



Kirchgemeinde
Katholische Kirche
Stadt Zug

Weiterbildungsverordnung zum Anstellungs- und Besoldungsreglement der Katholischen Kirchgemeinde Zug





Inhalt

<u>1</u>	<u>Allgemeine Bestimmungen</u>	5
§ 1	Grundsatz	5
§ 2	Geltungsbereich	5
§ 3	Begriff	6
§ 4	Verantwortlichkeiten	6
§ 5	Entscheidungskompetenzen	6
<u>2</u>	<u>Kosten der Weiterbildung</u>	7
§ 6	Kostenbeteiligung	7
§ 7	Rechnungsstellung	7
<u>3</u>	<u>Weiterbildungsvereinbarung/Rückzahlung</u>	9
§ 8	Verpflichtungsdauer	9
§ 9	Rückzahlungsverpflichtung	9
§ 10	Verzicht auf Rückzahlungsverpflichtung	10
§ 11	Übernahme von Rückzahlungsverpflichtungen	10
<u>4</u>	<u>Qualitätssicherung</u>	10
§ 12	Erworbene Leistungsausweise	10
§ 13	Reporting	10
<u>5</u>	<u>Übergangsbestimmungen</u>	11
§ 14	Übergangsbestimmungen	11
<u>6</u>	<u>Inkraftsetzung</u>	11
§ 15	Inkraftsetzung	11
<u>ANHANG</u>		12



Weiterbildungsverordnung zum Anstellungs- und Besoldungsreglement der Katholischen Kirchgemeinde Zug

1 Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Grundsatz

1 Die Weiterbildung ist ein wichtiger Bestandteil der Personalpolitik der Katholischen Kirchgemeinde Zug. Die Kirchgemeinde unterstützt ihre Mitarbeitenden bei der Erhaltung und Entwicklung ihrer Kompetenzen und stellt dafür die entsprechenden Mittel zur Verfügung.

2 Die Mitarbeitenden haben sowohl das Anrecht als auch die Pflicht, sich regelmässig weiterzubilden. Die Mitarbeitenden können persönlich zur Verantwortung gezogen werden, wenn sie eine für ihre Arbeit wichtige Weiterbildung nicht absolvieren.

3 Die Vorgesetzten motivieren die Mitarbeitenden zur Weiterbildung und unterstützen ihre diesbezüglichen Anstrengungen.

4 Von den Mitarbeitenden wird die Bereitschaft erwartet, einen persönlichen Beitrag (Freizeit, Kosten) zu leisten.

5 Die Finanzierung der Weiterbildung erfolgt auf der Basis des jeweiligen Beschäftigungsgrades. Vorbehalten bleiben die Bedingungen gemäss § 6 Abs. 3 dieser Verordnung.

§ 2 Geltungsbereich

1 Die vorliegende Verordnung regelt die Weiterbildung für die Mitarbeitenden gemäss § 2 Abs. 1 des Personalreglements.

2 Die Regelung der Weiterbildungen von Freiwilligen ist nicht Bestandteil dieser Verordnung.

§ 3 Begriff

¹ Unter Weiterbildung ist die Aneignung von Wissen, Fertigkeiten oder Verhaltensweisen zu verstehen, welche dem Erhalt und der Entwicklung von Fach-, Führungs- und Sozialkompetenzen sowie von spirituellen Kompetenzen dienen oder für die Übernahme neuer beruflicher Funktionen notwendig sind.

² Als Weiterbildungen gelten namentlich:

- a) Kurse, Tagungen, Seminare, Konferenzen
- b) Berufsbegleitende Weiterbildungsgänge
- c) Nachdiplomstudien (CAS, DAS, MAS usw.)

³ Supervisionen, Interventionen, Coachings, Exerzitien sowie Ausbildungen sind nicht Bestandteil dieser Verordnung und werden separat geregelt.

