

## **Reglement des Kirchenrates betreffend Weiterbildung, Supervision und Studienurlaub**

vom 11. Juni 2015

---

Gestützt auf Artikel 115 und 134bis der Kirchenordnung (KO) sowie auf die Personal- und Besoldungsordnung (PBO) erlässt der Kirchenrat der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Basel-Landschaft das folgende Reglement:

### **A. Geltungsbereich**

#### **§1 Pfarrpersonen, Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone, kantonalkirchliche Mitarbeitende**

- 1 Das vorliegende Reglement betreffend Weiterbildung, Supervision und Studienurlaub findet Anwendung auf alle voll- und teilzeitlich angestellten Pfarrpersonen (Gemeindepfarrpersonen und kantonale Pfarrpersonen) und Mitarbeitenden der Fachstellen, Spezialpfarrämter und der Verwaltung der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Basel-Landschaft (ERK BL).
- 2 Es gilt auch für die von den Kirchgemeinden angestellten Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone mit doppelter Qualifikation bzw. Beauftragung.

#### **§2 Stellvertreterinnen und Stellvertreter**

- 1 Stellvertreterinnen und Stellvertreter haben bei Stellvertretungen von mehr als 3 Monaten Dauer und ab einem 50%-Pensum Anspruch auf Weiterbildung. Bei WEA-Pflichtigen kann der Kirchenrat Ausnahmen bewilligen.

Die Kombination von mehreren Kleinstpensen begründet keinen erhöhten Anspruch auf Weiterbildung.

Zuständig für die Bewilligung und Kostenübernahme ist diejenige Kirchgemeinde, in der mindestens 50% als Stellvertretung gearbeitet wird.

- 2 Anspruch auf Supervision besteht für Stellvertretende nicht.

Auf Antrag der Kirchenpflege kann der Kirchenrat aber auch für sie in begründeten Fällen Supervision bewilligen.

#### **§3 Pfarrpersonen in den ersten Amtsjahren**

- 1 Pfarrpersonen in den ersten fünf Amtsjahren nach der Ordination sind verpflichtet, Weiterbildung in den ersten Amtsjahren (WEA) aus dem entsprechenden Programm des Konkordats für die Ausbildung der reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst zu besuchen.

Dabei gilt die Verordnung des Konkordats für die Weiterbildung in den ersten Amtsjahren.

- 2 Aktuell haben Pfarrerinnen und Pfarrer in den ersten fünf Amtsjahren an insgesamt acht Veranstaltungen teilzunehmen, wobei nicht mehr als zwei in dasselbe Kalenderjahr fallen dürfen:

- 1 individuelles Coaching zur Berufseinführung mit 6-8 Sitzungen (empfohlen im ersten Amtsjahr)
- 2-3 Fachcoachings mit 6-8 Sitzungen
- 4-5 Kurse, davon mindestens 3 aus dem spezifischen WEA-Angebot.

3 Die übrigen Bestimmungen des vorliegenden Reglements gelten auch in den ersten fünf Amtsjahren.

#### §4 Partnerinnen und Partner von Pfarrpersonen

Sofern eine Weiterbildung unmittelbar der Arbeit in der Kirchgemeinde zu Gute kommt, findet das Reglement auch Anwendung auf Partnerinnen und Partner von Pfarrpersonen, die nicht in einem Anstellungsverhältnis zur Kirche stehen, aber in wesentlichem Umfang in der Kirchgemeinde mitarbeiten („Pfarrfrauen-Tagung“).

### B. Allgemeine Bestimmungen für Weiterbildung, Supervision und Studienurlaub

#### §5 Arbeitszeit und finanzielle Unterstützung

- 1 **Weiterbildung und Supervision** sind zugleich Recht und Pflicht. Als integrative Bestandteile der beruflichen Tätigkeit sind sie Teil der ordentlichen Arbeitszeit.
- 2 Die Ansprüche auf Weiterbildung und Supervision werden in einem Zweijahresrhythmus berechnet, beginnend jeweils mit den geraden Jahren. Nicht bezogene Weiterbildungs- oder Supervisionsguthaben können nicht auf eine nächste Berechnungsperiode übertragen werden.
- 3 Bei der Berechnung der Weiterbildungskosten werden die Kurskosten und die Reisekosten im Inland auf Basis Halbtaxabonnement 2. Klasse angerechnet. Werden in begründeten Ausnahmefällen Weiterbildungen im Ausland besucht, wird maximal ein Beitrag von Fr. 300.- an die Reisekosten geleistet.
- 4 Für Supervision werden Reisekosten im Inland auf Basis Halbtaxabonnement 2. Klasse von maximal Fr. 50.- pro Supervision geleistet.

