

# ***NEU Reglement Ausbildung und Personalentwicklung (APE)*** ***vom TT.MM.JJJJ*** *ENTWURF vom 08.05.2023 – Synode zur Kenntnisnahme*

Der Kirchenrat der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Basel-Landschaft, gestützt auf §§ 32, 42 und 43 Personal- und Besoldungsordnung sowie § 79 Absatz 1 Kirchenordnung vom 07.09.2021, beschliesst:

# I. Grundsätzliches

## § 1 Zweck und Geltungsbereich

<sup>1</sup>In diesem Reglement werden zwecks Umsetzung insbesondere folgender Paragraphen der Personal- und Besoldungsordnung <sup>FN)</sup> (PBO) die Detail- und Vollzugsbestimmungen geregelt:  
 § 32 Studienurlaub  
 § 42 Ausbildung  
 § 43 Personalentwicklung  
 FN) KiGS 6.1

<sup>2</sup>Als Grundsatz tragen die Kantonalkirche und Kirchgemeinden als Anstellungsbehörden in den Bereichen Ausbildung und Personalentwicklung dem Bestreben Rechnung, dass die Kirche als öffentlich-rechtliche Körperschaft ihren Angestellten ein Umfeld bietet, welches die Erhaltung und Entfaltung ihrer Ressourcen, Fähigkeiten, Neigungen und Talente fördert.

**ERLÄUTERUNG:** Kirchen als sogenannte «Tendenzbetriebe» sind Organisationen, bei welchen nicht die ökonomische Orientierung im Vordergrund steht, sondern die vielmehr unmittelbar und überwiegend politische, bildungsbezogene, wissenschaftliche oder künstlerische Zwecke verfolgen. Dementsprechend muss es darum gehen, bestes Personal für gutes Kirche Sein zu rekrutieren, instruieren, motivieren und deren ganzheitliche Entwicklung zu gewichten. Dies in einem Umfeld des «Fight for Talents», vor dem Hintergrund teilweise komplexitätssteigernder Megatrends, worunter die zunehmende Digitalisierung sich gleichzeitig sowohl als Risiko als auch als Chance erweist. Es wird auch und ganz besonders in der Arbeitswelt zunehmend darum gehen, Digitalität als Aspekt der Auseinandersetzung und Integration in den Alltag zu verstehen, handhaben zu lernen und können.

<sup>3</sup>Der Geltungsbereich dieses Reglements erstreckt sich auf diejenigen in den Bestimmungen der Personal- und Besoldungsordnung bzw. ergibt sich aus Wortlaut und Inhalt derselben sowie der nachfolgenden Bestimmungen.

**§ 2 Definition und Grundsatz**

<sup>1</sup>Diesem Reglement werden folgende Definitionen zugrunde gelegt:

- a) Ausbildung: alle grundlegenden Massnahmen zur Erlernung eines Berufs in Diensten der Landeskirche;
- b) Personalentwicklung: alle Massnahmen zur Befähigung der Mitarbeitenden in denjenigen Aufgaben, die mit ihrer gegenwärtigen und sich verändernden sowie mit einer zukünftigen Funktion verbunden sind.

[ERLÄUTERUNG: Weitere Begriffe werden in einzelnen Bestimmungen des Reglements definiert.](#)

**II. Ausbildung** (§42 PBO)

**§ 3 Ziele**

<sup>1</sup>Die Kantonalkirche und die Kirchgemeinden stellen zwecks Förderung des Berufsnachwuchses einzeln oder mittels Verbundlösungen nach Möglichkeit Ausbildungsplätze speziell auch in kirchlichen Berufen zur Verfügung.

<sup>2</sup>Sie machen auf die kirchlichen Berufe und Arbeitsfelder aufmerksam und interessieren junge und bereits berufstätige Menschen für die Arbeit im kirchlichen Umfeld, deren unveränderlichen Bedeutung, Sinnhaftigkeit und Nachhaltigkeit in einer sich stetig verändernden Welt.

**§ 4 Massnahmen und Instrumente**

<sup>1</sup>Als Massnahmen und Instrumente in Bezug auf die Förderung des Berufsnachwuchses und der Ausbildung gelten in diesem Reglement:

- a) Bereitstellung von Ausbildungsplätzen;
- b) Berufsinformation;
- c) Finanzielle Unterstützung;
- d) Förderung bestehender Aktivitäten.

### § 5 Bereitstellung von Ausbildungsplätzen

<sup>1</sup>Die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen in den kantonalkirchlichen Diensten und den Kirchgemeinden erfolgt nach Möglichkeit für Ausbildungen in kirchlichen Berufen sowie in Form von Lehrstellen sowie Praktikumsstellen unter folgenden für die Dauer der Ausbildung gewährleisteter Voraussetzungen:

- a) Geeignetes und befähigtes Ausbildungspersonal;
- b) Räumliche Disponibilität;
- c) Budget.

**ERLÄUTERUNG:** Im Fokus kirchlicher Nachwuchsförderung stehen in erster Linie die kirchlichen Berufe. Für Lehrstellen im kaufmännischen Bereich besteht aktuell ein Überangebot. In diesem Zusammenhang aus Optik Berufsbildung von Interesse und dem kirchlichen Wesen in Sinn und Geist entsprechend wäre es dagegen, im kaufmännischen Bereich eine Berufsbildung mit Eidgenössischem Berufsattest (EBA) anzubieten.

