

Ausführungserlass

Fort- und Weiterbildung, Supervision und Coaching

vom 26. November 2014 (Stand 1. Mai 2022)

Der Kirchenrat erlässt gestützt auf Art. 39 des Personalreglements der Römisch-Katholischen Landeskirche des Kantons Aargau folgendes Reglement:

1. Begriff und allgemeine Grundsätze

§ 1

Dieses Reglement gilt für alle Mitarbeitenden der Römisch-Katholischen Landeskirche sowie für die Kirchgemeinden und Kirchgemeindeverbände, sofern diese kein eigenes Reglement erlassen haben.

§ 2

¹ Unter Fortbildung ist die berufsbegleitende Fortsetzung der Grundausbildung, die für die Ausübung einer kirchlichen Funktion erforderlich ist, zu verstehen.

² Weiterbildung ist eine Zusatzausbildung im Sinne einer Spezialisierung.

§ 3

Die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden ist ein wichtiger Bestandteil der Personalförderung. Sie dient dazu, dass die Mitarbeitenden ihre Aufgaben in einem sich ständig verändernden Umfeld optimal erfüllen können und dass sie in ihrer anspruchsvollen Tätigkeit motiviert werden.

§ 4

Supervision und Coaching im Sinne dieses Reglements gelten als berufliche Fortbildung.

§ 5

Der Besuch von vorgeschriebenen und funktionsbezogener Fort- und Weiterbildungen ist in geeigneter Weise in den Personaldossiers festzuhalten.

§ 6

Fort- und Weiterbildungstage oder Fort- und Weiterbildungsbeiträge können nicht auf ein späteres Jahr übertragen werden. Bei funktionsbezogener Fort- und Weiterbildung soll in der Regel das Maximum von insgesamt 5 Tagen pro Jahr nicht überschritten werden.

§ 7

Individuelle Regelungen der Richtlinien über berufsbezogenen Bestimmungen gehen diesem Reglement vor.

2. Obligatorische Fort- und Weiterbildung

§ 8

¹ Als obligatorische Weiterbildung gelten die durch die zuständigen kirchlichen Stellen als verbindlich erklärten Weiterbildungsveranstaltungen:

- Vierwöchige Bildungszeit für Theologinnen / Theologen und für Katechetinnen / Katecheten KIL bzw. RPI im Rhythmus von 10, 20 oder 30 Dienstjahren nach Studienabschluss
- der Kurs «CPT» (Clinical Pastoral Training) oder eine äquivalente Weiterbildung für Seelsorgerinnen und Seelsorger im Berufsfeld der Klinik- und Heimseelsorge
- der Kurs «Gemeinde leiten» für Personen ohne Leitungserfahrung sowie
- drei Tage Wahlpflichtkurse pro Jahr für Angestellte mit einer Missio canonica.

Die Teilnahme ist obligatorisch.

² Weiterbildungen, die auf ausdrücklichen Wunsch der Arbeitgeberin erfolgen, gelten als obligatorische Fort- und Weiterbildung.

§ 9

¹ 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 angerechnet wird, bei reduzierten Pensen entsprechend ihrer Anstellung.

² Übersteigen die Kosten den von der Anstellungsbehörde für Langzeitweiterbildungen vorgesehenen Betrag, können auch Beitragsgesuche für obligatorische Weiterbildungen mit einer Rückzahlungsklausel bei einer allfälligen Kündigung durch die Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters innerhalb einer bestimmten Zeitspanne nach Abschluss der Weiterbildung verknüpft werden.

§ 10

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.

3. Funktionsbezogene Fort- und Weiterbildung

§ 11

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

§ 12

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).

4. Allgemeine Weiterbildung

§ 13

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

§ 14

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

§ 15

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 Vorgaben von fünf Tage pro Kalenderjahr, reduzierte Pensen anteilmässig, nicht überschreiten. Ebenso ist die Vorgabe zur finanziellen Beteiligung des Arbeitgebers einzuhalten.

