Richtlinie über die berufliche Fort- und Weiterbildung und Supervision für die Pfarrerinnen und Pfarrer sowie für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Verkündigungsdienst in der Evangelischen Landeskirche Anhalts

Vom 14.3.2012 (Abl. Anhalt 2014 Bd. 2, S. 28)

Auf Grund von §§ 55 Absatz 1 PfDG und § 5 Absatz 2 KAVO und Nr. 8.1 Dienstordnung für Mitarbeiter im Verkündigungsdienst der Evangelischen Landeskirche Anhalts erlässt die Kirchenleitung folgende Richtlinie:

Präambel

(1) Der Auftrag, das Evangelium in einer sich ständig verändernden Welt überzeugend auszurichten, macht die berufliche Fort- und Weiterbildung, sowie Supervision für alle Mitarbeitenden im Pfarrdienst und Verkündigungsdienst im zur Pflicht.

(2) Die Evangelische Landeskirche Anhalts macht es sich zur Pflicht, sie durch Organisation und Vermittlung von Angeboten für die berufliche Fort- und Weiterbildung in ihrem Verkündigungsauftrag zu vergewissern, sie zur theologischen Verarbeitung kirchlicher Praxis anzuleiten und ihnen Hilfen zur Ausrichtung ihres Dienstes zu geben.

1. Geltungsbereich

(1) Diese Richtlinie über die berufliche Fort- und Weiterbildung sowie Supervision gilt für die Pfarrerinnen und Pfarrer, ordinierten Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen sowie für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Verkündigungsdienst (zusammen nachfolgend als Mitarbeitende bezeichnet) der Evangelischen Landeskirche Anhalts.

(2) Fortbildung, die im Rahmen von Konventstagungen angeboten wird, fällt nicht unter diese Verordnung.

2. Zielsetzung

(1) Fort- und Weiterbildung dient dazu, dass die Kirche ihren Auftrag der Verkündigung, der Bildung und der Seelsorge sachkundig und glaubwürdig wahrnehmen kann.

(2) Fort- und Weiterbildung soll

- den Mitarbeitenden helfen, ihre in Studium, Ausbildung und Berufspraxis erworbenen Kenntnisse zu erweitern und zu vertiefen;
- die Weiterentwicklung der beruflichen Kompetenzen fördern;
- die gemeinsame Verantwortung für den kirchlichen Dienst stärken und Möglichkeiten der Zusammenarbeit erschließen;
- die persönliche Vergewisserung über den Auftrag der Kirche und die Klärung des eigenen Berufsweges in Angeboten der geistlichen Besinnung fördern;
- die Mitarbeitenden darin unterstützen, ihre beruflichen Einsatzmöglichkeiten in der Kirche zu erweitern.

(3) Bei Ausschreibung von Stellen, die eine spezielle fachliche Qualifikation erfordern, soll der Nachweis der Teilnahme an fachspezifischen Fortbildungs- oder Weiterbildungsmaßnahmen besonders berücksichtigt werden.

3. Verpflichtung zur Fort- oder Weiterbildung

(1) [1] Mitarbeitende im Pfarrdienst sind verpflichtet, mindestens alle drei Jahre an einer anerkannten Maßnahme der Fort- oder Weiterbildung von im Regelfall einer Woche Länge teilzunehmen. [2] Die Teilnahme an längeren Fortbildungs- oder Weiterbildungsmaßnahmen ist auf mehrere Jahre anzurechnen.

(2) [1] Mitarbeitende im Pfarrdienst sind in den ersten Dienstjahren verpflichtet, an den Aufbaukursen der Predigerseminare teilzunehmen. [2] Die Teilnahme wird bestätigt und zur Personalakte genommen. [3] Ist die Teilnahme an den o. g. Kursen aus zwingenden Gründen nicht möglich, haben die betreffenden Mitarbeitenden im Pfarrdienst an einem Ersatzkurs, der schriftlich vom Landeskirchenrat als solcher anerkannt sein muss, teilzunehmen. [4] Die Anerkennung und die Teilnahmebestätigung werden zur Personalakte genommen.

(3) [1] Bei Pfarrerinnen und Pfarrern im Entsendungsdienst ist die vollständige und erfolgreiche Teilnahme an den vorgeschriebenen Fortbildungsmaßnahmen notwendige Voraussetzung für die Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit. [2] Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Verkündigungsdienst kann die Anstellungsfähigkeit nur zuerkannt werden, wenn sie an allen in der Berufsanerkennungszeit geforderten Fortbildungsmaßnahmen mit Erfolg teilgenommen haben.

(4) [1] Die Pflicht zur beruflichen Fort- und Weiterbildung ist Bestandteil der Stellenbeschreibungen und der Dienstanweisungen. [2] Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Verkündigungsdienst sind verpflichtet, jährlich an entsprechenden Fortbildungsmaßnahmen der Landeskirche teilzunehmen.

