

## **Reglement**

zur Verordnung für die Weiterbildung kirchlicher  
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (951)

vom Kirchenrat erlassen am 21. August 2014

### **1. Allgemeines**

#### **Art. 1**

<sup>1</sup> Das Reglement regelt die Einzelheiten zur Verordnung für die Weiterbildung kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (951).

**Genehmigung  
von Weiter-  
bildung**

<sup>2</sup> Der Bezug von Weiterbildung während der Arbeitszeit ist – unabhängig davon, ob Kostenbeiträge beantragt werden – von der Arbeitgeberin und vom Kirchenrat zu genehmigen.

### **2. Jährliche Weiterbildung**

#### **Art. 2**

<sup>1</sup> Weiterbildung ist in der Regel mit den offiziellen Weiterbildungsangeboten von anerkannten Berufsverbänden und weiteren hochschul- oder fachhochschulkompatiblen Angeboten abzudecken.

**Inhalt der  
jährlichen  
Weiterbil-  
dung**

<sup>2</sup> Bei Pfarrpersonen sind dies Angebote von Evangelisch-reformierten Landeskirchen der Schweiz, der Aus- und Weiterbildung der Deutschschweizer Konkordatskirchen (a+w), der Pfarrer/-innen – Weiterbildung der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn (pwb), des Office Protestant de la Formation de la Conférence des Églises romandes (opf) und der Evangelischen Kirche im Rheinland.

<sup>3</sup> Die Inanspruchnahme anderer Angebote bedarf einer besonderen Begründung.

### **Art. 3**

#### **Sprachkurse und Literatur- studium**

<sup>1</sup> Sprachkurse und Literaturstudium gelten nicht als Weiterbildung im Sinne dieser Verordnung.

<sup>2</sup> Das Erlernen der Ortssprache durch fremdsprachige Pfarrpersonen richtet sich nach den entsprechenden landeskirchlichen Bestimmungen und erfolgt ausserhalb der jährlichen Weiterbildungszeit.

### **Art. 4**

#### **Genehmigung von Weiter- bildung**

<sup>1</sup> Zeitpunkt und Inhalt von Weiterbildungen während der Arbeitszeit bedürfen der ausdrücklichen Genehmigung der Arbeitgeberin und des Kirchenrates.

<sup>2</sup> Die Genehmigungspflicht gilt auch für Weiterbildungen für die kein Kostenbeitrag der Landeskirche beantragt wird.

### **Art. 5**

#### **Gesuch um Weiterbil- dung**

<sup>1</sup> Das Gesuch um Bewilligung der Weiterbildung ist dem Kirchenrat bis spätestens zehn Wochen vor Beginn der Veranstaltung einzureichen.

<sup>2</sup> Das Gesuch muss folgende Angaben enthalten: Genehmigung der Weiterbildung durch die Arbeitgeberin, Thema, Veranstalter, Datum und Ort der Weiterbildung, voraussichtliche Kosten. Die Landeskirche stellt ein Formular zur Verfügung.

<sup>3</sup> Die Genehmigung des Gesuches durch den Kirchenrat berechtigt einerseits dazu, die Weiterbildung während der Arbeitszeit zu beziehen und andererseits, finanzielle Beiträge aus dem persönlichen Weiterbildungskonto zu beantragen.

<sup>4</sup> Verspätet eingereichte Beitragsgesuche werden nicht bewilligt und nicht subventioniert.

## **Art. 6**

<sup>1</sup> Gesuche von kirchlichen Angestellten um Beiträge aus dem persönlichen Weiterbildungskonto sind mittels Formular bis 30 Tage nach Abschluss der Weiterbildung einzureichen. Dem Gesuch sind die Belege über die besuchten Weiterbildungen (Testate) und eine Abrechnung unter Beilage der Spesenquittungen anzufügen.

**Beitrags-  
gesuche**

<sup>2</sup> Auf verspätet eingereichte Gesuche wird nicht eingetreten.

<sup>3</sup> Teilnehmende von Langzeitweiterbildungen können unter Beibringung der entsprechenden Belege Beiträge ratenweise beziehen.

## **Art. 7**

<sup>1</sup> Kirchliche Angestellte, die an einer genehmigten Weiterbildung teilnehmen, erhalten einen Beitrag an die Kosten für den Kurs sowie für Unterkunft und Verpflegung bis zum Maximalbetrag von CHF 3'500.– innerhalb von drei Jahren.

**Weiterbil-  
dungskonto  
und Reise-  
spesen**

<sup>2</sup> Für teilzeitlich Angestellte reduziert sich der Maximalbetrag im Verhältnis zur Anstellung, jedoch höchstens um ein Drittel (Minimalbeitrag: CHF 2'333.–).

<sup>3</sup> Die Reisespesen (Wohnort-Kursort und zurück, öffentliche Verkehrsmittel 2. Klasse) bis zur Landesgrenze werden vergütet.