5. Zusatzausbildungen und Langzeitweiterbildung

§ 16

¹ Zusatzausbildungen und Weiterbildungen, welche den üblichen Rahmen der erwünschten Weiterbildung übersteigen und in einem direkten Zusammenhang mit der Aufgabe stehen, können auf Antrag hin wie folgt unterstützt werden:

- Beitrag an die Ausbildungskosten und/oder
- Anrechnung eines Teils der Kurszeit an die Arbeitszeit.

² In begründeten Fällen kann die Arbeitgeberin über Ausnahmen entscheiden.

§ 17

¹ Beitragsgesuche für Zusatzausbildungen und Langzeitweiterbildungen können mit einer Rückzahlungsklausel bei einer allfälligen Kündigung der Mitarbeitenden bzw. des Mitarbeiters innerhalb einer bestimmten Frist verknüpft werden.

² In den Jahren, in denen längere obligatorische Weiterbildungen stattfinden (bspw. Vierwochenkurs) werden in der Regel keine weiteren Arbeitstage für andere Weiter- und Zusatzausbildungen bereitgestellt.

³ Beitragsgesuche für Zusatzausbildungen und Langzeitweiterbildungen sind via Fachstellenleitung, bei Fachstellenleitungen via Ressortverantwortliche an den Kirchenrat zu richten. Die Rückmeldung des Entscheids des Kirchenrats für solche Beitragsgesuche erfolgt via Fachstellenleitung.

6. Supervision

6.1 Im Allgemeinen

§ 18

Supervision (Team-, Gruppen-, Einzelsupervision) soll Mitarbeitenden ermöglichen, ihre Berufserfahrungen mittels kompetenter fachlicher Begleitung zu verarbeiten. Supervision soll helfen, die fachlichen und inhaltlichen beruflichen Herausforderungen in guter Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden und Klienten zu bewältigen.

§ 19

Bei Teamsupervision übernimmt die Arbeitgeberin die Kosten. Der Besuch solcher Sitzungen gilt als Arbeitszeit.

§ 20

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. Diese Sitzungen (ohne Fahrzeit) gelten als Arbeitszeit.

6.2 Supervision in der Spezialseelsorge

§ 21

Für die Tätigkeit in einem Bereich der Spezialseelsorge haben die Mitarbeitenden der Römisch-Katholischen Landeskirche Anspruch bis zu:

- 10 Sitzungen Einzelsupervision für diesen Fachbereich, i.d.R. bis 1 ½ Stunde je Sitzung oder
- 10 Sitzungen Gruppensupervision für diesen Fachbereich, i.d.R. bis 3 Stunden je Sitzung.

³ Bei reduzierten Pensen gilt eine anteilmässige Regelung (bspw. 70 Stellenprozent 7 Sitzungen).

⁴ Die Supervision für die Tätigkeit in der Spezialseelsorge erfolgt in der Arbeitszeit. Hin- und Rückweg werden bis max. 1 Stunde als Arbeitsweg gerechnet.

§ 22

Die Landeskirche übernimmt die Kosten. Die Reisespesen werden sofern keine pauschale Fahrspesenentschädigung vereinbart ist, auf der Basis eines Halbtax-Billetts vergütet.

§ 23

Die Regionalleitung und der Kirchenrat erwarten, dass die Mitarbeitenden der Römisch-Katholischen Landeskirche in der Spital-, Klinik-, Heim- und Gefängnisseelsorge die Fachsupervision in Anspruch nehmen. Dies wird in den Arbeitsverträgen festgehalten.

7. Coaching

§ 24

¹ Das Coaching ist ein auf die aktuellen Bedürfnisse eines Mitarbeitenden zugeschnittenes, Beratungs- und Unterstützungsangebot mit thematischer und zeitlicher Begrenzung. Ziel des Coaching ist die Unterstützung, die Förderung und Stabilisierung der beruflichen und persönlichen Fähigkeiten des Mitarbeitenden.

² Das Coaching erfolgt im Rahmen erwünschter und angeordneter Fortbildung.

§ 25

Die Bestimmungen betreffend die Supervision sind sinngemäss anwendbar.

8. Schlussbestimmungen

§ 26

Dieses Reglement wurde anlässlich der Sitzung des Kirchenrates vom 26. November 2014 verabschiedet und tritt auf den 1. Januar 2015 in Kraft.