#### §6 Gesuche

- 1 Gesuche für Weiterbildung, Langzeitweiterbildung, Supervision und Studienurlaub von Pfarrpersonen und Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen, deren Stelle durch die Kantonalkirche subventioniert wird, sind auf dem dafür vorgesehenen Formular beim Kirchenrat schriftlich einzureichen.

Gesuche von kirchgemeindeeigenen Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen werden innerhalb der Kirchgemeinde behandelt.

- 2 Gesuche für **Weiterbildung, Langzeitweiterbildung und Supervision** enthalten Angaben über Art, Dauer, Datum, Ort und Kosten, sowie eine Stellungnahme der Personalkommission der Kirchenpflege oder der begleitenden Kommission.
- 3 Gesuche für **Studienurlaub** enthalten ein genaues Konzept, das den Mehrwert des Studienurlaubs für die Pfarrperson, die Sozialdiakonin oder den Sozialdiakon,

aber auch für die Kirchgemeinde bzw. Kantonalkirche aufzeigt.

Gesuche für Studienurlaub von Gemeindepfarrpersonen und Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen, deren Stelle durch die Kantonalkirche subventioniert wird, bedürfen der Bewilligung der Personalkommission der Kirchgemeinde, Gesuche für Studienurlaub von kantonalen Pfarrpersonen und Sozialdiakoninnen oder Sozialdiakonen der Stellungnahme der begleitenden Kommission.

- 4 Für die Gesuchseingabe gelten die folgenden Fristen:
  - Weiterbildung: Spätestens 1 Monat vor Beginn der Weiterbildung
  - Langzeitweiterbildung: Nach Möglichkeit im Juni des Vorjahres
  - Supervision: Sobald bekannt
  - Studienurlaub: Spätestens im Juni des Vorjahres (grundsätzliche Anmeldung)
- 5 Der Kirchenrat entscheidet über die Gewährung von Beiträgen an Weiterbildung, Langzeitweiterbildung und Supervision, sowie über Gesuche um Gewährung von Studienurlaub.
- 6 Er kann von Beitragsleistungen absehen oder ein Gesuch um Studienurlaub ablehnen
  - wenn vorgängig kein Gesuch eingereicht wurde;
  - wenn die vorgeschriebenen WEA-Kurse nicht absolviert worden sind;
  - wenn der Kursinhalt keinen Zusammenhang mit der ausgeübten beruflichen Tätigkeit aufweist;
  - wenn die Pflichten gegenüber der Kirchgemeinde und/oder der Kantonalkirche nicht erfüllt sind (z.B. Teilnahme am Konvent oder Übernahme von kantonal-kirchlichen Aufgaben);
  - wenn ein Konzept für einen Studienurlaub nicht überzeugt;
  - wenn die für einen Studienurlaub geforderten Weiterbildungen nicht absolviert worden sind.

## **C. Weiterbildung**

### **§7 Ziel und Inhalt**

- 1 Weiterbildung dient dem Erhalt und der Erweiterung der in der Grundausbildung gewonnenen Kompetenzen. Die besuchten Kurse, Seminare und Veranstaltungen sollen folgende Kompetenzen fördern: Leben aus dem Evangelium, Berufsidentität, Selbstmanagement, Hermeneutische Reflexion, Kreativität, Beziehung und Empathie, Team- und Konfliktfähigkeit, Ziel- und Ergebnisorientierung, Planung und Organisation, Leitung, Auftritt und Repräsentation, Kommunikation.
- 2 Als Weiterbildung gelten die folgenden Bereiche:
  - Weiterbildung in den ersten Amtsjahren (WEA; vgl. Verordnung für die Weiterbildung in den ersten Amtsjahren des Konkordats für die Ausbildung der reformierten Pfarrpersonen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst);
  - Weiterbildung zur Erfüllung der beruflichen Aufgaben.