In Bezug auf genuin kirchliche Berufe (insbesondere im Diakonischen Dienst, Katechetischen Dienst, Musikdienst und Sigrisdienst) können u.U. Anreize gesetzt werden, indem Kirchgemeinden miteinander oder gemeinsam mit der Kantonalkirche im Verbund attraktive Stellen anbieten bzw. solche auf Basis einer umsichtigen Vorselektion geeigneter und motivierter Berufseinsteiger oder Quereinsteiger - in verbindlicher Weise in Aussicht stellen. Allenfalls kann bei Bedarf auch eine finanzielle Unterstützung (vgl. §7) geprüft werden.

In den weiteren, nicht genuin kirchlichen Berufen ist zu prüfen, ob in den Bereichen Mediamatik (Arbeit mit verschiedenen Medientechniken und -kanälen) sowie neuer Berufsbilder im Kontext der digitalen Transformation bspw. Praktika angeboten werden können, um zum beidseitigen Nutzen beispielsweise entsprechendes Know-How gleichsam «on the Job» zu fördern.

### § 6 Berufsinformation

<sup>1</sup>Die Kantonalkirche und die Kirchgemeinden sorgen im Rahmen ihrer Bedürfnisse für eine geeignete Information über die kirchlichen Berufe bzw. eine Berufsausübung im kirchlichen Umfeld. Sie beteiligen sich nach Massgabe ihrer Möglichkeiten an dafür geeigneten kantonalen und eidgenössischen Initiativen und Aktivitäten.

**ERLÄUTERUNG:** In diesem Zusammenhang sei auf die Einbettung in die Berufsbildungs-Systematik im Anschluss an die Volksschul-Stufe wie folgt hingewiesen:

- Sekundarstufe II, mit Berufslehren
- Tertiärstufe mit anerkannten eidgenössischen Anschlüssen auf Niveau eidgenössischer Fachausweis, Höhere Fachschule, Fachhochschule, Universität (Pfarrpersonen, Soziale Arbeit, Arbeitsagogik, ...)
- Kirchliche Berufe ohne Eidg. Anerkennung (Katechetik, Diakonie, Sigrisdienst, ...)

<p><b>§ 7 Finanzielle Unterstützung</b></p>	
<p><sup>1</sup>Die Kantonalkirche unterstützt und fördert Ausbildungen und Praktika insbesondere durch Stipendien und informiert in geeigneter Weise über diese Möglichkeiten.</p>	<p>ERLÄUTERUNG: Explizit sei an dieser Stelle beispielhaft der Dora und Sylvia Voegelin-Fonds erwähnt.</p>
<p><b>§ 8 Förderung bestehender Aktivitäten</b></p>	
<p><sup>1</sup>Zur Förderung und Erlangung kirchlicher, theologischer, sozialfachlicher und pädagogischer Qualifikationen der Angestellten beteiligt sich der Kirchenrat an folgenden Institutionen, Einrichtungen und Aktivitäten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Konkordat betreffend die gemeinsame Ausbildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst;</li> <li>b) Diakonie Schweiz;</li> <li>c) Ökumenische Katechetische Ausbildung in der Nordwestschweiz nach ForModula (OekModula);</li> <li>d) Reformierter Kirchenmusikverband Schweiz;</li> <li>e) Schweizerischer Sigristen-Verband;</li> <li>f) Initiativen und bei Aktionen der Evangelischen Kirche Schweiz.</li> </ul> <p><sup>2</sup>Der Kirchenrat delegiert nach Möglichkeit dafür geeignete Mitglieder oder Fachpersonen in die zuständigen Entscheidungsgremien, Arbeitsgruppen, Komitees und dergleichen.</p> <p><sup>3</sup>Bei Bedarf und Eignung beschliesst der Kirchenrat weitere Beteiligungen, Mitträgerschaften und Mitgliedschaften im Rahmen seiner Zuständigkeit oder stellt der Synode dazu sowie für zusätzliche Fördermittel Antrag.</p>	<p>ERLÄUTERUNG: Neben den erwähnten Beteiligungen, Mitträgerschaften und Mitgliedschaften nutzt die ERK BL bestehende Institutionen und trägt diese indirekt mit durch die Übernahme von oder Beteiligung an Ausbildungskosten und mit Personalentwicklungsmassnahmen verbundenen Kosten. Als Beispiel sei die Höhere Fachschule Theologie Diakonie Soziales / TDS Aarau erwähnt. Die Beteiligung am QUEST für Pfarrerinnen und Pfarrer erfolgt über diejenige am Konkordat. In dieser Aufzählung nicht (mehr) erwähnt ist die Ökumenische Medienverleihstelle. Offenbar noch keine Mitgliedschaft besteht aktuell beim Schweizerischen Sigristenverband (SSV).</p>
<p><b>§ 9 Zuständigkeiten</b></p>	
<p><sup>1</sup>Die definierten Zuständigkeiten gelten unter Vorbehalt einer anderweitigen Regelung aus Gründen der Zweckmässigkeit und Verhältnismässigkeit im Einzelfall.</p>	

**§ 10 Kostentragung**

- <sup>1</sup>Die Kostentragung erfolgt
- a) bei Lehr- und Praktikumsstellen durch die Anstellungsbehörde;
  - b) für Massnahmen zur Berufsinformation durch die Kantonalkirche;
  - c) in Bezug auf die finanzielle Unterstützung durch die Stipendiengebenden bzw. Ausschüttung aus den Fonds;
  - d) zur Förderung bestehender Aktivitäten durch die Kantonalkirche.