(5) Die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen soll für alle Mitarbeitenden bei der Berufung in übergemeindliche landeskirchliche Dienste Berücksichtigt werden.

4. Anspruch auf Fort – und Weiterbildungsurlaub

4.1. Fortbildung

(1) Als Fortbildung gilt jede Maßnahme, die dem Erwerb neuer Fertigkeiten, Kenntnisse oder der Vertiefung des vorhandenen Basiswissens dient.

(2) [1] Mitarbeitende im Verkündigungsdienst haben Anspruch auf zwei Wochen Fortbildungsurlaub im Kalenderjahr. [2] Ansprüche auf Bildungsurlaub nach staatlichen Rechtsvorschriften werden auf diesen Anspruch angerechnet.

(3) Wenn es den dienstlichen Interessen entspricht, kann ein längerer Fortbildungsurlaub vom Anstellungsträger gewährt werden.

(4) Der Anspruch auf Fortbildungsurlaub kann über einen Zeitraum von vier Jahren verrechnet werden.

(5) [1] Die Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst gestalten ihre Fortbildungen so, wie es im Hinblick auf ihre beruflichen Aufgaben erforderlich ist und im Interesse ihrer beruflichen Entwicklung liegt. [2] Die Planung der Fortbildung ist Gegenstand des Mitarbeitendenjahresgespräches.

(6) [1] Die Dienstvorgesetzten sollen die Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst bei der Regelung der Vertretung unterstützen. [2] Mit der Genehmigung wird zugleich die Befreiung vom Dienst erteilt und eine Regelung zur Erstattung der Kosten getroffen.

4.2. Weiterbildung

(1) Als Weiterbildung gilt eine längerfristige Fortbildungsmaßnahme, die zu einem zusätzlichen berufsqualifizierenden Abschluss führt.

(2) [1] Über die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme wird zwischen dem Dienstgeber und dem Mitarbeitenden eine schriftliche Vereinbarung geschlossen, in der auch die Dienstbefreiung, die Vertretung und die Finanzierung zu regeln sind. [2] Für die Grundkurse in der Klinischen Seelsorgeausbildung (KSA) ist eine schriftliche Vereinbarung nicht erforderlich.

4.3. Berufsbegleitende Fort- und Weiterbildung

[1] Maßnahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung können auch in berufsbegleitender Form (z. B. Fortbildungsangebote der Dienststelle oder Abendseminare) angeboten werden. [2] Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter können zur Teilnahme an solchen Maßnahmen im Rahmen von Verhältnismäßigkeit und Zumutbarkeit verpflichtend entsandt werden.

5. Beantragung und Genehmigung

(1) [1] Die Gewährung einer Fortbildungsmaßnahme erfolgt auf Antrag. [2] Der Antrag soll vor Beginn der Maßnahme gestellt werden.

(2) Mitarbeitende im Verkündigungsdienst beantragen die Fortbildung bei den zuständigen Dienstvorgesetzten. Pfarrerinnen und Pfarrer in allgemeinkirchlichen Stellen, ordinierte Gemeindepädagoginnen, Kreisoberpfarrer, Warteständler, Freigestellte und Beurlaubte beantragen ihre Fortbildungen beim Landeskirchenamt.

(3) [1] Die Genehmigung setzt voraus, dass die Vertretung, soweit erforderlich, geregelt ist. [2] Die Dienstvorgesetzten sollen die Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst bei der Regelung der Vertretung unterstützen. [3] Mit der Genehmigung wird zugleich die Befreiung vom Dienst erteilt und eine Regelung zur Erstattung der Kosten getroffen.

6. Kostenerstattung

(1) [1] Die Kosten für Fortbildungen, zu denen die Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst verpflichtet werden, werden in voller Höhe abzüglich des festgelegten Eigenanteils erstattet. [2] Die Höhe des Eigenanteils wird jährlich per Rundschreiben bekannt gegeben.

(2) [1] Für Fortbildungen im überwiegend dienstlichen Interesse findet Absatz 1 entsprechende Anwendung. [2] Die Kosten für die Teilnahme an Fortbildungen anderer Fortbildungseinrichtungen werden in der Regel in Höhe von 50 von Hundert erstattet. [3] Wenn es die Haushaltslage erlaubt, kann eine höhere Erstattung vereinbart werden.

(3) Für Fortbildungen, bei denen das persönliche Interesse des Mitarbeitenden überwiegt, die aber auch im Interesse des Dienstes stehen, kann auf Antrag vom Landeskirchenamt eine Dienstbefreiung ohne Kostenerstattung gewährt werden.

(4) Erstattungsfähig sind die Kurskosten, die Kosten für Unterbringung und Verpflegung sowie die notwendigen Reisekosten nach der geltenden Reisekostenverordnung.

7. Anzeigepflicht

(1) Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, dem jeweiligen Dienstgeber die Teilnahme an Maßnahmen der Fortbildung durch geeignete Unterlagen nach Abschluss der Gesamtmaßnahme nachzuweisen.