§ 4 Verantwortlichkeiten

¹ Die Geschäftsstellenleitung der Kirchgemeinde ist in Absprache mit der Gemeinde- und Fachstellenleitung für die Einhaltung einer einheitlichen, koordinierten gesamtstädtischen Weiterbildungspolitik verantwortlich.

² Die Geschäftsstellenleitung der Kirchgemeinde koordiniert und organisiert die zu besuchenden Weiterbildungen.

³ Der Vorgesetzte erhebt beim Mitarbeitergespräch den Ausbildungsbedarf. Die Weiterbildungskosten fliessen ins Budget ein.

⁴ Mitarbeitende richten ihre Weiterbildungsanträge an den Vorgesetzten. Weiterbildungsanträge an den Kirchenrat und die Geschäftsstellenleitung erfolgen durch die Gemeinde- und Fachstellenleiter.

§ 5 Entscheidungskompetenzen

¹ Bis zu einem Betrag von CHF 500 pro Weiterbildung und bei Vorliegen eines bewilligten Budgets entscheiden die Gemeinde- und Fachstellenleiter über den Besuch von Weiterbildungen ihrer Mitarbeitenden.

2 Bis zu einem Betrag von CHF 5 000 pro Weiterbildung und bei Vorliegen eines bewilligten Budgets entscheidet die Geschäftsstellenleitung unter Anhörung der Gemeinde- und Fachstellenleitung.

3 In allen anderen Fällen entscheidet der Kirchenrat.

2 Kosten der Weiterbildung

§ 6 Kostenbeteiligung

1 Vom Bistum Basel vorgeschriebene Weiterbildungen (Interdiözesaner Vierwochenkurs, Bildungs- und Vertiefungswochen für Katechetinnen und Katecheten KIL/RPI, Einführungskurs für Pfarreisekretärinnen usw.) werden zu 100 % von der Kirchgemeinde finanziert (Kurs- und Pensionskosten sowie Arbeitszeit, exkl. Reisespesen).

2 Für die übrigen Weiterbildungen ist eine Interessenabwägung nötig, ob und in welchem Ausmasse sich die Kirchgemeinde an den Kosten einer Weiterbildung beteiligt. Als Entscheidungshilfe dient der im ANHANG (Seite 13) festgelegte Kriterienkatalog für die Bemessung von Weiterbildungsbeiträgen. Die Reisespesen sowie die Kosten für Verpflegung und Übernachtung gehen in der Regel (u. a. wenn eine Spesenpauschale vergütet wird) zulasten der Mitarbeitenden.

3 Weiterbildungen bis zu einem Betrag von CHF 300 werden in der Regel (unabhängig des Beschäftigungsgrades) zu 100 % von der Kirchgemeinde finanziert, sofern die Weiterbildung im Interesse der Kirchgemeinde liegt.

4 Sind die Mitarbeitenden in gekündigter Anstellung, besteht kein Anspruch mehr auf Teilnahme an Tagungen, Kursen usw. während der Arbeitszeit sowie auf Vergütung der Weiterbildungskosten.

§ 7 Rechnungsstellung

1 Weiterbildungsrechnungen sind durch die Kirchgemeinde zu begleiten und müssen deshalb ab einem Betrag von CHF 300 auf folgende Adresse ausgestellt sein: Katholische Kirchgemeinde Zug, Kirchenratskanzlei, St.-Oswalds-Gasse 5, 6300 Zug.



2 Beteiligt sich die Kirchgemeinde nur anteilmässig an den Weiterbildungskosten, wird die Weiterbildungsrechnung an den Mitarbeiter adressiert. Die Kirchgemeinde überweist dem Mitarbeiter den anteilmässigen Betrag.