**Art. 8****Besondere Fälle:  
a) Weiterbildung in den ersten Amtsjahren**

<sup>1</sup> Pfarrpersonen, welche ihre Ausbildung im Konkordat abgeschlossen haben und sich in den ersten fünf Amtsjahren befinden, nehmen jährlich an zwei Kursen aus den für sie obligatorischen Berufseinsteigerkursen (WEA-Weiterbildungskurse in den ersten Amtsjahren im Gebiet der Konkordatskirchen und der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn) teil.

<sup>2</sup> Einer dieser Kurse kann durch ein von der Landeskirche angebotenes Unterrichts-Training ersetzt werden.

<sup>3</sup> Für die spezielle Weiterbildung in den ersten fünf Amtsjahren stehen fünf zusätzliche Arbeitstage zur Verfügung.

**Art. 9****b) Unterrichtstraining**

<sup>1</sup> Pfarrpersonen sind verpflichtet, ein Unterrichtstraining zu besuchen, wenn sie erstmals eine Stelle antreten, die mit der Erteilung von schulischem Religionsunterricht verbunden ist.

<sup>2</sup> Der Kirchenrat entscheidet über Ausnahmen.

<sup>3</sup> Diese Weiterbildung erfolgt innerhalb der zehn jährlich zur Verfügung stehenden Arbeitstage.

**Art. 10****Kostenbeteiligung**

Die effektiv von den kirchlichen Angestellten zu tragenden Kosten der obligatorischen Weiterbildung in den ersten fünf Amtsjahren (d.h. ohne Kostenbeitrag des Konkordates) und des Unterrichtstrainings werden von der KEK übernommen, ohne dem persönlichen Weiterbildungskonto belastet zu werden.

**Art. 11**

<sup>1</sup> Die Stellvertretungen werden bei kurz dauernden Weiterbildungen nach Rücksprache mit der Arbeitgeberin kollegial geregelt.

**Stellvertretung**

<sup>2</sup> Allfällige Stellvertretungskosten werden gemäss landeskirchlichem Reglement von der anstellenden Behörde übernommen.

### 3. Sabbatical

**Art. 12**

<sup>1</sup> Ein Sabbatical nach sieben Jahren ununterbrochener Anstellung bei der Landeskirche Graubünden kann beantragt und angetreten werden, wenn zum Zeitpunkt des Antritts das Arbeitsverhältnis bei der gegenwärtigen Arbeitgeberin mindestens ein Jahr gedauert hat.

**Anspruch**

<sup>2</sup> Für die Beurteilung des Anspruchs wird bei mehreren Anstellungen innerhalb der Landeskirche die am längsten dauernde berücksichtigt.

<sup>3</sup> Der Kirchenrat kann ein Sabbatical auch gewähren, wenn die siebenjährige Anstellung in der Landeskirche Graubünden für höchstens zwei Jahre unterbrochen war.

**Art. 13**

<sup>1</sup> Das Sabbatical umfasst sieben Arbeitswochen (bzw. 35 Arbeitstage) und ist an einem Stück zu beziehen. Absatz 3 bleibt vorbehalten.

**Umfang**

<sup>2</sup> In den Jahren, in denen ein Sabbatical bezogen wird, entfällt der Anspruch auf die jährliche Weiterbildung unter Vorbehalt von Absatz 3. Der Anspruch auf Ferien bleibt bestehen.

<sup>3</sup> Modulare Langzeit-Ausbildungen können auch in den Jahren absolviert werden, in denen ein Sabbatical bezogen wird. Die für das Sabbatical zur Verfügung stehenden Arbeitstage sind dementsprechend zu reduzieren.

**Art. 14****Anmeldung**

<sup>1</sup> Das Gesuch um Gewährung eines Sabbaticals ist dem Kirchenrat mindestens sechs Monate vor Beginn einzureichen. Das Gesuch muss folgende Angaben enthalten: Visum der Arbeitgeberin, Auflistung der im Kanton Graubünden geleisteten Dienstjahre, das Datum des letzten Stellenwechsels, den Termin des Bezuges des Sabbaticals und die geplante Regelung der Stellvertretung. Die Landeskirche stellt ein Formular zur Verfügung.

<sup>2</sup> Auf verspätet eingereichte Gesuche wird nicht eingetreten.

<sup>3</sup> Nachträgliche Änderungen des Zeitraums, in dem das Sabbatical bezogen wird, bedürfen der Bewilligung durch die Arbeitgeberin und den Kirchenrat.

**Art. 15****Stellvertretung, Organisation und Finanzierung**

<sup>1</sup> Die Stellvertretung während des Sabbaticals wird in Absprache mit der zu vertretenden Person durch die Arbeitgeberin geregelt.

<sup>2</sup> Die Finanzierung der Stellvertretung erfolgt grundsätzlich über die Arbeitgeberin. Wird die Stellvertretung intern geregelt, so ist darauf zu achten, dass Mitarbeitende, die im Rahmen der Stellvertretung zusätzliche Aufgaben übernehmen, in anderen Arbeitsbereichen entlastet oder zusätzlich entschädigt oder angestellt werden.

