvertretung bei der kurzen Weiterbildung wird nach Möglichkeit kollegial geregelt. Allfällige Stellvertretungskosten werden vom Arbeitgeber übernommen.

Finanzierung

- 1 Die Angestellten bevorschussen sämtliche Kosten für die Weiterbildung.
- 2 Für Weiterbildung in Form von Halbtages- oder Tageskursen werden die Kurskosten zwischen Landeskirche, Arbeitgeber und Angestellten gedrittelt.
- 3 Bei mehrtägigen Weiterbildungen werden die Kosten für Kurs, Unterkunft und Verpflegung zwischen Landeskirche, Arbeitgeber und Angestellten gedrittelt.
- 4 Reisespesen gehen zu Lasten der Angestellten.

Berichterstattung und Abrechnung

- 1 Bei kurzer Weiterbildung von mehr als fünf Tagen Dauer ist dem Arbeitgeber und dem kantonalen Kirchenrat schriftlich Bericht zu erstatten.
- 2 Nach Eingang der Abrechnung mit Quittungskopien und eines eventuellen schriftlichen Berichtes beim Arbeitgeber und dem kantonalen Kirchenrat werden die Subventionen an die Angestellten ausbezahlt.
- 3 Die besuchte Weiterbildung ist im offiziellen Testatheft des SEK eintragen und bestätigen zu lassen.

B Vertiefte Weiterbildung

Dauer

- 1 Die Dauer der vertieften Weiterbildung ist in der Kirchenordnung im Art. 176 geregelt. Die vertiefte Weiterbildung wird über alle Dienstjahre in der Glarner Landeskirche hinweg nur ein Mal gewährt.
- 2 Die vertiefte Weiterbildung kann mit Beginn des 10. Jahres in Form eines Blocks oder Teilen davon über die Zeitdauer von einem Jahr bezogen werden.

Standortbestimmung

Zur Vorbereitung und detaillierten Bestimmung der Inhalte und Ziele der vertieften Weiterbildung haben die Angestellten mit Beizug einer Fachperson aus dem Bereich Laufbahnberatung/Supervision eine persönliche und professionelle Standortbestimmung zu absolvieren. Diese erfolgt auf eigene Kosten. Der kantonale Kirchenrat erhält Kenntnis von den entsprechenden Schlussfolgerungen.

Gesuch

Wird eine vertiefte Weiterbildung bezogen, ist sie im Voraus mit dem kantonalen Kirchenrat abzusprechen. Das Gesuch ist ein halbes Jahr im Voraus vorzulegen. Dem Gesuch sind das Testatheft mit den besuchten Weiterbildungen, das detaillierte Programm sowie die Zustimmung des Arbeitgebers beizulegen.

Stellvertretung

Dem Gesuch beizulegen ist die Regelung der Stellvertretung gemäss dem Reglement 7/T/5 mit Angaben zum Anstellungsmodus, Pensum und Pflichtenheft.

Finanzierung

Die Angestellten, der Arbeitgeber und die Landeskirche übernehmen je zu einem Drittel die Stellvertretungs- und Kurskosten. Verpflegung und Unterkunft sowie Reisespesen gehen zu Lasten der Angestellten.

Rückerstattungspflicht

Bei der Stellenaufgabe nach Beendigung der vertieften Weiterbildung besteht eine anteilmässige Rückerstattungspflicht der vom Arbeitgeber und der Landeskirche übernommenen Kosten. Wenn die Stelle innerhalb des ersten Jahres nach der vertieften Weiterbildung verlassen wird, sind 75 Prozent der Kurskosten sowie der Lohnkosten des Arbeitgebers zurückzuzahlen. Im zweiten Jahr 50 Prozent, im dritten Jahr 25 Prozent.

Berichterstattung

- 1 Zur vertieften Weiterbildung gehört ein ausführlicher schriftlicher Schlussbericht. Dieser ist unmittelbar vor Beendigung der Weiterbildungszeit dem Arbeitgeber und dem kantonalen Kirchenrat einzureichen. Dieser kann Fachleute zur Begutachtung beiziehen.
- 2 Die besuchte Weiterbildung ist im offiziellen Testatheft des SEK eintragen und bestätigen zu lassen.

