

Reglement Ausbildung und Personalentwicklung (AuPE)

vom 27. November 2023

Der Kirchenrat der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Basel-Landschaft, gestützt auf §§ 32, 42 und 43 Personal- und Besoldungsordnung vom 14.06.2023 sowie § 79 Absatz 1 Kirchenordnung vom 07.09.2021, beschliesst:

Inhaltsverzeichnis

Reglement Ausbildung und Personalentwicklung (AuPE)	1
I. Grundsätzliches	4
1 Zweck und Geltungsbereich	4
2 Definition und Grundsatz	4
II. Ausbildung (§ 42 PBO)	4
3 Ziele	4
4 Massnahmen und Instrumente	4
5 Bereitstellung von Ausbildungsplätzen	5
6 Berufsinformation	5
7 Finanzielle Unterstützung	5
8 Förderung bestehender Aktivitäten	5
9 Weiterbildung von Pfarrpersonen in den ersten Amtsjahren (WeA)	5
10 Zuständigkeiten	6
11 Kostentragung	6
III. Personalentwicklung (§ 43 PBO)	6
12 Ziele und Mitwirkung	6
13 Massnahmen und Instrumente	7
14 Anspruch und Bewilligung	7
15 Weiterbildung	7
16 Langzeitweiterbildung	8
17 Supervision	9
18 Intervision	9
19 Unbezahlte und bezahlte Studienurlaube (§ 32 PBO)	10
20 Zuständigkeiten	10
21 Gesucheinreichung	11
22 Kostentragung, Testat	11
23 Kostenrückerstattung	11
IV. Schlussbestimmungen	12
24 Inkraftsetzung und Aufhebung bisherigen Rechts	12
25 Übergangsrechtliche Regelungen	12
ANHANG I: Ausrichtung von Stipendien und Gewährung von Studiendarlehen	13
1. Grundsatz	13
2. Bezugsberechtigung	13
3. Stipendien	13
4. Rückzahlungspflicht	13
5. Subsidiarität	14
7. Dauer	14
8. Mittel	14
9. Härtefälle	14
10. Stipendienausschuss	14

11. Rechtsbehelf	14
ANHANG II: Ausrichtung von Stipendien aus dem Dora Sylvia Voegelin-Fonds	15
1. Grundsatz	15
2. Zweckbestimmung des Fonds	15
3. Stipendenausschuss	15
4. Stipendien	15
5. Dauer	16
6. Härtefälle	16
7. Rückzahlungspflicht und allfällige weitere Zuwendungen	16
8. Subsidiarität	16
9. Mittel	16
10. Einspracheausschluss	16
ANHANG III: Begleitung von neu gewählten Pfarrerinnen und Pfarrern im Gemeindepfarramt	17
1. Grundsatz	17
2. Definition	17
3. Organisation	17
4. Durchführung	17
5. Abschluss	17
ANHANG IV: Mentoring von neu angestellten Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen sowie sozialdiakonischen Mitarbeitenden	18
1. Grundsatz	18
2. Definition	18
3. Organisation	18
4. Durchführung	18
5. Abschluss	19
Endnoten	20

I. Grundsätzliches

§ 1 Zweck und Geltungsbereich

¹ In diesem Reglement werden zwecks Umsetzung insbesondere folgender Paragraphen der Personal- und Besoldungsordnung¹ (PBO) die Detail- und Vollzugsbestimmungen geregelt:

§ 32 Studienurlaub

§ 42 Ausbildung

§ 43 Personalentwicklung

² 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, Interessen und Talente fördert.

³ 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

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.

II. Ausbildung (§ 42 PBO)

§ 3 Ziele

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

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

§ 4 Massnahmen und Instrumente

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;
- e) Weiterbildung von Pfarrpersonen in den ersten Amtsjahren (WeA).

§ 5 Bereitstellung von Ausbildungsplätzen

Die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen in den kantonalkirchlichen Diensten und den Kirchengemeinden 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.

