

reformierte
kirche kanton zürich



Richtlinien für den
Weiterbildungsurlaub
**der Pfarrerinnen
und Pfarrer**

Die schönste Zeit im Leben...

Pfarrerinnen und Pfarrer unserer Kirche sind hochqualifizierte Berufsleute. Ihre berufliche Qualifikation setzt sich aus der Aus- und Weiterbildung, sowie der im Beruf gesammelten Erfahrung zusammen. Darunter liegt die persönliche Berufung und Leidenschaft für diesen Beruf. Die Leidenschaft für das Wohl der Menschen, die Begeisterung für die Auslegung des Wortes Gottes, die persönlich und gemeinschaftlich gepflegte Spiritualität, die Beheimatung in der evangelisch-reformierten Tradition, der eigene Weg des Glaubens sind wesentlich für diesen die ganze Existenz betreffenden Beruf, jeweils in etwas unterschiedlicher individueller Mischung.

Im Laufe der Berufsjahre tauchen neue Interessen und Fachgebiete auf, die in der Ausbildung vielleicht kaum, oder in der Weiterbildung nicht ausreichend vertieft werden konnten. Frage- und Problemstellungen entstehen, für die man sich nicht genügend qualifiziert fühlt. Die beruflichen, persönlichen und familiären Lebensumstände haben manches der ursprünglichen Leidenschaft und Begeisterung zugedeckt, erstickt oder erlöschen lassen, aber auch neues ist angefacht worden und möchte mehr spirituelle Nahrung.

Für all das ist der halbjährige Weiterbildungsurlaub da. Ein Gefäss, einmalig im Leben einer Zürcher Pfarrerin, eines Zürcher Pfarrers, das viel Raum bietet für die persönliche Rekreation, die sowohl Erholung an Leib, Seele und Geist, die Neugewinnung geistlicher und seelischer Energie als auch die Erneuerung der Berufung umfasst. Das mag einigen als Privileg erscheinen, das die Kirche einem Teil ihrer Mitarbeitenden gewährt. Wenn man allerdings den Weiterbildungsurlaub nur schon gesundheitlich präventiv betrachtet, wäre er gut investiert.

Der Weiterbildungsurlaub umfasst aber noch mehr als die individuelle Erholung, für die zwar jeweils genügend Zeit und Raum eingeplant werden muss (deshalb sind vier Wochen Ferien mit

dem Urlaub verbunden!). Im selben Urlaubsgefäss soll auch Platz sein für fachliche Vertiefung und Weiterentwicklung, die der eigenen beruflichen Laufbahn und den Bedürfnissen der Kirche dient. Die Bedürfnisse der Kirche, die sich an konkreten Erwartungen der aktuellen Kirchgemeinde zeigen können, sich aber darüber hinaus an einer Kirchenentwicklungsperspektive orientieren, sind dabei nicht einfach etwas, was von aussen kommt oder gewissermassen als Rechtfertigung für das Privileg des Urlaubs erhalten muss.

Im Weiterbildungsurlaub verbinden sich innere und äussere Berufung zu einem neuen Ganzen. Das ist jedenfalls die grosse Chance, die dieser Urlaub bietet, weshalb ihn manche, die ihn schon hinter sich haben, als eine der schönsten Zeiten in ihrem Leben bezeichnen. Das darf er sein, und erst recht deshalb soll seine Wirkung in die Zeit danach lange und nachhaltig ausstrahlen.

Zürich im Mai 2017

Pfr. Michel Müller
Kirchenratspräsident

Pfr. Walter Lüssi
Kirchenratsscheiber

-
1. Weiterbildung und Personalentwicklung
 2. Leitfragen und Checkliste
 3. Rechtsgrundlagen

Beschluss des Kirchenrates vom 28. September 2016

1. Weiterbildung und Personalentwicklung

Die vorliegenden Richtlinien beziehen sich auf den Weiterbildungsurlaub für Pfarrerinnen und Pfarrer gemäss den Regelungen der Kirchenordnung vom 17.3.2009 (KO; LS 181.10), der Personalverordnung vom 11.5.2010 (PVO; LS 181.40) und der Vollzugsverordnung zur Personalverordnung vom 6.7.2011 (VVO PVO; LS 181.401). Die Auszüge aus den Rechtstexten befinden sich im Anhang.