3 Weiterbildungsvereinbarung/Rückzahlung

§ 8 Verpflichtungsdauer

1 Damit der Kirchgemeinde die erworbenen Weiterbildungskompetenzen erhalten bleiben, verpflichtet die Kirchgemeinde die Mitarbeitenden ab einem bestimmten Betrag, im Anschluss an die Weiterbildung weiterhin bei der Kirchgemeinde Zug zu arbeiten. Die Verpflichtungsdauer richtet sich nach der Höhe der Kostenbeteiligung durch die Kirchgemeinde und ist wie folgt abgestuft:

Kostenbeteiligung der Kirchgemeinde (exkl. Arbeitszeit)	Verpflichtungsdauer im Anschluss an die Weiterbildung
bis zu CHF 2 999	keine Verpflichtung
CHF 3 000 bis CHF 4 999	1 Jahr
CHF 5 000 bis CHF 9 999	2 Jahre
ab CHF 10 000	Jahre

§ 9 Rückzahlungsverpflichtung

1 Bei einem vom Mitarbeitenden verursachten Abbruch der Ausbildung sowie bei Austritt vor Beendigung derselben sind die während der Ausbildung bezahlten Ausbildungskosten und Ausbildungsspesen sowie die Lohn- und Sozialkosten der Kirchgemeinde voll zurückzuerstatten.

2 Bei einem Austritt vor Ablauf der vereinbarten Verpflichtungsdauer sind die bezahlten Ausbildungskosten sowie die Lohn- und Sozialkosten der Kirchgemeinde anteilmässig zurückzuerstatten. Der Rückerstattungsbetrag verringert sich mit jedem Monat im Verhältnis der geleisteten Monate zur gesamten Verpflichtungsdauer.

3 Die Rückzahlung kann mit Lohn Guthaben verrechnet werden.

§ 10 Verzicht auf Rückzahlungsverpflichtung

¹ Der Kirchenrat kann ausnahmsweise und aus wichtigen Gründen auf die Rückzahlungsverpflichtung ganz oder teilweise verzichten. Wichtige Gründe können sein:

- a) schwerer Unfall oder Krankheit von längerer Dauer;
- b) Mutterschaft oder Adoption;
- c) unverschuldete Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

² Der Kirchenrat hat die alleinige Kompetenz, über Gesuche um Befreiung der Verpflichtungszeit und der damit verbundenen Kostenrückerstattungspflicht zu entscheiden.

§ 11 Übernahme von Rückzahlungsverpflichtungen

¹ Bei Neuanstellungen kann die Kirchgemeinde die nachgewiesenen Rückzahlungsverpflichtungen der anzustellenden Person gegenüber dem ehemaligen Arbeitgeber vollständig oder teilweise übernehmen.

² Bei Übernahme von Rückzahlungsverpflichtungen ist eine entsprechende Vereinbarung mit dem Neuangestellten abzuschliessen, welche eine Verpflichtungsdauer bei der Kirchgemeinde gemäss § 8 dieser Verordnung vorsieht.

4 Qualitätssicherung

§ 12 Erworbene Leistungsausweise

¹ Im Anschluss an Weiterbildungen sind den Vorgesetzten und der Geschäftsstellenleitung der Kirchgemeinde unaufgefordert Kopien von allfälligen Zertifikaten, Diplomen usw. abzugeben.

§ 13 Reporting

¹ Weiterbildungen sind Investitionen in das Wissen der Mitarbeitenden; das dort vermittelte Wissen sollte von guter Qualität sein. Übersteigt eine Weiterbildung den Betrag von CHF 2000, ist deshalb den Vorgesetzten und der Geschäftsstellenleitung der Kirchgemeinde unaufgefordert (und innert 3 Wochen nach Beendigung) ein Bericht abzugeben,

der über folgende Kriterien Auskunft gibt: Erfahrungen/Nutzen der Weiterbildung, konkrete Umsetzung im Arbeitsalltag, positive bzw. negative Erfahrungen der Weiterbildung, Empfehlung der Weiterbildung, Bemerkungen.

5 Übergangsbestimmungen

§ 14 Übergangsbestimmungen

¹ Weiterbildungsvereinbarungen, die vor Inkrafttreten dieser Verordnung abgeschlossen worden sind, behalten ihre Gültigkeit.