<sup>2</sup>Bei Ausbildungsplatz-Verbundlösungen sowie in begründeten Fällen kann gemäss Nutzen- bzw. Verursacherprinzip auf Vorschlag der Kantonalkirche ein anderer Verteiler bzw. eine Mitbeteiligung festgelegt werden. Kommt keine Einigung zustande wird auf das Vorhaben verzichtet.

**III. Personalentwicklung (§43 PBO)**

**§ 11 Ziele und Mitwirkung**

<sup>1</sup>Mit einer aktiven und nachhaltigen Personalentwicklung fördern die Kantonalkirche und die Kirchgemeinden unter Berücksichtigung der dynamischen Veränderungen in Kirche und Gesellschaft im Rahmen ihrer Bedürfnisse und Möglichkeiten die Befähigung ihrer Mitarbeitenden in denjenigen Aufgaben, die mit ihrer gegenwärtigen und sich verändernden sowie mit einer zukünftigen Funktion verbunden sind.

<sup>2</sup>Die Angestellten beteiligen sich aktiv an der Personalentwicklung, indem sie ihr Entwicklungspotenzial reflektieren und im Rahmen des Mitarbeitendengesprächs oder anderer Zusammenarbeitsgefässe sowie durch Antragstellung an die vorgesetzte Stelle ihren Personalentwicklungsbedarf anmelden. Studienurlaube sind mit einem den damit verbundenen organisatorischen Vorkehrungen seitens Anstellungsbehörde gebührend Rechnung tragenden zeitlichen Vorlauf anzukündigen.

<p>³Die Vorgesetzten unterstützen die Mitarbeitenden ihrerseits durch das Erkennen von Personalentwicklungspotenzial, das Aufzeigen von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen und die Ermöglichung einer Umsetzung derselben.</p>	
<p><b>§ 12 Massnahmen und Instrumente</b></p>	
<p>¹Als Massnahmen der Personalentwicklung gelten in diesem Reglement insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Weiterbildungen im Allgemeinen;</li> <li>b) Langzeitweiterbildung;</li> <li>c) Weiterbildung von Pfarrpersonen in den ersten Amtsjahren (WeA);</li> <li>d) Supervision;</li> <li>e) Intervention;</li> <li>f) Unbezahlte und bezahlte Studienurlaube.</li> </ul>	
<p>²In Bezug auf die Personalentwicklung gelangen in erster Linie folgende Instrumente zur Anwendung:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Beratung und Information;</li> <li>b) Zurverfügungstellung von Zeit;</li> <li>c) Übernahme von direkten Kosten;</li> <li>d) Bezahlung von Lehrmitteln und -material;</li> <li>e) Übernahme von Reise-, Verpflegungs- und Übernachtungskosten.</li> </ul>	<p>ERLÄUTERUNG: Reisezeit ist miteinzubeziehen. Eine solche entfällt bei E-Learning oder (partiell) Blended Learning-Formaten, was je nach Kurs bei einem Vorhandensein entsprechender Angebote zur Favorisierung solcher Lernformen führen kann.</p>
<p><b>§ 13 Anspruch und Bewilligung</b></p>	
<p>¹Einen Anspruch auf Weiterbildung haben befristet und unbefristet Angestellte unabhängig von der Höhe ihres Pensums sowie Stellvertretungen in allen Diensten ab einer Dauer von mehr als 3 Monaten bei einem Pensum vom über 50%. Ein Anspruch auf Supervision besteht bei Stellvertretungen nur ausnahmsweise.</p> <p>²Zeit und Kosten können durch die Anstellungsbehörde ganz oder teilweise zur Verfügung gestellt bzw. übernommen werden. Die zuständige Anstellungsbehörde bzw. der Kirchenrat gestützt auf §66 Absatz 5 PBO <sup>FN)</sup> entscheidet auf Antrag der Vorgesetzten über Art und Umfang der Unterstützung.</p> <p>FN) KiGS 6.1</p>	<p>ERLÄUTERUNG: §4 Reglement betreffend Weiterbildung, Supervision und Studienurlaub über Weiterbildungen von nicht in einem Anstellungsverhältnis zur Kirche stehenden Partnerinnen und Partnern von Pfarrpersonen, welche «unmittelbar der Arbeit in der Kirchgemeinde zu Gute kommt» entfällt. Solche Personalentwicklungsmassnahmen können über §62 Freiwilligenarbeit PBO finanziert werden.</p>