§ 6 Berufsinformation

Die Kantonalkirche und die Kirchengemeinden 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.

§ 7 Finanzielle Unterstützung

Die Kantonalkirche unterstützt und fördert Ausbildungen und Praktika insbesondere durch Stipendien und informiert in geeigneter Weise über diese Möglichkeiten. Das Nähere dazu ist in ANHANG I und ANHANG II geregelt.

§ 8 Förderung bestehender Aktivitäten

¹ Zur Förderung und Erlangung kirchlicher, theologischer, sozialfachlicher und pädagogischer Qualifikationen der Angestellten beteiligt sich der Kirchenrat an folgenden Institutionen, Einrichtungen und Aktivitäten:

- a) Konkordat betreffend die gemeinsame Ausbildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst;
- b) Diakonie Schweiz;
- c) Ökumenische Katechetische Ausbildung in der Nordwestschweiz nach ForModula (OekModula);
- d) Reformierter Kirchenmusikverband Schweiz;
- e) Schweizerischer Sigristen-Verband;
- f) Initiativen und bei Aktionen der Evangelischen Kirche Schweiz.

² Der Kirchenrat delegiert nach Möglichkeit dafür geeignete Mitglieder oder Fachpersonen in die zuständigen Entscheidungsgremien, Arbeitsgruppen, Komitees und dergleichen.

³ 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.

§ 9 Weiterbildung von Pfarrpersonen in den ersten Amtsjahren (WeA)

¹ Die WeA dient der Praxis-Einführung und berufsbegleitenden Ausbildung von in das Pfarramt einsteigenden Absolvierenden des Theologiestudiums.

² Pfarrpersonen sind in den ersten 5 Amtsjahren nach der Ordination verpflichtet, die WeA aus dem Programm des Konkordats für die Ausbildung der reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst vom 28. November 2002² und gemäss Ausbildungsordnung für Pfarrerinnen und Pfarrer

vom 6. Juni 2013³ zu absolvieren. Diese Verpflichtung besteht unabhängig vom Pensum der Anstellung und hat keine Auswirkung auf das reguläre Weiterbildungskontingent.

³ 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.

§ 10 Zuständigkeiten

Die definierten Zuständigkeiten gelten unter Vorbehalt einer anderweitigen Regelung aus Gründen der Zweckmässigkeit und Verhältnismässigkeit im Einzelfall.

§ 11 Kostentragung

¹ 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 Stipendiengewerben bzw. Ausschüttung aus den Fonds durch die Kantonalkirche;
- d) für die Beteiligung an Institutionen, Einrichtungen und Aktivitäten durch die Kantonalkirche.

² Die Kosten für die WeA werden zu je einem Drittel durch die Anstellungsbehörde, die Kantonalkirche sowie die Pfarrperson getragen.

³ Die Kosten für die Ökumenische Katechetische Ausbildung in der Nordwestschweiz nach ForModula (OekModula) werden zu je einem Drittel durch die Anstellungsbehörde, die Kantonalkirche und die Auszubildenden getragen.

⁴ 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)

§ 12 Ziele und Mitwirkung

¹ Mit einer aktiven und nachhaltigen Personalentwicklung fördern die Kantonalkirche und die Kirchengemeinden 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.

² 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.

³ Die Vorgesetzten unterstützen die Mitarbeitenden ihrerseits durch das Erkennen von Personalentwicklungspotenzial, das Aufzeigen von Weiterbildungsmassnahmen und die Ermöglichung einer Umsetzung derselben.

§ 13 Massnahmen und Instrumente

¹ Als Massnahmen der Personalentwicklung gelten in diesem Reglement insbesondere:

- a) Weiterbildungen im Allgemeinen;
- b) Langzeitweiterbildung;
- c) Supervision;
- d) Intervention;
- e) Unbezahlte und bezahlte Studienurlaube.