### **§8 Beitragszumessung**

- 1 Weiterbildungsveranstaltungen werden bei einer Vollzeitstellung im Umfang

von maximal 12 Tagen Dauer innerhalb von 2 Jahren unterstützt.  
Teilzeitanstellungen begründen anteilmässige Ansprüche.  
Angebrochene Tage zählen voll.

- 2 Es wird ein Höchstbeitrag der Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeberinnen von Fr. 3'000.- für die zweijährige Berechnungsperiode bei einem Vollzeitpensum festgelegt; bei Teilzeitanstellungen anteilmässig.
- 3 Beiträge werden insbesondere an Weiterbildungen der gesamtschweizerischen evangelisch-reformierten Institutionen (Pfarrweiterbildung wie a+w, pwb, opf, aws) geleistet; auf begründetes Gesuch hin und können auch Beiträge an andere Weiterbildungen geleistet werden.

## §9 Kostenteiler

- 1 Die Kosten für Weiterbildungsveranstaltungen **werden bei Gemeindepfarrpersonen und Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen, deren Stelle von der Kantonalkirche subventioniert wird**, zu je einem Drittel von Kantonalkirche, Kirchgemeinde und teilnehmender Person übernommen.

Für **Mitarbeitende von Fachstellen, Spezialpfarrämtern und Abteilungen der Kantonalkirche** übernimmt die Kantonalkirche, für **kirchgemeindeeigene Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone** die Kirchgemeinde zwei Drittel der anfallenden Kosten.

- 2 Die Kosten für angeordnete Weiterbildung werden vollumfänglich von derjenigen Stelle übernommen, die sie anordnet.

## §10 Testat, Abrechnung und Bericht

- 1 Besuchte Weiterbildung ist zu testieren.
- 2 Der von der Kantonalkirche gesprochene Weiterbildungsbeitrag wird nach Besuch des Kurses aufgrund der Abrechnung an die teilnehmende Person ausgerichtet.
- 3 Bei bewilligten Weiterbildungen kann der Kirchenrat einen schriftlichen Bericht verlangen.

## D. Langzeitweiterbildung

### §11 Definition und Entstehung

- 1 Kursangebote, die länger als 12 Tage dauern, gelten grundsätzlich als Langzeitweiterbildung.
- 2 Eine Langzeitweiterbildung kann auf Antrag der interessierten Person, der Personalkommission der Kirchenpflege bzw. der begleitenden Kommission oder des Kirchenrats zustande kommen.
- 3 Es besteht kein zwingender Anspruch auf Langzeitweiterbildung. Eine Langzeitweiterbildung, an der sich die Arbeitgeberin finanziell beteiligt, muss auch deren Interesse entsprechen.

## §12 Vertrag, Zeitguthaben, Kostenteiler und Beitragszumessung

- 1 Für Langzeitweiterbildungen wird ein Vertrag abgeschlossen, der den Kostenteiler zwischen den Vertragsparteien und die Modalitäten bei Rücktritt der teilnehmenden Person aus dem Anstellungsverhältnis regelt.