<p><sup>3</sup>Zeit und Kosten angeordneter Weiterbildungen werden vollumfänglich durch die Anstellungsbehörde zur Verfügung gestellt bzw. getragen.</p> <p><sup>4</sup>Massgebend für die Unterstützung sind das Interesse und der Nutzen des Arbeitgebers an der Teilnahme der Angestellten an der Personalentwicklungsmassnahme.</p>	
<p><b>§ 14 Weiterbildung</b></p>	
<p><sup>1</sup>Weiterbildung dient dem Erhalt und der Erweiterung von in der Grundausbildung erworbenen Kompetenzen. Dies bildet integrativen Bestandteil der beruflichen Tätigkeit und gilt als Pflicht.</p> <p><sup>2</sup>Weiterbildung dient überdies dem Ziel, die eigenen Qualifikationen zu erweitern, sei es um den bisherigen Tätigkeitsbereich zu erweitern oder sich im Arbeitsmarkt neu zu positionieren.</p> <p><sup>3</sup>Weiterbildung erfolgt insbesondere durch den Besuch von Kursen, Seminaren, Workshops, Veranstaltungen aller Art sowie der Teilnahme an Webinaren, Formaten wie E-Learning und Blended Learning.</p> <p><sup>4</sup>Als Weiterbildung gilt neben den in Absatz 3 erwähnten Bildungsgefässen zudem die der Berufsqualifikation dienende obligatorische Weiterbildung von Pfarrerinnen und Pfarrern in den ersten Amtsjahren, neben welcher zusätzlich andere Weiterbildungsaktivitäten wahrgenommen werden können.</p> <p><sup>5</sup>Der Anspruch bzw. die Pflicht zur Weiterbildung sollen so gehandhabt werden, dass die angestellte Person ihre Arbeit in ausreichendem Ausmass auf einem fortschrittlichen Stand ausüben und die Kirchgemeinde bzw. Kantonalkirche ihre Aufgaben mit in vorbildlicher Weise befähigtem Personal erfüllen können. Es besteht Anspruch auf die Absolvierung von Weiterbildungsveranstaltungen im maximalen Umfang von 12 Tagen bei einem Vollzeitpensum innerhalb einer Zwei-Jahresperiode. Diese beginnt jeweils in geraden Jahren. Teilzeitanstellungen begründen anteilmässige Ansprüche.</p>	<p>ERLÄUTERUNG: Vgl. §§5ff Reglement des Kirchenrates betreffend Weiterbildung, Supervision und Studienurlaub (KGS 6.3). Neben der verpflichtend zu absolvierenden Weiterbildung in den ersten Amtsjahren kann auch ordentliche Weiterbildung betrieben werden.</p>

<sup>6</sup>Kostenbeiträge werden durch die dafür zuständige Anstellungsbehörde insbesondere an Personalentwicklungsmassnahmen bei gesamtschweizerischen oder interkantonalen evangelisch-reformierten bzw. durch die in § 8 genannten Institutionen, Einrichtungen und Verbänden geleistet. Auf begründetes Gesuch hin können auch an andernorts absolvierte Weiterbildungen Beiträge geleistet werden.

<sup>7</sup>Die Kosten werden bei Angestellten der Kirchgemeinden zu je einem Drittel durch die Anstellungsbehörde, bei Pfarrpersonen und Sozialdiakonen die Kantonalkirche sowie die angestellte Person getragen. Bei Angestellten der weiteren Dienste in den Kirchgemeinden und Angestellten der Kantonalkirche übernimmt die Anstellungsbehörde zwei Drittel der Kosten.

Als Richtgrösse soll mit den durch die Anstellungsbehörde zu leistenden kumulierten Beiträgen ein Betrag von CHF 3'000 pro Jahr bei einem Vollzeitpensum nicht überschritten werden.

## § 15 Langzeitweiterbildung

<sup>1</sup>Als Langzeitweiterbildung gelten in der Regel Personalentwicklungsmassnahmen, deren Dauer 12 Tage übersteigt. Sie bildet grundsätzlich nicht Teil der Arbeitszeit, es kann indes im Rahmen der zeitlichen Richtgrösse für Weiterbildungen oder aus dem Zeitanspruch für Studienurlaub eine partielle oder integrale Zurverfügungstellung von Zeit erfolgen.

<sup>2</sup>Eine Langzeitweiterbildung kann auf Antrag der interessierten Person durch Bewilligung der Personalkommission bzw. des Kirchenrats im Rahmen der Zuständigkeitsregelung gemäss §66 Absatz 5 PBO <sup>FN)</sup> zustande kommen.

FN) KiGS 6.1

<sup>3</sup>Eine finanzielle Beteiligung an einer Langzeitweiterbildung setzt voraus, dass daran seitens der Kirchgemeinde oder Kantonalkirche ein genügendes Interesse besteht.

<sup>4</sup>Im Fall einer finanziellen Beteiligung entscheidet die zuständige Instanz der Anstellungsbehörde auf Antrag der vorgesetzten Stelle über die Höhe einer Kostenübernahme im Einzelfall. Sie legt ihrem Entscheid kumulativ folgende Beurteilungskriterien zugrunde:

- a) Interesse einer Teilnahme an der Personalentwicklungsmassnahme für die Anstellungsbehörde;
- b) Nutzen für die Kirchgemeinde, die Kantonalkirche und/oder die Landeskirche;
- c) Verhältnis zwischen Aufwand und Nutzen;
- d) Nachhaltigkeit der Investition in Bezug auf die Personalentwicklung oder Personalerhaltung.