² In Bezug auf die Personalentwicklung gelangen in erster Linie folgende Instrumente zur Anwendung:

- a) Beratung und Information;
- b) Zurverfügungstellung von Zeit;
- c) Übernahme von direkten Kosten;
- d) Bezahlung von Lehrmitteln und -material;
- e) Übernahme von Reise-, Verpflegungs- und Übernachtungskosten.

§ 14 Anspruch und Bewilligung

¹ Einen Anspruch auf Weiterbildung haben befristet und unbefristet Angestellte unabhängig von der Höhe ihres Pensums. Stellvertretungen in allen Diensten haben diesen Anspruch ab einer Dauer von mehr als 3 Monaten bei einem Pensum von über 50%. Ein Anspruch auf Supervision besteht bei Stellvertretungen nur ausnahmsweise.

² Zeit und Kosten nicht angeordneter Weiterbildungen können durch die Anstellungsbehörde ganz oder teilweise zur Verfügung gestellt bzw. übernommen werden. Die zuständige Anstellungsbehörde bzw. der Kirchenrat gestützt auf § 66 Absatz 5 PBO⁴ entscheidet auf Antrag der Vorgesetzten über Art und Umfang der Unterstützung.

³ Zeit und Kosten angeordneter Weiterbildungen werden vollumfänglich durch die Anstellungsbehörde zur Verfügung gestellt bzw. getragen.

⁴ Massgebend für die Unterstützung sind das Interesse und der Nutzen des Arbeitgebers an der Teilnahme der Angestellten an der Personalentwicklungsmassnahme.

§ 15 Weiterbildung

¹ Weiterbildung dient dem Erhalt und der Erweiterung von in der Grundausbildung erworbenen Kompetenzen. Dies bildet integrativen Bestandteil der beruflichen Tätigkeit und gilt als Pflicht.

² 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.

³ 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.

⁴ 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.

⁵ 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.

⁶ Die Kosten werden bei Pfarrpersonen und Sozialdiakonen zu je einem Drittel durch die Anstellungsbehörde, 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, die angestellte Person das verbleibende Drittel.

⁷ Als Richtgrösse soll mit den zu leistenden Beiträgen der Anstellungsbehörde und Kantonalkirche ein Betrag von CHF 4'000 pro zweijähriger Berechnungsperiode bei einem Vollzeitpensum nicht überschritten werden. Bei Teilzeitanstellungen wird dieser Betrag anteilmässig reduziert.

§ 16 Langzeitweiterbildung

¹ Als Langzeitweiterbildung gilt in der Regel eine Personalentwicklungsmassnahme, 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.

² Eine Langzeitweiterbildung kann auf Antrag der interessierten Person durch Bewilligung der Personalkommission bzw. des Kirchenrats im Rahmen der Zuständigkeitsregelung gemäss § 66 Absatz 5 PBO⁵ zustande kommen.

³ Eine finanzielle Beteiligung an einer Langzeitweiterbildung setzt voraus, dass daran seitens der Kirchgemeinde bzw. Kantonalkirche ein genügendes Interesse besteht.

⁴ 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.

⁵ 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 sich nicht an den Kosten für Langzeitweiterbildungen von Pfarrpersonen und Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen.

§ 17 Supervision

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

² Supervision kann in folgenden Formen stattfinden:

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

Supervision bedarf der Bewilligung durch die Personalkommission der Kirchenpflege bzw. bei kantonalkirchlichen Angestellten durch die zuständige Instanz der Kantonalkirche gemäss § 66 Personal- und Besoldungsordnung⁵.

³ 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.

⁴ Supervision kann in der Zweijahresperiode im Umfang von 24 Stunden bei einem Vollzeitpensum bewilligt werden. Für Einzel- oder Gruppensupervision kann bei Bedarf neben Teamsupervision eine Bewilligung erfolgen.

⁵ 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 2002⁷ sowie in der Ausbildungsordnung für Pfarrerinnen und Pfarrer⁸ geregelt.

⁶ 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.

§ 18 Intervision

¹ 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.

² 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.