Vertragsparteien sind

- a bei Langzeitweiterbildungen von **Gemeindepfarrpersonen und Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen, deren Stelle durch die Kantonalkirche unterstützt wird**: Kantonalkirche, Kirchgemeinde und teilnehmende Person;
  - b bei Langzeitweiterbildungen von **Mitarbeitenden von Fachstellen, Spezialpfarrämtern und Abteilungen der Kantonalkirche**: Kantonalkirche und teilnehmende Person;
  - c bei Langzeitweiterbildungen von **kirchgemeindeeigenen Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen**: Kirchgemeinde und teilnehmende Person.
- 2 Langzeitweiterbildung ist grundsätzlich nicht Teil der Arbeitszeit. Es kann aber das normale Weiterbildungs-Zeitguthaben bzw. die Zeit des Studienurlaubs dafür verwendet werden.
  - 3 Langzeitweiterbildungen werden als Grundlage für die Bewilligung von Studienurlaubs angerechnet. Sie tangieren aber das Zeitguthaben für die Supervision nicht.
  - 4 Die Kosten für Langzeitweiterbildung werden nach einer Siebtel-Regelung aufgeteilt:
    - a Bei Langzeitweiterbildungen von **Gemeindepfarrpersonen und Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen, deren Stelle durch die Kantonalkirche unterstützt wird**, übernimmt die Kantonalkirche, je nach ihrem Interesse an der entsprechenden Weiterbildung, zwischen 2/7 und 4/7 der Gesamtkosten. Die Verteilung der verbleibenden Kosten wird zwischen der Kirchgemeinde und der teilnehmenden Person vereinbart. Die Personalkommission der Kirchenpflege informiert sich vor den Verhandlungen mit der interessierten Person und vor der Beschlussfassung in der Kirchenpflege bei der Kantonalkirche, welchen Anteil diese im konkreten Fall übernehmen würde. Der Beitrag der teilnehmenden Person liegt in der Regel bei 2/7; er soll 3/7 nicht überschreiten.
    - b Bei Langzeitweiterbildungen von **Mitarbeitenden von Fachstellen, Spezialpfarrämtern und Abteilungen der Kantonalkirche** wird die Verteilung der Kosten zwischen teilnehmender Person und Kantonalkirche vereinbart.
    - c Bei Langzeitweiterbildungen von **Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen der Kirchgemeinden** wird die Verteilung der Kosten zwischen teilnehmender Person und Kirchgemeinde vereinbart.
  - 5 Von Seiten der Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeberinnen wird ein Höchstbeitrag von Fr. 8'000.- / Langzeitweiterbildung festgelegt (Kurs, Reise, Unterkunft); bei Teilzeitanstellungen anteilmässig.

### §13 Rückzahlungspflicht bei Kündigung

- 1 Bei Kündigung durch die teilnehmende Person während oder innerhalb von drei Jahren nach Absolvieren einer Langzeitweiterbildung, hat sie die Kosten wie folgt zu übernehmen:
 

- Während der Ausbildung bis 1 Jahr nach Abschluss	80%
- Bis zwei Jahre nach Abschluss der Ausbildung	60%
- Bis drei Jahre nach Abschluss der Ausbildung	20%
- 2 Die zurückbezahlten Kosten werden gemäss Kostenteiler zwischen Kirchgemeinde und Kantonalkirche aufgeteilt.
- 3 Nach Ablauf von drei Jahren nach Abschluss einer Langzeitweiterbildung entfällt die Rückzahlungspflicht.
- 4 In Ausnahmefällen entscheidet der Personalausschuss des Kirchenrats; bei Sozialdiakoninnen und Sozialdiakoninnen auf kirchgemeindeeigenen Stellen die Personalkommission der Kirchgemeinde.

## E. Supervision

### §14 Ziel und Inhalt

- 1 Supervision dient der persönlichen Reflexion der eigenen Tätigkeit, der Förderung von Sozial- und Selbstkompetenz, der Arbeitsmotivation und der Prävention problematischer Entwicklungen, z.B. von Burn-out oder Ausnützung von Abhängigkeitsverhältnissen.
- 2 Supervision kann stattfinden als
  - Coaching oder Fachcoaching in den ersten Amtsjahren (CEA und FEA; vgl. Verordnung für die Weiterbildung in den ersten Amtsjahren des Konkordats für die Ausbildung der reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst);
  - Einzelsupervision;
  - Gruppensupervision;
  - Teamsupervision.

### §15 Beitragszumessung

- 1 Beiträge an Supervision werden bei einer Vollzeitanstellung im Umfang von maximal sechs Tagen innerhalb von zwei Jahren geleistet.
- 2 Zur Berechnung der Supervision entsprechen 4 Stunden Supervision einem Tag.
- 3 Teilzeitanstellungen begründen anteilmässige Ansprüche, wobei der Anspruch auch für Kleinstpensen nicht weniger als 50% beträgt.
- 4 Wenn in einem Arbeitsvertrag explizit die Verpflichtung dazu festgehalten ist (z.B. Spezialpfarrämter und Fachstellen mit seelsorgerlichem oder Beraterischem Kernauftrag) kann der Anspruch auf Supervision gemäss Ziffer 1 nach Vereinbarung auf maximal das Doppelte erhöht werden.

