



Weiterbildung, Supervision, Coaching

Anhang 3

Allgemeines

Weiterbildung ist ein wichtiger Bestandteil der Personförderung. In einem sich ständig verändernden Umfeld ist sie unabdingbar und soll daher gefördert und unterstützt werden.

Supervision und Coaching im Sinne dieser Richtlinien gelten als berufliche Weiterbildung.

Grundsätzlich besteht kein Rechtsanspruch auf die in diesen Richtlinien vorgesehenen Weiterbildungs- und Unterstützungsangebote. Insbesondere sind die Erfordernisse am Arbeitsplatz und die finanziellen Möglichkeiten der Arbeitgeberin zu berücksichtigen.

Mit Ausnahme der Bestimmungen über die vorgeschriebene (obligatorische) Weiterbildung verstehen sich die Arbeitszeitgutschriften für Vollzeitangestellte. Bei Teilzeitangestellten werden die Zeitgutschriften anteilmässig reduziert.

a) Obligatorische Weiterbildung

Als "obligatorische Weiterbildung" gelten die durch die zuständige kirchlichen Stellen als verbindlich erklärten Weiterbildungsveranstaltungen; (bspw. Dekanatskurse, Vierwochenkurse für Theologinnen und Theologen und ab 2008 Vierwochenkurse für Katechetinnen und Katecheten KIL bzw. RPI im Rhythmus von 10, 20 oder 30 Dienstjahren nach Studienabschluss). Die Teilnahme wird erwartet.

Die Arbeitgeberin übernimmt die vollen Kursgebühren sowie allfällige Spesen (u.a. Kost, Logis, Reisespesen). Der Besuch solcher Kurse gilt als Arbeitszeit, wobei maximal die tägliche Sollarbeitszeit geltend gemacht werden kann, bei reduzierten Pensen, entsprechend ihrer Anstellung.

Soweit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in bestimmten Funktionen das Programm der obligatorischen Weiterbildung nicht zweckmässig ist, können in Absprache mit den kirchlichen Vorgesetzten durch die Kirchgemeinde resp. Landeskirche andere Angebote vorgesehen werden.

Für Weiterbildungen, die auf ausdrücklichen Wunsch des Arbeitgebers erfolgen, können die vollen Kosten bezahlt sowie allfällige Spesen übernommen werden.

b) Funktionsbezogene Weiterbildung

Als "funktionsbezogene Weiterbildung" werden Weiterbildungsveranstaltungen bezeichnet, welche in einem direkten Zusammenhang mit der ausgeübten Tätigkeit stehen und deren Besuch einem beidseitigem Interesse entspricht. Fachtagungen der Berufsverbände, wie auch Exerzitien fallen unter die funktionsbezogene Weiterbildung.

Mitarbeitenden können auf Gesuch hin bis zu fünf Tage pro Kalenderjahr als besoldeten Urlaub für Weiterbildung bewilligt werden, bei Teilzeitpensen anteilmässig. Sofern in vorangehenden Jahren keine oder weniger als fünf Weiterbildungstage beansprucht wurden, können in begründeten Fällen mehr als fünf Tage als besoldeten Urlaub für Weiterbildung bewilligt werden. Die Arbeitgeberin übernimmt bis zu zwei Drittel der Kurskosten und allfälliger Spesen (u.a. Kost, Logis, Reisespesen). Der maximale Kostenrahmen beträgt ein Prozent des Bruttolohnes.

c) **Allgemeine Weiterbildung**

Als "allgemeine Weiterbildung" werden Weiterbildungsveranstaltungen bezeichnet, welche in keinem unmittelbaren direkten Zusammenhang mit der ausgeübten Tätigkeit stehen und zu einem überwiegenden Teil im Interesse des Mitarbeitenden stehen.

Sofern die betrieblichen Bedürfnisse es erlauben, kann auf begründetes Gesuch hin der Besuch von freiwilligen Weiterbildungsveranstaltungen während der Arbeitszeit bewilligt werden.

Die finanziellen Beiträge umfassen maximal einen Drittel der effektiven Kurskosten, höchstens aber 200 Franken pro Kurstag. Sofern besoldeter Urlaub für diese Weiterbildung bewilligt wird, dürfen diese zusammen mit der berufsbezogenen Weiterbildung die Vorgabe von fünf Tage/Kalenderjahr, reduzierte Pensen anteilmässig, nicht überschreiten. Ebenso ist die Vorgabe zur finanziellen Beteiligung des Arbeitgebers einzuhalten.

Der Kostenrahmen der Beiträge für erwünschte und freiwillige Weiterbildung beträgt maximal ein Prozent des Bruttolohnes pro Kalenderjahr.

In begründeten Fällen können Ausnahmen bewilligt werden.

d) **Zusatzausbildungen und Langzeitweiterbildungen**

Zusatzausbildungen und Weiterbildung, welche den üblichen Rahmen der erwünschten Weiterbildungen übersteigen und in einem direkten Zusammenhang mit der Aufgabe stehen, können auf Antrag hin durch einen Beitrag an die Ausbildungskosten und / oder Anrechnung eines Teils der Kurszeit an die Arbeitszeit unterstützt werden.

Beitragszahlungen an Zusatzausbildungen und Langzeitweiterbildungen können mit einer Rückzahlungsklausel bei einer allfälligen Kündigung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers innerhalb einer bestimmten Frist verknüpft werden.

In den Jahren wo länger obligatorische Weiterbildungen stattfinden (bspw. Vierwochen-Kurs) werden in der Regel keine weiteren Arbeitstage für andere Weiter- und Zusatzausbildungen bereitgestellt.

e) **Supervision**

Supervision soll Mitarbeitenden ermöglichen, ihre Berufserfahrungen mittels kompetenter fachlicher Begleitung zu verarbeiten. Sie soll helfen, die fachlichen und inhaltlichen beruflichen Herausforderungen in guter Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden und Klienten zu bewältigen.

Bei Teamsupervision übernimmt die Arbeitgeberin die Kosten bis zu einem mittleren Ansatz des Berufsverbandes BSO. Der Besuch solcher Sitzungen gilt als Arbeitszeit.

Mitarbeitenden kann auf begründetes Gesuch hin Einzelsupervisionen bis zu fünf Sitzungen à maximal 90 Minuten pro Kalenderjahr zugesprochen werden. Die Arbeitgeberin übernimmt zwei Drittel der Honorarkosten, basierend auf einem mittleren Ansatz des Berufsverbandes BSO. Diese Sitzungen (ohne Fahrzeit) gelten als Arbeitszeit.

Die Arbeitgeberin kann für gewisse Tätigkeitsbereiche (z.B. Spitalseelsorge) eine besondere Regelung treffen.

f) Coaching

Die fachliche Begleitung von Führungspersonen (Coaching) erfolgt im Rahmen der funktionsbezogenen Weiterbildung.

Die Bestimmungen betreffend die Supervision sind sinngemäss anwendbar.