<sup>5</sup>Über Langzeitweiterbildungen von Pfarrpersonen und Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen entscheidet der Kirchenrat in enger Zusammenarbeit mit der Anstellungsbehörde. Der Kirchenrat beteiligt sich gemäss obigen Beurteilungskriterien im Umfang von 1/3 oder 2/3 an den Gesamtkosten der Langzeitweiterbildung (Kurs, Reise, Unterkunft), bis zu einem Maximalbetrag von CHF 15'000. Die Kirchgemeinden beteiligen

**ERLÄUTERUNG:** Für Langzeitweiterbildungen ist grundsätzlich die Zuständigkeitsregelung gemäss § 66 Absatz 5 PBO massgeblich. Davon abgewichen wird im Fall von Langzeitweiterbildungen von Pfarrpersonen und Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen im Dienst einer Kirchgemeinde.

Anstelle der bisherigen Siebtel-Lösung (Anteile Angestellte, Kirchgemeinde, Kirchenrat) tritt bei diesen eine Drittelösung, die von den Angestellten und dem Kirchenrat finanziert wird. Die Kostenbeteiligung der Kirchgemeinde entfällt.

**Begründung:** Eine Langzeitweiterbildung von Pfarrpersonen und Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen im Dienst einer Kirchgemeinde dient oft einer beruflichen Neuorientierung, die zu einer künftigen Anstellung ausserhalb der bisherigen Kirchgemeinde führen kann. Zudem kann mit einer einheitlichen Beteiligung durch den Kirchenrat der Unterschied der Finanzkraft zwischen den Kirchgemeinden ausgeglichen werden.

sich nicht an den Kosten für Langzeitweiterbildungen von Pfarrpersonen und Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen.

### § 16 Weiterbildung von Pfarrpersonen in den ersten Amtsjahren

<sup>1</sup>Pfarrpersonen sind in den ersten 5 Amtsjahren nach der Ordination verpflichtet, Weiterbildung in den ersten Amtsjahren (WeA) aus dem Programm des Konkordats für die Ausbildung der reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst vom 28. November 2002 <sup>FN)</sup> und gemäss Ausbildungsordnung für Pfarrerinnen und Pfarrer vom 6. Juni 2013 <sup>FN)</sup> zu absolvieren.

<sup>2</sup>Von den insgesamt acht zu besuchenden Veranstaltungen sollen nicht mehr als zwei in dasselbe Kalenderjahr fallen. Als zweckmässig gilt bzw. gelten:

- a) 1 individuelles Coaching zur Berufseinführung mit 6 – 8 Sitzungen (Empfehlung: im ersten Amtsjahr);
- b) 2 – 3 Fachcoachings mit 6 – 8 Sitzungen;
- c) 4 – 5 Kurse, wovon mindestens 3 aus dem spezifischen WeA-Angebot.

<sup>3</sup>Während der Dauer der Weiterbildung in den ersten Amtsjahren sind andere Weiterbildungen grundsätzlich erlaubt.

FN) KGS 7.4

FN) KGS 7.4.1

**ERLÄUTERUNG:** Bei dieser «Weiterbildung» handelt es sich eigentlich um eine post-universitäre Praxis-Einführung oder -Ausbildung «on the Job». Nach der gängigen und auch im vorliegenden Reglement erwähnten aber nicht differenzierend und explizit angewandten Terminologie ist diese Form der Personalentwicklung weder eine Weiterbildung i.e.S. noch eine Fortbildung. Der Begriff «Weiterbildung in den ersten Amtsjahren (WeA)» ist durch das dieser zugrunde liegende Konkordat eingeführt und wird telquel übernommen. Der Anspruch auf Weiterbildung soll durch die über vier Jahre verteilte WeA nicht ausgeschlossen werden, wobei die damit verbundene Inanspruchnahme der Pfarrperson einerseits und die dadurch bedingten Abwesenheiten andererseits einer subtilen Abwägung von Wünschbarem und Machbarem bedürfen.

## § 17 Supervision

<sup>1</sup>Mittels Supervision werden das eigene berufliche Handeln und/oder die Arbeit in Teams und Gruppen mit Hilfe einer Supervisorin oder eines Supervisors reflektiert. Bei Bedarf werden aus den Erkenntnissen Massnahmen abgeleitet und zuständigenorts angeregt bzw. umgesetzt.

<sup>2</sup>Supervision kann in folgenden Formen stattfinden:

- a) Einzelsupervision;
- b) Teamsupervision;
- c) Gruppensupervision.

Supervision bedarf der Bewilligung durch die Personalkommission der Kirchenpflege bzw. bei kantonalkirchlichen Angestellten durch die zuständige Instanz der Kantonalkirche gemäss §66 Personal- und Besoldungsordnung <sup>FN)</sup>.

<sup>3</sup>Die Kosten angeordneter Supervisionen werden durch die anordnende Stelle getragen. Bei Einzelsupervisionen auf Antrag des bzw. der Angestellten entscheidet die zuständige Stelle über deren allfällige Kostenbeteiligung, die unabhängig vom Beschäftigungsgrad ein Drittel der Kosten nicht überschreiten darf.