³ Die zur Intervision aufgewendete Zeit gilt im maximalen Umfang des Anspruchs auf Supervision als Arbeitszeit. Intervision und Supervision können im selben Zeitraum stattfinden.

§ 19 Unbezahlte und bezahlte Studienurlaube (§ 32 PBO)

¹ 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.

² Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone haben nach jeweils zehn Jahren im kirchlichen Dienst Anspruch auf einen bezahlten Studienurlaub von 13 Wochen.

³ 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.

⁴ Die Gewährung des Anspruchs auf Studienurlaub setzt voraus, dass die bzw. der Gesuchstellende

- a) ihre bzw. seine vertraglichen Pflichten als Angestellte/r erfüllt;
- b) sich als Mitglied eines Konvents oder eines Fachverbands in angemessener Weise beteiligt;
- c) bei einer Vollzeitanstellung in den vorangegangenen Jahren (seit Amtsbeginn bzw. einem vorhergegangenen Studienurlaub) Weiterbildung, Supervision und WeA im Umfang von 25 Tagen absolviert haben. Bei Teilzeitanstellungen wird dieser Umfang anteilmässig reduziert.

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

⁶ 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 erfolgt hälftige Anrechnung.

§ 20 Zuständigkeiten

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

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

² Bei einer mehrfachen Anstellung einigen sich die beteiligten Anstellungsbehörden über die Bewilligung einer Weiterbildung unter Federführung derjenigen mit dem höchsten Pensum.

³ Bei Uneinigkeit zwischen den Bewilligungsinstanzen suchen die Beteiligten nach einer einvernehmlichen Lösung. Wird eine solche nicht gefunden, entscheidet der Kirchenrat.

§ 21 Gesuch einreichung

Die Gesuch einreichung für eine Personalentwicklungsmassnahme bei der zuständigen Stelle ist nach Möglichkeit wie folgt zu terminieren:

- a) Weiterbildung: spätestens ein Monat vor Beginn;
- b) Langzeitweiterbildung: im Juni des Vorjahrs;
- c) Super- und Intervision: sobald bekannt;
- d) Studienurlaub: spätestens im Juni des Vorjahrs (Anmeldung mit Zeitfenster) bzw. 4 Monate vor Antritt (Konzept).

§ 22 Kostentragung, Testat

In Bezug auf die Kostentragung gilt allgemein und in Ergänzung zu den bei den einzelnen Personalentwicklungsmassnahmen beschriebenen Regelungen:

- a) die Absolvierung bzw. der Besuch einer Personalentwicklungsmassnahme ist im Sinn einer Erfolgskontrolle in adäquater Weise beispielsweise mittels Testats zu belegen;
- b) der von der Anstellungsbehörde gesprochene Beitrag wird in der Regel nach Abschluss der Personalentwicklungsmassnahme an die angestellte Person ausgerichtet;
- c) die Anstellungsbehörde kann mit der Kostenbeteiligung die Vorlage eines schriftlichen Berichts verbinden;
- d) über Studienurlaube ist in geeigneter, im Konzept zu beschreibender Form Bericht zu erstatten.

§ 23 Kostenrückerstattung

¹ Bei Studienurlauben und nicht angeordneten Personalentwicklungsmassnahmen mit Geld und/oder mit Zeit im Gegenwert ab CHF 7'000.- ist unter den beteiligten Parteien zwingend eine Arbeits- und Rückzahlungsverpflichtung abzuschliessen.

² 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:

- 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.

³ Die zurückzubezahlenden Kosten werden der Kantonalkirche überwiesen und in deren Buchhaltung überführt bzw. anteilmässig an die Kirchgemeinde weitergeleitet.

⁴ Über Ausnahmen entscheiden die beteiligten Parteien seitens der Anstellungsbehörden auf Antrag der betroffenen Person.

IV. Schlussbestimmungen

§ 24 Inkraftsetzung und Aufhebung bisherigen Rechts

¹ Dieses Reglement tritt auf den 01.01.2024 in Kraft.