**Art. 16****Stellvertretung, Kostenbeitrag durch die Landeskirche**

<sup>1</sup> Finanzausgleichsberechtigte Kirchgemeinden nehmen die Kosten für die Stellvertretung in ihre Jahresrechnung auf. Die Mehraufwendungen werden von der Landeskirche vollumfänglich übernommen.

<sup>2</sup> Nicht ausgleichsberechtigte Kirchgemeinden erhalten von der Landeskirche Beiträge, die sich nach Finanzkraft und Kirchensteuerfuss der Gemeinde richten.

<sup>3</sup> Die Kosten der Stellvertretung werden wie folgt auf Landeskirche und Kirchgemeinde aufgeteilt:

Kirchensteuerfuss Kirchgemeinde (ohne kantonale Ausgleichssteuer)	Anteil Kantonalkirche	Anteil Kirchgemeinde
16.5 % und mehr	75 %	25 %
14 % 16 %	50 %	50 %
12 % – 13.5 %	25 %	75 %
weniger als 12 %	0 %	100 %

### Art. 17

<sup>1</sup> Kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beziehen während des Sabbaticals die normale Besoldung.

**Besoldung,  
Beiträge**

<sup>2</sup> Aus dem persönlichen Weiterbildungskonto werden keine Beiträge an das Sabbatical gesprochen. Beiträge an Weiterbildungen im Sinn von Art. 13 Abs. 3 bleiben vorbehalten.

### Art. 18

<sup>1</sup> Nach dem Sabbatical ist dem Kirchenrat und der Arbeitgeberin innert eines Monats ein standardisierter schriftlicher Bericht über den Bezug des Sabbaticals zu erstatten.

**Bericht, Ab-  
rechnung**

<sup>2</sup> Die vergütungsberechtigten Kosten der Arbeitgeberin(nen) sind von dieser/diesen innert drei Monaten bei der Kantonalen Evangelischen Kirchenkasse einzureichen.

**Art. 19****Rückzahlungspflicht**

<sup>1</sup> Der Entscheid über die Rückzahlung obliegt der Arbeitgeberin. Ein Verzicht ist nur in den Fällen nach Art. 20 möglich.

<sup>2</sup> Der rückzahlungspflichtige Beitrag gemäss Art. 13 der Verordnung 951 geht an die Arbeitgeberin und im Verhältnis der bezogenen Subventionen an die Kantonale Evangelische Kirchenkasse.

**Art. 20****Ausnahmen von Rückzahlungspflicht**

<sup>1</sup> Die in Art. 13 der Verordnung 951 vorgesehene Rückzahlungspflicht entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis während der vorgesehenen Frist aus folgenden Gründen aufgelöst wird:

- a) Mutterschaft, sofern nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubes während einer Frist, welche die Monate der vorgesehenen Rückzahlungsfrist umfasst, kein neues Arbeitsverhältnis eingegangen wird.
- b) dauernde Krankheit, Invalidität
- c) Kündigung durch die Arbeitgeberin

<sup>2</sup> Der Kirchenrat kann wegen besonderer Umstände im Einzelfall auf Antrag eine Ausnahme von der Rückzahlungspflicht beschliessen.

**Art. 21****Aufschub**

Der Kirchenrat kann Sabbatical-Gesuche zurückstellen, wenn eine zu grosse Zahl der Begehren in einer Gegend die seelsorgerliche oder diakonische Betreuung gefährdet oder wenn eine zu grosse Häufung von Gesuchen im selben Budgetjahr die Landeskirche über Gebühr beansprucht. Der Anspruch entfällt durch das Zurückstellen von Sabbatical-Gesuchen nicht.



## 4. Weiterbildung von freiwilligen Mitarbeitenden

### Art. 22

Die Kirchgemeinden budgetieren für die Weiterbildung von freiwilligen Mitarbeitenden einen Betrag. Als Richtwert empfiehlt der Kirchenrat CHF 1.– pro Mitglied der Kirchgemeinde. In begründeten Fällen kann dieser Betrag im Budget erhöht werden.

**Finanzierung**

## 5. Schlussbestimmungen

### Art. 23

<sup>1</sup> Dieses Reglement tritt am 1. Januar 2015 in Kraft.

<sup>2</sup> Es ersetzt dasjenige vom 18. April 2013.

**Inkrafttreten  
und Aufhebung  
bisherigen Rechts**

### Art. 24

<sup>1</sup> Die Bestimmungen dieses Reglements finden auf die Weiterbildungen bzw. Sabbaticals Anwendung, die nach Inkrafttreten der Verordnung 951 vom 13. November 2013 bezogen werden.

<sup>2</sup> Die früher gewährte Kürzung der Unterrichtsverpflichtung beim Besuch von Unterrichtstrainings entfällt ab dem Schuljahr 2015/2016.

**Übergangsregelung**

