

Verordnung

für die Weiterbildung kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

vom Evangelischen Grossen Rat erlassen am 13. November 2013

1. Allgemeines

Art. 1

Die Evangelisch-reformierte Landeskirche Graubünden unterstützt und fördert die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden durch Gewährung von weiterbildenden Tätigkeiten, Beiträgen an Kurskosten und die Subventionierung von Zusatzausbildungen. Weiterbildung gilt als Arbeitszeit.

Grundsatz

Art. 2

Weiterbildung dient der Erhaltung, Aktualisierung, Vertiefung und Erweiterung der am konkreten Arbeitsplatz und im weiteren beruflichen Umfeld erforderlichen Fähigkeiten und Qualifikationen und der Persönlichkeitsentwicklung. Sie wird grundsätzlich in gegenseitiger Absprache von Mitarbeitenden und Arbeitgeberin bzw. vorgesetzter Behörde geplant.

Allgemeiner Inhalt

Art. 3

Die Verordnung regelt Pflicht und Anspruch auf Weiterbildung der von Kirchgemeinden oder der Kantonalkirche ordentlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Geltungsbereich

**Weiterbil-
dungspflicht****Art. 4**

¹ Die kirchlichen Angestellten sind verpflichtet, sich weiterzubilden.

² Aus- und Weiterbildungsverpflichtungen im Rahmen der Ausbildung (z. B. Konkordat) werden im Reglement zur Verordnung geregelt.

2. Jährliche Weiterbildung

**Weiterbil-
dungsan-
spruch****Art. 5**

Für die jährliche Weiterbildung stehen, unabhängig vom Beschäftigungsgrad, zehn Tage zur Verfügung. Wird die Weiterbildungszeit für eine anerkannte Langzeitweiterbildung (z.B. Zertifikatslehrgänge, Certificate/Diploma/Master of Advanced Studies, akademische Lehrveranstaltungen) verwendet, sind es deren fünfzehn. In Teilzeit Tätige können für die Abwesenheit den Anteil an Arbeitszeit in Anspruch nehmen, der ihrem Beschäftigungsgrad entspricht. Besteht der Arbeitsvertrag nur während eines Teils des Jahres, so wird der Weiterbildungsanspruch prozentual reduziert.

**Verfall / Ku-
mulation des
Anspruchs****Art. 6**

¹ Nicht bezogene jährliche Weiterbildungstage können in Vereinbarung mit der anstellenden Behörde maximal auf 20 Tage (bei Verwendung der Weiterbildungszeit für Langzeitweiterbildungen auf maximal 30 Tage) kumuliert werden.

² Mit der Kündigung durch den Arbeitnehmenden verfallen kumulierte Weiterbildungsansprüche.

³ Länger als zwei Wochen dauernde Kurse, welche nicht zu Langzeitweiterbildungen gehören, können vom Kirchenrat im Einvernehmen mit der Arbeitgeberin bewilligt und unterstützt werden, sofern die über die gesetzliche Maximaldauer hinausgehende Zeit im Rahmen der Freizeit oder eines unbezahlten Urlaubs eingesetzt wird.

Art. 7

Im Jahr, während dem das Sabbatical bezogen wird, besteht kein Anspruch auf Weiterbildung und es können keine weiteren Weiterbildungen bezogen werden.

**Aussetzung
des An-
spruchs**

Art. 8

¹ Bei Planung und Wahl von Weiterbildungen müssen die Wünsche und Erwartungen an die Verbesserung der beruflichen Kompetenz und Qualifikation vonseiten der anstellenden oder vorgesetzten Behörde berücksichtigt werden.

**Inhalt der
jährlichen
Weiterbil-
dung**

Voraussetzung für den Bezug von Arbeitszeit für Weiterbildung und finanzieller Unterstützung ist die Bewilligung durch den Kirchenrat.

² Supervision des beruflichen Handelns ist Bestandteil von Weiterbildung und erfolgt durch anerkannte Fachpersonen in freier Wahl.

³ Inhalt und Ort der Weiterbildung sind von der Arbeitgeberin oder der anstellenden Behörde zu bestätigen.

Art. 9

¹ Der Kirchenrat kann den Besuch bestimmter Kurse vorschreiben.

² Kurse, die vom Kirchenrat für obligatorisch erklärt werden, sind unentgeltlich und werden nicht mit dem jährlichen Weiterbildungsanspruch verrechnet.

³ Das Reglement benennt die für bestimmte Personengruppen obligatorischen Kurse.

**Obligatori-
sche Kurse**

3. Sabbatical

Art. 10

Anspruch

¹ Sofern das Anstellungsverhältnis in der Evangelisch-reformierten Landeskirche im Schnitt der letzten sieben Jahre wenigstens 40 Prozent beträgt, haben kirchliche Angestellte alle sieben Jahre Anspruch auf ein Sabbatical von sieben Wochen. In Teilzeit Tätige können für die Abwesenheit den Anteil an Arbeitszeit in Anspruch nehmen, der ihrem Beschäftigungsgrad entspricht. Bei mehreren parallelen Anstellungen bei Kirchengemeinden oder der Kantonalkirche gilt deren Summe.