(2) Bei Mitarbeitenden im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis ist eine Kopie des Nachweises an das Landeskirchenamt weiterzuleiten.

(3) Der Nachweis wird zur Personalakte genommen.

8. Fortbildung für außerhalb des aktiven Dienstes stehende Mitarbeitende

(1) Außerhalb des aktiven Dienstes stehende Mitarbeitende im Verkündigungsdienst sollen bei ihrer Fortbildungsplanung durch das Landeskirchenamt mit dem Ziel beraten und gefördert werden, ihre Kompetenzen für einen Wiedereinstieg in den aktiven Dienst zu erhalten und weiterzuentwickeln.

(2) Sofern die beantragte Fortbildungsmaßnahme der in 2 beschriebenen Zielsetzung entspricht und ein dienstliches Interesse besteht, kann mit dem Dienstgeber eine Kostenübernahmevereinbarung geschlossen werden.

9. Kontaktsemester und Sabbatzeiten

(1) Kontaktsemester können als Weiterbildungsmaßnahme gewährt werden.

(2) Einkehr- und Sabbatzeiten, die der geistlichen Erneuerung dienen, werden in entsprechender Anwendung der Regelungen für Fort- und Weiterbildung gefördert.

(3) Näheres regelt die KAVO bzw. das Pfarrerdienstgesetz.

10. Supervision

[1] Supervision ist methodisch angeleitetes Reflektieren beruflichen Handelns. [2] Supervision kann als Einzel-, Gruppen- oder Teamsupervision erteilt werden. In der Regel ist von 90 Minuten pro Sitzung auszugehen. [3] Eine Supervisionsprozess umfasst in der Regel bis zu 10 Sitzungen, die sich über einen Zeitraum von 1 bis 1 1/2 Jahren erstrecken können.

10.1 Ziel

[1] Supervision kann unterstützen bei der

- Reflexion
- Rollenklärung
- Strukturierung
- Prioritätenfindung

der eigenen Arbeit, dient der Burnoutprophylaxe.

[2] Supervision ermöglicht:

- die Begleitung von Entscheidungsprozessen und besonderen Arbeitsaufträgen

— die eigenen Ressourcen zu entdecken und weiter zu entwickeln

— die Klärung kollegialer Arbeitsbeziehungen

— Kriseninterventionen

— eine bessere Kommunikation und Kooperation innerhalb von Arbeitsbeziehungen

10.2 Anspruch

(1) Mitarbeitende haben Anspruch auf regelmäßige Supervision.

(2) [1] Für die Teilnahme an Supervisionssitzungen einschließlich der erforderlichen An- und Rückreisezeit erhält der Mitarbeiter in der Regel Dienstbefreiung. [2] Ansprüche auf Bildungsurlaub nach 4. bleiben davon unberührt.

10.3 Beantragung und Genehmigung

(1) [1] Die Gewährung eines Supervisionsprozesses erfolgt auf Antrag. [2] Der Antrag soll vor Beginn der Supervision mit einem Gesamtkostenplan gestellt werden.

(2) Die beauftragte Supervisorin, der Supervisor muss eine anerkannte Ausbildung bei der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSV) oder der Deutschen Gesellschaft für Pastoralpsychologie (DGfP) nachweisen können.

(3) Mitarbeitende im Verkündigungsdienst beantragen die Supervision bei den zuständigen Dienstvorgesetzten. Pfarrerinnen und Pfarrer in allgemeinkirchlichen Stellen, ordinierte Gemeindepädagoginnen, Kreisoberpfarrer, Warteständler, Freigestellte und Beurlaubte beantragen ihre Supervision beim Landeskirchenamt.

(4) Die Genehmigung setzt voraus, dass die Vertretung, soweit erforderlich, geregelt ist.

(5) Die Dienstvorgesetzten sollen die Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst bei der Regelung der Vertretung unterstützen.

(6) Mit der Genehmigung wird zugleich die Befreiung vom Dienst erteilt und eine Regelung zur Erstattung der Kosten getroffen.

10.4 Kostenerstattung

[1] Der Antrag auf finanzielle Unterstützung eines Supervisionsprozesses kann alle 3 Jahre gestellt werden. Der Dienstgeber übernimmt in der Regel 75 % der Honorarkosten. [2] Für Mitarbeitende auf Sonderseelsorgestellen ist die regelmäßige* Inanspruchnahme verbindlich vorzusehen. Hier übernimmt der Dienstgeber bis zu 100 % der Honorarkosten.

10.5. Anzeigenpflicht

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, dem jeweiligen Dienstgeber die Teilnahme an der Supervision nach Abschluss de Prozesses nachzuweisen.

---

* hier gilt nicht die Beschränkung der 3 Jahre (10.4 Satz 1)

11. Ausführungsbestimmungen

Das Genehmigungsverfahren für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen und Supervision sowie das Verfahren für die Kostenerstattung können durch landeskirchliche Ausführungsbestimmungen näher geregelt werden.

12. Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am 01.01.2012 in Kraft.