² Mit seiner Inkraftsetzung werden die folgenden Erlasse aufgehoben bzw. als ANHANG zu diesem Reglement aufgenommen:

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

§ 25 Übergangsrechtliche Regelungen

Es gilt folgende übergangsrechtliche Regelung betreffend den Studienurlaub:

- a) 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.
- b) Zum Zeitpunkt der Inkraftsetzung dieses Reglements bereits bewilligte Studienurlaube werden wie bewilligt umgesetzt, bei geplanten Urlauben wird diese Planung in angemessener Weise berücksichtigt.

ANHANG I: Ausrichtung von Stipendien und Gewährung von Studiendarlehen

1. Grundsatz

¹ Die Evangelisch-reformierte Kirche des Kantons Basel-Landschaft (ERK BL) fördert und erleichtert das Studium der evangelischen Theologie an den Hochschulen sowie die Ausbildung von anderen kirchlichen Angestellten (Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone, kirchliche Sozialarbeitende, Gemeindeglieder/innen, Katechet/innen, Kirchenmusiker/innen) durch Gewährung von Stipendien und/oder unverzinslichen Darlehen gemäss § 42 Personal- und Besoldungsordnung⁹ sowie Kapitel 2 und insbesondere § 7 dieses Reglements.

² Die ERK BL will grundsätzlich auch den zweiten Bildungsweg sowohl für das Theologiestudium als auch für die Ausbildung kirchlicher Angestellter fördern.

2. Bezugsberechtigung

¹ Bezugsberechtigt für Stipendien und Darlehen sind die basellandschaftlichen Theologiestudierenden, Personen in der Ausbildung zu kirchlichen Angestellten aus Baselland und Angestellte der basellandschaftlichen Kirchgemeinden, die sich in Ausbildung befinden.

² Ebenso ist alle zwei Jahre eine von der Waldenserkirche bezeichnete Person für ein Studienjahr in der Schweiz stipendienberechtigt.

3. Stipendien

¹ Massgebend für eine Beitragsgewährung sind die finanziellen Verhältnisse der gesuchstellenden Person und ihrer Eltern bzw. Erziehungsberechtigten sowie die Ausbildungs- und Lebenskosten.

² Stipendien werden ausgerichtet, falls ein staatliches Stipendium ausbezahlt wird und mit diesem die Ausbildungs- und Lebenskosten nicht gedeckt werden können. Die staatlichen Einkommens- und Vermögenslimiten werden beachtet.

³ Wird kein staatliches Stipendium ausgerichtet, ist auf die Deklaration der Einnahmen und Ausgaben der gesuchstellenden Person sowie auf deren letzte Staatssteuerveranlagung abzustellen.

⁴ Die Höhe des Beitrages im Einzelfall richtet sich einerseits nach den Ausbildungs- und Lebenskosten, andererseits nach den finanziellen und familiären Verhältnissen der Empfängerin bzw. des Empfängers. Zu berücksichtigen sind auch die Beiträge aus anderen Quellen.

⁵ Die Stipendien betragen 70% des ausgewiesenen Fehlbetrages; im Maximum CHF 20'000.— pro Jahr. Für höhere Beträge wird auf die Möglichkeit von Studiendarlehen verwiesen.

⁶ Die Stipendien werden in Raten jeweils im Juni und Dezember eines Jahres aus dem Stipendienfonds ausgerichtet.

4. Rückzahlungspflicht

Wird nach Abschluss der Ausbildung keine kirchliche Anstellung angetreten, sind die Stipendien der letzten 2 Studienjahre vollumfänglich zurückzuzahlen.

5. Subsidiarität

¹ Studiendarlehen werden gewährt, falls kein Stipendium ausgerichtet werden kann oder für die durch das Stipendium nicht gedeckte Aufwendungen.

² Studiendarlehen sind rückzahlungspflichtig. Die Rückzahlungspflicht wird vertraglich vereinbart. Ein Darlehen muss durch die Eltern, erziehungsberechtigten oder andere Angehörige sichergestellt werden.