C Langzeitweiterbildung**Dauer**

- 1 Das Anrecht auf Langzeitweiterbildung ist in der Kirchenordnung im Art. 176 geregelt. Die Langzeitweiterbildung soll in der Regel nicht länger als drei Jahre dauern. In den Jahren, in denen Langzeitweiterbildung bezogen wird, besteht kein Anspruch auf kurze Weiterbildung.
- 2 Die Langzeitweiterbildung kann mit Beginn des 8. Jahres bezogen werden.

Standortbestimmung

Zur Vorbereitung und detaillierten Bestimmung der Inhalte und Ziele der Langzeitweiterbildung haben die Angestellten mit Beizug einer Fachperson aus dem Bereich Laufbahnberatung/Supervision eine persönliche und professionelle Standortbestimmung zu absolvieren. Diese erfolgt auf eigene Kosten. Der kantonale Kirchenrat erhält Kenntnis von den entsprechenden Schlussfolgerungen.

Gesuch

Wird eine Langzeitweiterbildung bezogen, ist sie im Voraus mit dem kantonalen Kirchenrat abzusprechen. Das Gesuch ist ein halbes Jahr im Voraus vorzulegen. Dem Gesuch sind das Testatheft, das detaillierte Programm sowie die Zustimmung des Arbeitgebers beizulegen.

Stellvertretung

- 1 Die Regelung der Stellvertretung gemäss Reglement 7/T/5 ist Sache der Angestellten. Sie ist dem Gesuch beizulegen.
- 2 Stellvertretungskosten werden von der Landeskirche nicht übernommen und müssen von den Angestellten in Absprache mit dem Arbeitgeber selber geregelt werden.

Finanzierung

- 1 Die Subventionierung einer Langzeitweiterbildung geschieht wie folgt:
 - a) Einen Drittel der Kosten für Kurse, Unterkunft und Verpflegung, sowie die gesamten Reisespesen und Lehrmittel/Materialien tragen die Angestellten.
 - b) Einen Drittel der Kosten für Kurse, Unterkunft und Verpflegung übernimmt der Arbeitgeber, wenn die Weiterbildung in seinem Interesse liegt und er diese bewilligt hat.
 - c) Einen Drittel der Kosten für Kurse, Unterkunft und Verpflegung übernimmt die Landeskirche.
 - d) Liegt die Langzeitweiterbildung mehrheitlich im Interesse der Landeskirche, kann sie zwei Drittel der Kosten übernehmen.
 - e) Liegt die Langzeitweiterbildung mehrheitlich im Interesse der Angestellten, übernehmen diese zwei Drittel der Kosten.
- 2 Die Kosten werden bis zu einem Höchstbetrag subventioniert, der jährlich vom kantonalen Kirchenrat festgelegt wird.
- 3 Die bewilligten Subventionsbeträge werden vom Arbeitgeber und der Landeskirche anteilmässig pro Jahr und nach Vorlage von Ausgabequittungen ausbezahlt.

Rückerstattungspflicht

Bei der Stellenaufgabe nach Beendigung der Langzeitweiterbildung besteht eine anteilmässige Rückerstattungspflicht der vom Arbeitgeber und der Landeskirche übernommenen Kosten. Wenn die Stelle innerhalb des ersten Jahres nach der Langzeitweiterbildung verlassen wird, sind 75 Prozent der Lohnkosten des Arbeitgebers sowie die Kosten für Kurse, Unterkunft und Verpflegung zurückzuzahlen. Im zweiten Jahr 50 Prozent, im dritten Jahr 25 Prozent.