<sup>4</sup>Supervision kann in der Zweijahresperiode im Umfang von 24 Stunden bei einem Vollzeitpensum bewilligt werden. Für Einzelsupervision kann bei Bedarf neben Team- oder Gruppensupervision eine Bewilligung erfolgen.

<sup>5</sup>Coaching und Supervision in den ersten Amtsjahren von Pfarrpersonen werden in der Verordnung für die Weiterbildung in den ersten Amtsjahren des Konkordats für die Ausbildung der reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst vom 28. November 2002 <sup>FN)</sup> sowie in der Ausbildungsordnung für Pfarrerinnen und Pfarrer <sup>FN)</sup> geregelt.

FN) KiGS 6.1

FN) KGS 7.4

FN) KGS 7.4.1

ERLÄUTERUNG: Die in Absatz 5 erwähnte, in allen Teilen für die ERK BL als Konkordatskirche verbindliche, Verordnung ist derzeit publiziert in KGS 7.4. Vgl. zudem die Ausbildungsordnung für Pfarrerinnen und Pfarrer vom 6. Juni 2013 (KGS 7.4.1). Mit dem Nachsatz zu Absatz 4 soll klargestellt werden, dass Einzelsupervision und Team- bzw. Gruppensupervision kombiniert werden können, soweit dies sich als zweckmässig erweist.

<p><sup>6</sup>Falls im Anstellungsvertrag explizit die Verpflichtung dazu festgehalten ist, kann der Anspruch auf Supervision gemäss Absatz 4 nach Vereinbarung auf maximal das Doppelte erhöht werden. Diese gilt insbesondere bei Spezialpfarrämtern und Fachstellen mit seelsorglichem oder Beraterischem Kernauftrag.</p>	
<p><b>§ 18 Intervision</b></p>	
<p><sup>1</sup>Mittels Intervision werden auf kollegialer Basis Anliegen und Fragen aus dem kirchlichen Dienst und Kontext reflektiert und wird in strukturierter Weise Rat eingeholt. Diese Form der Weiterbildung kann beispielsweise mittels gegenseitiger Besuche (Unterricht, Gottesdienst, Aktivitäten in der Kirchgemeinde) oder anderen Formen der Qualitätssicherung erfolgen.</p> <p><sup>2</sup>Die Bewilligung einer Intervision wird, ausschliesslich auf Antrag der Beteiligten, analog zur Supervision durch die Personalkommission der Kirchenpflege bzw. bei Angestellten der Kantonalkirche durch die zuständige Instanz der Kantonalkirche erteilt.</p> <p><sup>3</sup>Die zur Intervision aufgewendete Zeit gilt im maximalen Umfang des Anspruchs auf Supervision als Arbeitszeit. Intervision und Supervision können im selben Zeitraum stattfinden.</p>	<p>ERLÄUTERUNG: Als andere Form der Qualitätssicherung kann bspw. das «Peer Reviewing» genannt werden, bei welchem ein Projekt einer geeigneten Person («critical friend») zur Beurteilung unterbreitet wird. Die Intervision entzieht sich einer Anordnung, sondern bedarf der Freiwilligkeit eines vertrauensvollen Verhältnisses der Kollegialität.</p>
<p><b>§ 19 Unbezahlte und bezahlte Studienurlaube (§32 PBO)</b></p>	
<p><sup>1</sup>Unbezahlte und bezahlte Studienurlaube werden durch die Kantonalkirche und Kirchgemeinden zwecks Förderung der Personalentwicklung ihrer Angestellten im Rahmen der betrieblichen, personellen und finanziellen Verhältnisse gewährt, sofern derselbe in konkreter Weise der Gemeindeentwicklung bzw. Dienstleistung zugutekommt. Dies ist im Gesuch zu begründen.</p> <p><sup>2</sup>Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone haben nach jeweils zehn Jahren im kirchlichen Dienst Anspruch auf einen bezahlten Studienurlaub von 13 Wochen.</p>	<p>ERLÄUTERUNG: Die in §§19 Absatz 4 und 20 Absatz 3 genannten Vorbehalte entfallen zugunsten eines qualitativen Vorbehalts in Absatz 4. HINWEIS: Es ist durch den Kirchenrat noch zu klären, ob weitere Voraussetzungen für die Bewilligung von Studienurlaube in das Reglement aufzunehmen sind.</p>

<sup>3</sup>Die Anstellungsbehörde kann bei Erfüllung der in Absatz 1 erwähnten Voraussetzungen Angestellten in anderen Diensten Studienurlaube im Rahmen eines teilweise oder vollständig bezahlten Urlaubs gewähren.

<sup>4</sup>Die Gewährung des Anspruchs auf Studienurlaub setzt voraus, dass die bzw. der Gesuchstellende ihre bzw. seine vertraglichen Pflichten als Angestellte/r und Mitglied des Konvents oder eines Fachverbands in angemessener Weise erfüllt.

<sup>5</sup>Studienurlaub kann im Rahmen einer Anstellung maximal drei Mal bezogen werden. Dieser Anspruch endet vier Jahre vor der geplanten Pensionierung.