## §16 Kostenteiler

- 1 Die Kosten für Supervision werden bei Gemeindepfarrpersonen und Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen, deren Stelle von der Kantonalkirche subventioniert wird, zu je einem Drittel von Kantonalkirche, Kirchgemeinde und teilnehmender Person übernommen

Bei Mitarbeitenden von Fachstellen, Spezialpfarrämtern und Abteilungen der Kantonalkirche übernimmt die Kantonalkirche zwei Drittel der anfallenden Kosten, bei kirchgemeindeeigenen Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen trägt die Kirchgemeinde zwei Drittel derselben.

- 2 Die Kosten für angeordnete Supervision (Einzel-, Gruppen- oder Teamsupervision) werden vollumfänglich von derjenigen Stelle übernommen, die sie anordnet.

## §17 Testat und Abrechnung

- 1 Besuchte Supervision ist nachzuweisen.
- 2 Der von der Kantonalkirche gesprochene Beitrag an die Supervision wird aufgrund der Abrechnung an die teilnehmende Person ausgerichtet.

## F. Studienurlaub

### §18 Ziel und Inhalt

- 1 Studienurlaub als spezielle Form der berufsbezogenen Weiterbildung dient dazu, dass die teilnehmende Person, befreit vom Alltagsgeschäft, ihre bisherige Arbeit überdenkt und neue Impulse für ihre berufliche Tätigkeit erhält.
- 2 Jede Pfarrperson, Sozialdiakonin und jeder Sozialdiakon formuliert ein Lernziel für den Studienurlaub und reflektiert im Abschlussbericht dessen Erreichung.
- 3 Die Studien sollen in einem direkten Zusammenhang zur beruflichen, pfarramtlichen oder sozialdiakonischen Tätigkeit stehen. Die teilnehmende Person kann im Studienurlaub beispielsweise
  - Vorlesungen oder Seminare an Universitäten oder anderen Bildungsinstituten belegen;
  - Wissenschaftliche Arbeit und Forschung betreiben;
  - Angebote der ordentlichen Weiterbildung besuchen;
  - Praktika absolvieren (z.B. Sozialeinsatz, Schulpraktikum, Tätigkeit in einem Spital oder Heim, Mitarbeit in einer anderen Kirchgemeinde oder in einem anderen kirchlichen Umfeld, Einsatz im Ausland im Rahmen von Entwicklungszusammenarbeit, Friedensarbeit oder Mission);
  - an Projekten arbeiten (z.B. Dissertation, Habilitation, Unterrichtsmodell, Buch);
  - Studienreisen unternehmen, sofern diese mit der beruflichen Tätigkeit verknüpft sind;
  - sich in einem Kloster, einem Meditationszentrum oder bei einer Kommunität aufhalten oder sich auf einer Pilgerroute bewegen.
- 4 Nicht zulässig sind
  - touristische Reisen;
  - Kurse zur Umschulung auf einen anderen Beruf;
  - die Mitarbeit in Projekten, die eine ablehnende Haltung gegenüber der Lan-

deskirche erkennen lassen.