³ Studiendarlehen sind nach dem Abschluss der Ausbildung oder des Studiums zu verzinsen und spätestens innert 5 Jahren zurückzuzahlen. Der Zins entspricht demjenigen eines Sparkontos bei der Basellandschaftlichen Kantonalbank.

7. Dauer

Stipendien und Studiendarlehen werden in der Regel für die übliche Dauer der Ausbildung gewährt. Über Ausnahmen entscheidet der Stipendienausschuss.

8. Mittel

Stipendien und Studiendarlehen werden dem Fonds Stipendien¹⁰ entnommen und gemäss § 4 desselben geüfnet.

9. Härtefälle

In Härtefällen können auch dann Stipendien gewährt werden, wenn nach den Bestimmungen dieses Reglements die Ausrichtung eines Beitrages nicht zulässig ist.

10. Stipendienausschuss

¹ Der Kirchenrat überträgt den Vollzug der Richtlinien einem Stipendienausschuss, der ihm jährlich Bericht erstattet.

² Der Ausschuss besteht aus dem Präsidium des Kirchenrates, dem Verantwortlichen für die Ausbildung der Theologiestudierenden, der Leitung Kirchensekretariat und der Leitung Finanzen.

³ Das Kirchensekretariat rechnet mit der Abteilung Ausbildungsbeiträge der Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion über die Bundesbeiträge ab.

11. Rechtsbehelf

Gegen einen Entscheid des Stipendienausschusses kann innert 10 Tagen beim Kirchenrat Einsprache erhoben werden.

ANHANG II: Ausrichtung von Stipendien aus dem Dora Sylvia Voegelin-Fonds

1. Grundsatz

¹ Auf Initiative und mit Mitteln von Frau Pfarrerin Dora Sylvia Voegelin wurde der Dora Sylvia Voegelin-Fonds gegründet, welcher vom Kirchenrat der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Basel-Landschaft am 9. Mai 2016 beschlossen und in Kraft gesetzt wurde und nach dem Grundsatz der Substanzerhaltung verwaltet wird.

² Der Fonds dient der Ausbildungsförderung im Sinne von § 42 Personal- und Besoldungsordnung¹¹ sowie Kapitel 2 und insbesondere § 7 dieses Reglements.

2. Zweckbestimmung des Fonds

Die Erträgnisse des Dora Sylvia Voegelin-Fonds sollen verwendet werden zur Ausrichtung von Stipendien an in der Schweiz, vorzugsweise in den Kantonen Basel-Landschaft, Basel-Stadt sowie Graubünden, geborene und aufgewachsene Studentinnen, die an einer schweizerischen Hochschule christliche (vorzugs-, aber nicht notwendigerweise evangelische) Theologie oder Religionswissenschaften studieren, unter Einschluss von Studienjahren an ausländischen Hochschulen, soweit diese im Rahmen eines schweizerischen Gesamtstudiums absolviert werden.

3. Stipendienausschuss

¹ Der Kirchenrat überträgt den Vollzug dieses Reglements einem Stipendienausschuss, der ihm jährlich Bericht erstattet.

² Der Stipendienausschuss setzt sich zusammen aus dem jeweiligen Präsidium des Kirchenrats, der Inhaberin oder dem Inhaber des Pfarramts beider Basel an der Universität, der bzw. dem Verantwortlichen der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Basel-Landschaft für die Begleitung der Theologiestudierenden, der Leitung Kirchensekretariat und der Leitung Finanzen.

³ Der Stipendienausschuss trifft sich mindestens zweimal jährlich zur Verteilung des Netto-Ertrags des Dora Sylvia Voegelin-Fonds gemäss Gründungs- und Organisationsreglement aufgrund der vorliegenden Gesuche.

4. Stipendien

¹ Für die Gewährung von Stipendien sind die finanziellen und familiären Verhältnisse der Gesuchstellerin sowie die Ausbildungs- und Lebenskosten massgebend.