<sup>6</sup>Bei einem Stellenwechsel innerhalb der Landeskirche werden die Dienstjahre vor dem Stellenwechsel bzw. seit dem letzten bezogenen Studienurlaub angerechnet, bei einem Stellenwechsel aus einer anderen Landeskirche oder beruflichen Umgebung sowie bei QUEST-Absolvierenden wird die Anrechnung von Dienstjahren im Rahmen des Anstellungsverfahrens thematisiert und festgelegt.

## § 20 Zuständigkeiten

<sup>1</sup>Es gelten im Rahmen der durch die Synode bzw. Kirchgemeindeversammlung beschlossenen Personalbudgets folgende Zuständigkeiten für Personalentwicklungsmassnahmen:

- a) Vorgesetzte Stelle: Antragstellung in allen Belangen;
- b) Personalkommission Kirchgemeinde: Bewilligungen im Rahmen ihrer Zuständigkeit;
- c) Kirchenrat: Bewilligungen in Bezug auf Angestellte kantonalkirchlicher Dienste sowie im Fall der Beteiligung an Weiterbildungskosten und Studienurlauben;
- d) Kantonalkirchliche Dienste: Beratung und Unterstützung in allen Fragen.

<sup>2</sup>Bei einer mehrfachen Anstellung einigen sich die beteiligten Anstellungsbehörden über die Bewilligung einer Fort- oder Weiterbildung unter Federführung derjenigen mit dem höchsten Pensum.

<p><b>§ 21 Gesuch einreichung</b></p>	
<p><sup>1</sup>Die Gesuch einreichung für eine Personalentwicklungsmassnahme bei der zuständigen Stelle ist nach Möglichkeit wie folgt zu terminieren:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Fort- und Weiterbildung: spätestens ein Monat vor Beginn;</li> <li>b) Langzeitweiterbildung: im Juni des Vorjahrs;</li> <li>c) Super- und Intersision: sobald bekannt;</li> <li>d) Studienurlaub: spätestens im Juni des Vorjahrs (Anmeldung mit Zeitfenster) bzw. 4 Monate vor Antritt (Konzept).</li> </ul>	<p>ERLÄUTERUNG: Es versteht sich von selbst, dass nicht angeordnete Personalentwicklungsmassnahmen (volle Kostenübernahme) lediglich dann einen Anspruch auf Kostenbeteiligung auslösen, wenn diesen ein ordentliches Gesuchverfahren mit Bewilligung zugrunde liegt.</p>
<p><b>§ 22 Kostentragung, Testat</b></p>	
<p><sup>1</sup>In Bezug auf die Kostentragung gilt allgemein und in Ergänzung zu den bei den einzelnen Personalentwicklungsmassnahmen beschriebenen Regelungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) die Absolvierung bzw. der Besuch einer Personalentwicklungsmassnahme ist im Sinn einer Erfolgskontrolle in adäquater Weise beispielsweise mittels Testats zu belegen;</li> <li>b) der von der Anstellungsbehörde gesprochene Beitrag wird in der Regel nach Abschluss der Personalentwicklungsmassnahme an die angestellte Person ausgerichtet;</li> <li>c) die Anstellungsbehörde kann mit der Kostenbeteiligung die Vorlage eines schriftlichen Berichts verbinden;</li> <li>d) über Studienurlaube ist in geeigneter, im Konzept zu beschreibender Form Bericht zu erstatten.</li> </ul>	<p>ERLÄUTERUNG: Mit diesem Konzept zur Festlegung der Kostentragung kann bspw. auf Bestimmungen wie den in der Anwendungspraxis kaum zu handhabbaren §5 Absatz 3 (Deckelung von Reisekosten als solches und im Fall von Pauschalkosten) verzichtet werden.</p>
<p><b>§ 23 Kostenrückerstattung</b></p>	
<p><sup>1</sup>Bei Studienurlauben und nicht angeordneten Personalentwicklungsmassnahmen mit Geld und/oder mit Zeit im Gegenwert ab CHF 7'000.– ist unter den beteiligten Parteien eine Arbeits- und Rückzahlungsverpflichtung abzuschliessen.</p> <p><sup>2</sup>Im Fall einer Kündigung durch die angestellte Person während oder innert drei Jahren nach Absolvierung eines Studienurlaubs oder einer nicht angeordneten Personalentwicklungsmassnahme hat sie die Kosten wie folgt zurückzuerstatten:</p>	<p>ERLÄUTERUNG: Seitens des für Personalfragen zuständigen kantonalkirchlichen Dienstes wird was folgt bemerkt: «Aufgrund nicht abschliessend planbarer Situationen in verschiedenen Kirchgemeinden ist es u.U. nicht mehr so einfach für eine Pfarrperson, sich zu verpflichten, dass sie sicher noch drei weitere Jahre nach dem Studienurlaub oder nach einer LZWB bei der Kirchgemeinde bleibt. Es kann auch vorkommen, dass Kirchgemeinden nicht mehr das volle Pensum der genannten Pfarrperson im zweiten Jahr nach</p>

- a) während oder bis 1 Jahr nach Absolvierung: 80%
- b) nach dem ersten bis zum zweiten Jahr nach Abschluss: 60%
- c) nach dem zweiten bis zum dritten Jahr nach Abschluss: 20%

Nach Ablauf von drei Jahren seit der Absolvierung entfällt eine Rückzahlungspflicht.