Abschlussarbeit und Berichterstattung

- 1 Zur Langzeitweiterbildung gehört die Erstellung einer qualifizierten Abschlussarbeit unter Begleitung einer Fachperson.
- 2 Die Berichte sind unmittelbar vor Beendigung der Weiterbildungszeit dem Arbeitgeber und dem kantonalen Kirchenrat einzureichen. Dieser kann Fachleute zur Begutachtung beiziehen.
- 3 Die besuchte Weiterbildung ist im offiziellen Testatheft des SEK eintragen und bestätigen zu lassen.

D Zusätzlicher Anspruch auf Weiterbildung

- 1 Wollen Angestellte über den offiziellen Anspruch hinaus Weiterbildung beziehen, so ist dafür beim Arbeitgeber um unbezahlten Urlaub nachzusuchen. Die Kosten dafür gehen zu Lasten der Angestellten.
- 2 Die Regelung der Stellvertretung ist Sache des Arbeitgebers und der Angestellten.

E Angeordnete Weiterbildung

- 1 Ein Arbeitgeber kann eine Weiterbildung anordnen. Dies kommt insbesondere dann in Frage, wenn in Bezug auf Kompetenz oder Fähigkeit in der Berufsausübung Lücken bestehen. Wenn ein Arbeitgeber den Besuch einer bestimmten

Weiterbildung, die ausserhalb des bisherigen Tätigkeitsbereiches des Angestellten liegt, anordnet, muss der Arbeitgeber die vollen Kurskosten übernehmen. Angeordnete Weiterbildung wird als Weiterbildungszeit angerechnet.

4. Pflichten der Angestellten

Absenzen, die zu einem Unterbruch der Weiterbildung führen, sind dem Arbeitgeber und dem kantonalen Kirchenrat umgehend zu melden.

5. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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

6. Supervision, Coaching und Sabbatical

- 1 Eine Regelung zur Subventionierung von Supervision oder Coaching zur kompetenten Erfüllung der Berufspflichten ist nicht Bestandteil der Weiterbildung, sondern kann Bestandteil der Anstellungsbedingungen im Anstellungsvertrag sein.
- 2 Wird die Subventionierung von Supervision oder Coaching im Rahmen von mindestens zehn Stunden pro Jahr im Anstellungsvertrag vereinbart und in Anspruch genommen, kann vom Arbeitgeber der Anspruch auf jährliche Weiterbildung um eine Woche reduziert werden.
- 3 Für Amtseinsteigerinnen und Amtseinsteiger in den ersten fünf Amtsjahren gilt die «Ordnung des Konkordats für die Weiterbildung in den ersten Amtsjahren» (WEA).
- 4 Wenn keine Vereinbarung besteht, können die Angestellten an Stelle von einer Woche jährlicher Weiterbildung eine Supervision im Umfang von höchstens zehn Stunden im Jahr beanspruchen.
- 5 In Konfliktfällen kann der kantonale Kirchenrat auf Empfehlung der Dekanin bzw. des Dekans oder auf Empfehlung einer Gemeindeberatung eine Supervision oder ein Coaching bis zu einem Höchstbetrag pro Jahr bewilligen.
- 6 Ein Sabbatical kann gegen unbezahlten Urlaub gewährt werden. Die Gewährung liegt in der Kompetenz des Arbeitgebers.

7. Weiterbildungsanspruch bei Teilzeitanstellung

- 1 Angestellte in einem teilzeitlichen Arbeitsverhältnis oder im Job-Sharing haben ebenfalls Anspruch auf Weiterbildung.
- 2 Bei einer Teilzeitanstellung wird der Anspruch auf Weiterbildung und Stellvertretung anteilmässig zum Stellenpensum berechnet.
- 3 Der Anspruch auf Weiterbildung in einem Pfarramt ab einem Pensum von 60 Prozent ist einem solchen von 100 Prozent gleichgestellt.
- 4 Bei Job-Sharing und für Pfarrehepaare wird es den betreffenden Angestellten überlassen, wie sie den Weiterbildungsanspruch unter sich aufteilen.

8. Inkrafttreten

Dieses Reglement ersetzt dasjenige vom 5. Dezember 2001 und tritt auf den 1. Januar 2005 in Kraft.