6 Inkraftsetzung

§ 15 Inkraftsetzung

¹ Diese Weiterbildungsverordnung wurde vom Kirchenrat an der Sitzung vom 16. März 2015 genehmigt und tritt mit Wirkung auf den 1. Januar 2016 in Kraft. Die Weiterbildungsverordnung ersetzt alle bisherigen Bestimmungen (mit Ausnahme der laufenden Vereinbarungen gemäss § 14 dieser Verordnung).



ANHANG

Kriterienkatalog für die Bemessung von Weiterbildungsbeiträgen

	Definition	Kriterien zur Findung des Interessengrades	Kostenübernahme durch Kirchgemeinde*
Interessengrad I	Weiterbildung aus betrieblichen Gründen zwingend (Bischöfliches Ordinariat oder Kirchgemeinde verlangen die Weiterbildung)	<ul style="list-style-type: none">- Kompetenzerweiterung zwingend notwendig- Direkter Bezug zur Arbeit	100%
Interessengrad II	Weiterbildung im überwiegenden Interesse der Kirchgemeinde (aus betrieblichen Überlegungen und/oder auf Antrag der Mitarbeitenden)	<ul style="list-style-type: none">- Kompetenzerweiterung notwendig/wertvoll- Bezug zur Arbeit hoch- Kurse zur Steigerung der Fachkompetenz- Persönlichkeitsentwicklung	50-90%
Interessengrad III	Weiterbildung im beidseitigen Interesse (in der Regel auf Antrag der Mitarbeitenden, evtl. aus betrieblichen Überlegungen)	<ul style="list-style-type: none">- Kompetenzerweiterung wertvoll/wünschbar- Bezug zur Arbeit mittel- Mitarbeitende haben Entscheidungsspielraum betreffend Wahl der Weiterbildung, Inhalt, Zeitpunkt und Form- Fachkurse, welche einerseits teilweise zur Steigerung oder Erhaltung der Fachkompetenz beitragen und andererseits den Mitarbeitenden neue Fähigkeiten in einem neuen Gebiet vermitteln	50%

	Definition	Kriterien zur Findung des Interessengrades	Kostenübernahme durch Kirchgemeinde*
Interessengrad IV	<p>Weiterbildung im überwiegenden Interesse der Mitarbeitenden (in der Regel auf Antrag der Mitarbeitenden)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kompetenzerweiterung kann auch ohne Weiterbildungsmaßnahme erwartet werden - Kompetenzerweiterung nutzbar, aber nicht notwendig - Bezug zur Arbeit zum Teil gegeben - Entscheidung, ob Weiterbildung besucht wird, liegt bei den Mitarbeitenden - Fachkurse, welche einerseits einen kleinen Anteil zur Steigerung oder Erhaltung der Fachkompetenz beitragen und andererseits mehrheitlich den Mitarbeitenden neue Fähigkeiten in einem neuen Gebiet vermitteln 	20–30 %

	Definition	Kriterien zur Findung des Interessengrades	Kostenübernahme durch Kirchgemeinde*
Interessengrad V	Weiterbildung im ausschliesslichen Interesse der Mitarbeitenden (auf Antrag der Mitarbeitenden)	<ul style="list-style-type: none"> - Kompetenzerweiterung teilweise oder kaum nutzbar - Kompetenzerweiterung kann auch ohne Weiterbildungsmassnahme erwartet werden - geringer oder kein Bezug zur Arbeit - Entscheidung, ob Weiterbildung besucht wird, liegt bei den Mitarbeitenden 	0%

* Die Finanzierung der Fort- und Weiterbildung basiert auf einem Beschäftigungsgrad von 100 %. Für Teilzeitmitarbeitende richtet sich der Anspruch nach dem Beschäftigungsgrad.

Beispiel: Beim Interessengrad II (Kostenübernahme bis zu 90 %) und einem Arbeitspensum von 80 % gehen bis zu 72 % der Kosten zulasten der Kirchgemeinde.