² Stipendien werden ausgerichtet, falls ein staatliches Stipendium ausbezahlt wird und mit diesem die Ausbildungs- und Lebenskosten nicht gedeckt werden können. Die staatlichen Einkommens- und Vermögenslimiten werden beachtet.

³ Wird kein staatliches Stipendium ausgerichtet, ist auf die Deklaration der Einnahmen und Ausgaben der Gesuchstellerin sowie auf deren letzte Staatssteuerveranlagung abzustellen.

⁴ Die Höhe des Beitrages richtet sich neben oben geschilderten Verhältnissen der Gesuchstellerin in erster Linie nach den jährlichen Netto-Erträgnissen des Fonds.

⁵ Die Stipendien betragen maximal den ausgewiesenen Fehlbetrag.

5. Dauer

¹ Stipendien werden in der Regel für die übliche Dauer der Ausbildung gewährt. Über Ausnahmen entscheidet der Stipendienausschuss.

² Die Gesuchstellerin stellt bei Bedarf jährlich Antrag.

6. Härtefälle

In Härtefällen können auch dann Stipendien gewährt werden, wenn nach den Bestimmungen dieses Reglements die Ausrichtung eines Beitrages nicht zulässig ist.

7. Rückzahlungspflicht und allfällige weitere Zuwendungen

¹ Wird innerhalb eines Jahres nach Abschluss der Ausbildung keine kirchliche Anstellung angetreten, so sind die Stipendien der letzten zwei Studienjahre in der Regel vollumfänglich zurückzuzahlen. Der diesbezügliche Entscheid obliegt dem Stipendienausschuss.

² Allfällige Rückzahlungen wie auch weitere Zuwendungen von dritter Seite werden in das Fondsvermögen eingespeist.

8. Subsidiarität

Die Stipendien aus dem Dora Sylvia Voegelin-Fonds dienen subsidiär als Ergänzung zu eigenen Mitteln und zu staatlichen Stipendien.

9. Mittel

Stipendien werden nach Entscheid des Stipendienausschusses und je nach Ertragslage dem Fondsvermögen entnommen.

10. Einspracheausschluss

Die Entscheide des Stipendienausschusses sind abschliessend. Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Ausrichtung eines Stipendiums und keine Einsprachemöglichkeit.

ANHANG III: Begleitung von neu gewählten Pfarrerinnen und Pfarrern im Gemeindepfarramt

1. Grundsatz

Für neu gewählte Pfarrerinnen und Pfarrer, die ihre erste Pfarrstelle bekleiden oder neu in der Baselbieter Landeskirche tätig sind, wird im Sinn von § 1 Absatz 2 Personal- und Besoldungsordnung¹² sowie flankierend zu ihrer Weiterbildung gemäss § 9 dieses Reglements eine Begleitung eingerichtet.

2. Definition

¹ Die Begleitung erfolgt durch eine erfahrene Kollegin bzw. einen erfahrenen Kollegen aus einer anderen Kirchgemeinde. Die Funktion kann auch von einem Emeritus / einer Emerita übernommen werden.

² Die Begleitung wird als geschwisterliches Angebot für Fragen des kirchlichen Alltags und der Praxis ausgeübt; sie umfasst auch eine Einführung in die Verhältnisse der reformierten Baselbieter Kirche.

³ Diese Begleitung ist kein Coaching und keine Supervision.

3. Organisation

¹ Die Dekanin oder der Dekan bespricht und regelt die Begleitung zusammen mit der neuen Kollegin oder dem neuen Kollegen.

² Die Dekanin oder der Dekan informiert die entsprechenden Kirchenpflegen der begleiteten und begleitenden Pfarrperson schriftlich.

4. Durchführung

¹ Während der ersten ein bis zwei Jahre findet in der Regel vierteljährlich ein Gespräch statt. Diese Gespräche sind nicht Bestandteil der WeA gemäss § 9 dieses Reglements.