### §19 Studienurlaub für Pfarrpersonen

- 1 Pfarrpersonen haben gemäss KO Artikel 115 Absatz 2 jeweils nach sieben Dienstjahren in der ERK BL Anspruch auf einen bezahlten Studienurlaub von maximal 13 Wochen.
- 2 Ausgangsbasis für die Anspruchsberechnung ist für den ersten Studienurlaub der Amtsantritt in der ERK BL, für die weiteren Studienurlaube das Ende des letzten bezogenen Studienurlaubs.  
Amtsjahre im Kirchendienst ausserhalb der ERK BL werden zu 50% angerechnet. Eine Pfarrperson muss mindestens vier Jahre an der aktuellen Stelle sein, bevor sie einen Studienurlaub antreten kann.
- 3 Im Laufe eines Berufslebens können maximal drei Studienurlaube bezogen werden.  
Letztmals kann ein Studienurlaub spätestens vier Jahre vor der voraussichtlichen Pensionierung bezogen werden.
- 4 Voraussetzung für den Bezug eines Studienurlaubs ist, dass eine Pfarrperson mit einer Vollzeitanstellung in den vorangehenden Jahren (seit Amtsbeginn bzw. seit dem letzten Studienurlaub) ordentliche Weiterbildung und Supervision im Umfang von wenigstens 18 Tagen in Anspruch genommen hat; bei Teilzeitanstellung anteilmässig.
- 5 Die Pfarrperson, die einen Studienurlaub plant, muss diese Absicht der Kirchenpflege bzw. der begleitenden Kommission spätestens im Juni des Vorjahres schriftlich bekannt geben (mit Kopie an den Kirchenrat), damit der Studienurlaub geplant und budgetiert werden kann. Bei der Festlegung ist angemessen auf die Interessen der Arbeitgeberin Rücksicht zu nehmen.
- 6 Der Studienurlaub ist zusammenhängend zu beziehen. In Ausnahmefällen kann vorgängig eine Aufteilung auf zwei bis drei Teile innerhalb zweier Jahre vereinbart werden.
- 7 Der Studienurlaub kann durch die Personalkommission der Kirchgemeinde bzw. durch den Kirchenrat aus Gründen der finanziellen oder personellen Situation in der Kirchgemeinde oder Kantonalkirche um maximal zwei Jahre verschoben werden. Diese Verschiebung muss der Pfarrperson unter Angabe von Gründen schriftlich mitgeteilt werden (mit Kopie an den Kirchenrat).
- 8 Drei Monate vor einem geplanten Studienurlaub ist bei denselben Stellen ein detailliertes Gesuch einzureichen.
- 9 An die während des Studienurlaubs absolvierten Studien und Reisen werden keine Beiträge geleistet.
- 10 Werden integriert in den Studienurlaub bestimmte Kurse besucht, kann eine Kostenbeteiligung im Rahmen der ordentlichen Regelung beantragt werden.
- 11 Im Jahr des Studienurlaubs wird keine ordentliche Weiterbildung gewährt.

Bei einer Aufteilung des Studienurlaubs gilt diese Regelung für zwei Jahre.

- 12 Die Stellvertretung während des Studienurlaubs ist von der Kirchenpflege bzw. von der begleitenden Kommission zu regeln und dem Kirchenrat drei Monate vor Antritt des Studienurlaubs zur Genehmigung vorzulegen.
- 13 Die Kosten für die Stellvertretung gehen bei Gemeindepfarrpersonen und gemeindeeigenen Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen zu Lasten der Kirchgemeinde, bei Fachstellen und kantonalkirchlichen Ämtern zu Lasten der Kantonalkirche.
- 14 Die Pfarrperson erstattet der Kirchenpflege bzw. begleitenden Kommission und dem Kirchenrat innert drei Monaten nach Abschluss des Studienurlaubs schriftlich Bericht über den Studienurlaub und die Umsetzung der darin gewonnenen Erkenntnisse in den beruflichen Alltag.

## §20 Studienurlaub für Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone

- 1 Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone haben gemäss KO Artikel 134bis Absatz 14 jeweils nach zehn Dienstjahren in der ERK BL Anspruch auf einen bezahlten Studienurlaub von maximal zehn Wochen.
- 2 Ausgangsbasis für die Anspruchsberechnung ist für den ersten Studienurlaub der Stellenantritt in der ERK BL, für die weiteren Studienurlaube das Ende des letzten bezogenen Studienurlaubs.

Berufsjahre im Kirchendienst ausserhalb der ERK BL werden zu 50% angerechnet. Eine Sozialdiakonin oder ein Sozialdiakon muss mindestens fünf Jahre an der aktuellen Stelle sein, bevor ein Studienurlaub angetreten werden kann.