² Der Anspruch erneuert sich alle sieben Jahre.

³ In gekündigter Stellung kann ein Sabbatical nicht angetreten werden.

Art. 11

Verfall / Kumulation des Anspruchs

Sabbaticals können nicht kumuliert werden. Anrechnungsberechtigte Jahre verfallen laufend nach jeweils sieben Jahren. Sie können nicht nachträglich eingefordert und für eine nächste Weiterbildungsperiode angerechnet werden.

Art. 12

Inhalt des Sabbaticals

Das Sabbatical dient der beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung.

Art. 13

Rückzahlungspflicht

¹ Der Bezug eines Sabbaticals verpflichtet zur Weiterführung der Arbeit in der Bündner Landeskirche während eines Zeitraumes, der sich nach der vertraglich vereinbarten dreifachen Kündigungsfrist in Monaten bemisst. Falls dies nicht eingehalten wird, gilt eine Rückzahlungspflicht.

² Ausnahmen von der Rückzahlungspflicht sind im Reglement geregelt.

Art. 14

¹ Die Entschädigung entspricht einem Bruttomonatsgehalt.

² Der zurückzuzahlende Betrag reduziert sich für jeden während des verpflichteten Zeitraums gearbeiteten vollen Monat anteilmässig.

**Bemessung
der Rückzah-
lungspflicht**

4. Zusatzausbildungen

Art. 15

Die Arbeitgeberin und der Kirchenrat können Mitarbeitende im Interesse des kirchlichen Dienstes in berufsbegleitenden Zusatzausbildungen besondere Fachkompetenzen erwerben lassen.

**Berufsbeglei-
tende Zusatz-
ausbildungen
im Auftrag
der Arbeitge-
berin**

Art. 16

Inhalt, Terminierung, allfällige Verwendung von Arbeitszeit und Finanzierung solcher berufsbegleitender Zusatzausbildungen werden durch einen Ausbildungsvertrag zwischen dem/der Mitarbeitenden, der Arbeitgeberin und dem Kirchenrat gesondert geregelt.

**Ausbildungs-
vertrag**

5. Weiterbildung der freiwilligen Mitarbeitenden

Art. 17

Die Kirchgemeinden ermöglichen ehrenamtlich und freiwillig Mitarbeitenden den Besuch von Weiterbildungskursen und unterstützen diese finanziell.

Freiwillige

6. Finanzierung

Art. 18

Kostenbeiträge

¹ Der Kirchenrat gewährt auf Gesuch hin Beiträge an die berufliche Weiterbildung der von Kirchgemeinden und der Kantonalkirche Angestellten. Er erlässt dafür ein Reglement.

² Für Beiträge an die Weiterbildungskosten von ehrenamtlich und freiwillig Mitarbeitenden ist die jeweilige Kirchgemeinde zuständig. Die Einzelheiten regelt das Reglement.

Art. 19

Besoldung

Die von Kirchgemeinden oder Kantonalkirche Angestellten beziehen während der bewilligten Weiterbildung die volle Besoldung.

Art. 20

Stellvertretungskosten

¹ Die Finanzierung der jährlichen Stellvertretung erfolgt grundsätzlich über die Arbeitgeberin.

² Die Stellvertretungskosten für das Sabbatical werden wie folgt geregelt: Ausgleichsberechtigte Kirchgemeinden nehmen die Stellvertretungskosten in ihre ordentliche Jahresrechnung auf, sodass die Kantonale Evangelische Kirchenkasse für Mehraufwendungen vollumfänglich aufkommt.

Nichtausgleichsberechtigte Kirchgemeinden erhalten einen Beitrag von mindestens 25 Prozent, sofern die Kirchgemeindesteuer (ohne Ausgleichsteuer) 12 Prozent und mehr beträgt. Die Einzelheiten regelt das Reglement.

7. Diverse Bestimmungen

Art. 21

Für die Regelung von Einzelheiten wie Anmeldung, Bewilligung der Weiterbildung, Organisation von Stellvertretungen, Finanzierung und Durchführung erlässt der Kirchenrat ein Reglement.

Organisation

8. Schlussbestimmung

Art. 22

Diese Verordnung tritt nach Annahme durch den Evangelischen Grossen Rat am 1. Januar 2015 in Kraft. Sie ersetzt die Verordnung für die Weiterbildung kirchlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vom 9. November 2005.

Inkrafttreten

Art. 23

Die Bestimmungen dieser Verordnung finden auf die Weiterbildungen bzw. Sabbaticals Anwendung, die nach Inkrafttreten bezogen werden.

Übergangsregelung