² Die Tätigkeit erfolgt beidseits ohne Entschädigung.

5. Abschluss

Den Abschluss der Begleitung meldet die begleitete Pfarrperson der Dekanin / dem Dekan. Diese bzw. dieser informiert die beiden betreffenden Kirchenpflegen schriftlich über den erfolgten Abschluss der Begleitung.

ANHANG IV: Mentoring von neu angestellten Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen sowie sozialdiakonischen Mitarbeitenden

1. Grundsatz

¹ Für neu angestellte Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone sowie sozialdiakonische Mitarbeitende, die ihre erste Stelle im diakonischen Dienst bekleiden oder neu in der Baselbieter Landeskirche tätig sind, wird im Sinn von § 1 Absatz 2 Personal- und Besoldungsordnung¹³ sowie in Analogie zur Begleitung von neu gewählten Pfarrerinnen und Pfarrern und flankierend zu ihrer Weiterbildung gemäss den Bestimmungen dieses Reglements in den ersten zwei Berufsjahren ein Mentoring eingerichtet.

² Diese fachliche Begleitung findet in einem vertraulichen Rahmen statt, d.h. die darin ausgetauschten Informationen werden gegenüber Dritten dauerhaft geheim gehalten und der Grundsatz der beidseitigen Schweigepflicht wird gewahrt.

2. Definition

¹ Die fachliche Begleitung erfolgt durch eine doppelt qualifizierte Kollegin oder einen anerkannten Kollegen aus einer anderen Kirchgemeinde oder Fachstelle nach Rücksprache der Mentorin bzw. des Mentors mit ihrer bzw. seiner Anstellungsbehörde.

² Die Begleitung dient als kollegiale Beratung für Fragen des kirchlichen Gemeindelebens und der Berufspraxis. Zugleich beinhaltet das Mentoring eine Einführung in die Organisation und Strukturen der reformierten Baselbieter Kirche.

³ Die Begleitung ist kein Coaching und keine Supervision.

3. Organisation

¹ Der Vorstand des Diakoniekonvents verantwortet die Professionalität und Durchführung des Mentorings. Zu diesem Zweck führt er eine aktuelle Liste von sozialdiakonischen Mentoren mit den jeweiligen Arbeitsschwerpunkten in der Baselbieter Kirche.

² Der Vorstand des Diakoniekonvents initiiert und arrangiert das Mentoring in Absprache mit Mentor und Mentee.

³ Die Anstellungsbehörden von Mentorin bzw. Mentor und Mentee werden durch den Vorstand des Diakoniekonvents schriftlich informiert.

4. Durchführung

¹ Während der ersten zwei Jahre Berufspraxis in der Baselbieter Kirche findet mindestens vierteljährlich ein Gespräch statt. Ausserhalb dieser Gespräche hat der/die Mentee die Möglichkeit, den Mentor bei Fragen, Unklarheiten und Unsicherheiten zu kontaktieren.

² Die Tätigkeit des Mentorings erfolgt beidseits ohne Entschädigung und im Rahmen der Arbeitszeit für übergemeindliche kirchliche Aufgaben gemäss § 40 Absatz 4 Personal- und Besoldungsordnung¹⁴.

5. Abschluss

¹ Der Mentor bzw. die Mentorin bestätigt dem Vorstand des Diakoniekonvents den Abschluss des Mentorings schriftlich.

² Der Vorstand des Diakoniekonvents informiert die beiden betreffenden Anstellungsbehörden schriftlich über die Beendigung der Begleitung.

¹ KiGS 6.1

² KGS 7.4

³ KGS 7.4.1

⁴ KiGS 6.1

⁵ KiGS 6.1

⁶ KiGS 6.1

⁷ KGS 7.4

⁸ KGS 7.4.1

⁹ KiGS 6.1

¹⁰ KiGS 5.12

¹¹ KiGS 6.1

¹² KiGS 6.1

¹³ KiGS 6.1

¹⁴ KiGS 6.1