- 3 Voraussetzung für den Bezug eines Studienurlaubs ist, dass eine Sozialdiakonin oder ein Sozialdiakon mit einer Vollzeitanstellung in den vorangehenden Jahren (seit Stellenantritt bzw. seit dem letzten Studienurlaub) ordentliche Weiterbildung und Supervision im Umfang von wenigstens 24 Tagen in Anspruch genommen hat; bei Teilzeitanstellung anteilmässig.
- 4 Alle anderen Bestimmungen für den Studienurlaub der Pfarrpersonen finden sinngemäss Anwendung.

## §21 Kündigung während oder kurz nach dem Studienurlaub

- 1 Für Studienurlaub wird eine Arbeits- bzw. Rückzahlungsverpflichtung abgeschlossen.

Vertragsparteien sind

- a bei Studienurlaub von **Gemeindepfarrpersonen und Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen, deren Stelle durch die Kantonalkirche unterstützt wird:** Kantonalkirche, Kirchgemeinde und teilnehmende Person;
- b bei Studienurlaub von **Mitarbeitenden von Fachstellen, Spezialpfarrämtern und Abteilungen der Kantonalkirche:** Kantonalkirche und teilnehmende Person;

- c bei Studienurlaub von **kirchgemeindeeigenen Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen**: Kirchgemeinde und teilnehmende Person.
- 2 Mit diesem Vertrag verpflichtet sich die teilnehmende Person, während drei Jahren nach Beendigung des Studienurlaubs im Anstellungsverhältnis mit der Kirchgemeinde bzw. Kantonalkirche zu verbleiben, bzw. eine Rückzahlung zu leisten.
  - 3 Kündigung durch die teilnehmende Person während dieser Frist bewirkt eine Rückzahlungspflicht.
  - 4 Der rückzahlbare Betrag ermittelt sich aus 50% der während des Studienurlaubs bezogenen Lohnkosten. Die teilnehmende Person übernimmt davon:
 

- Während des Studienurlaubs bis 1 Jahr nach Abschluss	80%
- Bis zwei Jahre nach Abschluss des Studienurlaubs	60%
- Bis drei Jahre nach Abschluss des Studienurlaubs	20%
  - 5 Die Rückzahlung geht an diejenige Stelle, welche die Stellvertretung während des Studienurlaubs finanziert.
  - 6 Nach Ablauf von drei Jahren nach Abschluss eines Studienurlaubs entfällt die Rückzahlungspflicht.

## G. Unbezahlter Urlaub

**§22** Für weiterführende Arbeiten (z.B. Dissertation, Habilitation, Buchprojekt etc.) besteht auch die Möglichkeit des unbezahlten Urlaubs bis zu 2 Jahren.

- 2 Zuständig für die Bewilligung ist bei Gemeindepfarrpersonen, Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen der Kirchgemeinden die Kirchenpflege, für kantonalkirchliche Mitarbeitende der Kirchenrat.

Bei Fachstellen und kantonalkirchlichen Ämtern steht der begleitenden Kommission ein Antragsrecht zu.

- 3 Die Stellvertretung während eines unbezahlten Urlaubs ist von der Kirchenpflege bzw. von der begleitenden Kommission zu regeln und dem Kirchenrat drei Monate vor Antritt des Urlaubs zur Genehmigung vorzulegen.
- 4 Die Leistung von Prämien für Versicherungen (Vorsorgeeinrichtung, Unfallversicherungen etc.) ist Sache der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.

## H. Schlussbestimmungen

### §23 Ausnahmen

Der Kirchenrat kann in begründeten Ausnahmefällen in Rücksprache mit der Personalkommission der Kirchgemeinde bzw. mit der begleitenden Kommission Abweichungen von den Bestimmungen dieses Reglements beschliessen.

**§24 Inkrafttreten**

Das vorliegende Reglement betreffend Weiterbildung, Studienurlaub und Supervision tritt am 1. Januar 2016 in Kraft.

Mit seinem Inkrafttreten wird das Reglement des Kirchenrats betreffend die Weiterbildung und die Supervision vom 15. Dezember 2003 aufgehoben.

Liestal, 11. Juni 2015

EVANGELISCH-REFORMIERTE KIRCHE  
DES KANTONS BASEL-LANDSCHAFT  
Kirchenrat

Der Präsident

Die Kirchensekretärin

M. Stingelin, Pfr.

E. Wenk-Mattmüller