<sup>3</sup>Die zurückbezahlten Kosten werden gemäss Kostenteiler zwischen Kirchgemeinde und Kantonalkirche aufgeteilt und in deren Buchhaltung überführt. Bei Studienurlaube geht erfolgt die Rückerstattung an die Stelle, welche die Stellvertretung während desselben finanziert.

<sup>4</sup>Über Ausnahmen entscheiden die beteiligten Parteien seitens der Anstellungsbehörden auf Antrag der betroffenen Person.

Studienurlaub aufrecht erhalten können und so die Pfarrperson evtl. gezwungen ist, sich in einer anderen Kirchgemeinde eine Stelle mit höherem Pensum zu suchen – deshalb wurde in jüngerer Zeit schon öfters der Zusatz in die Arbeits- und Rückzahlungsverpflichtung eingesetzt, dass im Falle einer wirtschaftlichen Änderung der Sachlage auf Seiten der Kirchgemeinde die «A&R»-Verpflichtung entfallen würde.»

Dieser Umstand wird hier in adäquater Weise durch die Ausnahmekompetenz in Absatz 4 berücksichtigt.

## IV. Schlussbestimmungen

### § 24 Inkraftsetzung und Aufhebung bisherigen Rechts

<sup>1</sup>Dieses Reglement tritt auf den 01.01.2024 in Kraft.

<sup>2</sup>Mit seiner Inkraftsetzung werden die folgenden Erlasse aufgehoben:

- a) Reglement des Kirchenrates betreffend Weiterbildung, Supervision und Studienurlaub vom 11. Juni 2015 (KGS 6.3);
- b) [Falls Aufnahme als ANHANG R APE:] Reglement des Kirchenrats über die Ausrichtung von Stipendien und die Gewährung von Studiendarlehen vom 14. Oktober 1996 (KGS 6.4);
- c) [Falls Aufnahme als ANHANG R APE:] Reglement des Kirchenrates betreffend über die Ausrichtung von Stipendien aus dem Dora Sylvia Voegelin-Fonds vom 9. Mai 2016 (KGS 6.4.1);
- d) [Falls Aufnahme als ANHANG R APE:] Reglement des Kirchenrates betreffend die Begleitung von neu gewählten Pfarrerinnen und Pfarrern im Gemeindepfarramt vom 13. Dezember 2004 (KGS 7.5);
- e) [Falls Aufnahme als ANHANG R APE:] Reglement des Kirchenrats betreffend das Mentoring von neu angestellten Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen vom 5. Januar 2013 (KGS 8.4.3);

ERLÄUTERUNG: Dieser Inkraftsetzungszeitpunkt setzt voraus, dass die Personal- und Besoldungsordnung planungsgemäss auf diesen Zeitpunkt in Kraft gesetzt werden kann.

### § 25 Übergangsrechtliche Regelungen

<sup>1</sup>Es gilt/gelten folgende übergangsrechtliche/n Regelung/en:

1. Studienurlaub: Angestellten, deren Ansprüche auf Studienurlaub sich bei ihrer Anstellung nach dem Reglement des Kirchenrates betreffend Weiterbildung, Supervision und Studienurlaub vom 11. Juni 2015 gerichtet haben, bleiben diese Ansprüche umfassend oder partiell erhalten, sofern mit der ab Inkraftsetzung der Personal- und Besoldungsordnung bzw. dieses darauf basierenden Reglements geltenden Regelung eine mit §70 Absatz 1 PBO nicht vereinbare Härte eintreten würde.

ERLÄUTERUNG: In §70 E-PBO Absatz 1 ist explizit geregelt, dass der Kirchenrat beim Erlass der übergangsrechtlichen Regelungen insbesondere auf die Prinzipien der Rechtsgleichheit innerhalb der einzelnen Dienste, der Verhältnismässigkeit sowie des Vertrauensschutzes achtet.

<p>Zum Zeitpunkt der Inkraftsetzung dieses Reglements bereits bewilligte Studienurlaube werden wie bewilligt umgesetzt, bei geplanten Urlauben wird diese Planung in angemessener Weise berücksichtigt.</p> <p>2. ...[?]</p>	
--	--

ANHANG I - IV

<p>I: Regelungen des Reglements des Kirchenrats über die Ausrichtung von Stipendien und die Gewährung von Studiendarlehen vom 14. Oktober 1996 (KGS 6.4);</p> <p>II: Reglement des Kirchenrates betreffend über die Ausrichtung von Stipendien aus dem Dora Sylvia Voegelin-Fonds vom 9. Mai 2016 (KGS 6.4.1);</p> <p>III: Regelungen des Reglements des Kirchenrates betreffend die Begleitung von neu gewählten Pfarrerinnen und Pfarrern im Gemeindepfarramt vom 13. Dezember 2004 (KGS 7.5) und</p> <p>IV: Regelungen des Reglements des Kirchenrats betreffend das Mentoring von neu angestellten Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen vom 5. Januar 2013 (KGS 8.4.3);</p>	<p>ERLÄUTERUNG: Über Art / Umfang und Inhalt sowie Reihenfolge der Aufnahme dieser Regelungen wird noch zu bestimmen sein.</p> <p>In den Paragraphen dieses Reglements werden entsprechende Hinweise auf diese ANHÄNGE angebracht.</p>
---	--