Pfarrerinnen und Pfarrer können sich nach 12 Amtsjahren, davon mindestens sechs in der Zürcher Landeskirche, während sechs Monaten der Weiterbildung widmen (5 Monate bezahlt, der sechste Monat geht zu Lasten des Ferienguthabens im laufenden Jahr). Das gilt auch für Pfarrerinnen und Pfarrer, die in Teilzeit arbeiten. Ihr Lohn läuft während der 5 Monate entsprechend dem Anstellungsgrad weiter. Der konkrete Aufwand an Bildungsengagement während des Urlaubs bemisst sich am Anstellungsgrad – bei einer Anstellung von 40 Stellenprozenten sind dies beispielsweise zwei Tage pro Woche. Der Anteil von vier Wochen Ferien ist integraler Bestandteil des Weiterbildungsurlaubs. Wie die Ferien innerhalb des Urlaubs verteilt werden, ist Sache der Antragsteller.

Der Kirchenrat setzt mit dem Weiterbildungsurlaub ein Zeichen der Wertschätzung für die geleistete Arbeit. Zugleich ist der Weiterbildungsurlaub ein besonderes Förder- und Entwicklungsinstrument. Er hat zum Ziel, die vorhandenen Fähigkeiten, Talente und Ressourcen der Pfarrerinnen und Pfarrer zu erkennen, zu entwickeln und sie mit den Herausforderungen des Arbeitsplatzes wie auch der Anstellungsinstanz zu verbinden. In diesem Sinne trägt der Weiterbildungsurlaub stets auch zu einer zeitgemässen Organisationsentwicklung bei. Eine wichtige Hilfe für den gelingenden Weiterbildungsurlaub ist die sorgfältige Planung sowie die frühzeitige und transparente Kommunikation. Hierzu dient das schriftliche Konzept (3–4 Seiten, A4). Dieses muss spätestens 6 Monate vor Antritt des Weiterbildungsurlaubs vom Kirchenratschreiber mit Verfügung bewilligt sein.

WEITERbildungsurlaub

Der Weiterbildungsurlaub dient der persönlichen Weiterentwicklung im Pfarramt, fördert die Laufbahnentwicklung und trägt zur Stärkung der Pfarridentität bei. Zugleich ist der Weiterbildungsurlaub auch ein Förderinstrument zur Organisationsentwicklung. Die Ergebnisse und Erkenntnisse aus dem Weiterbildungsurlaub fördern die Weiterentwicklung der Kirchgemeinden, der Seelsorge in Institutionen insgesamt und letztlich der Landeskirche selbst. Von daher ist es wichtig, dass der Weiterbildungsurlaub nicht nur von den Pfarrerinnen und Pfarrern geplant und durchgeführt wird, sondern dass er mit den Behörden der Kirchgemeinden, mit Vorgesetzten der Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen, mit den Dekaninnen und Dekanen und mit der Abteilung Kirchenentwicklung abgesprochen ist. Was genau «weiter-entwickelt» werden soll ist im Konzept zu beschreiben. Sowohl in Bezug auf die Person, wie auch in Bezug auf die Kirchgemeinde oder der Seelsorge in der Institution. Wo sollen Erfahrungen gemacht werden? Mit welchem Ziel für die persönliche sowie für die organisationale Entwicklung? Wo und wie soll das Erlebte und Erfahrene später wieder in den beruflichen Alltag einfließen? Diese Entwicklungsperspektiven sind im Konzept zu skizzieren.

WeiterBILDUNGsurlaub

Das Konzept zum Weiterbildungsurlaub enthält einen eigentlichen Bildungsplan, der beschreibt, welche konkreten Anteile an Bildung und Bildungsveranstaltungen im Blick auf die Handlungsfelder und die beruflichen Kompetenzen vorgesehen sind. Das können Kurswochen sein, Literaturstudium (Verfassen einer kommentierten Literaturliste), Mitarbeit in Organisationen und Institutionen (beispielsweise in der Seemannsmission, in einem Hilfsprojekt im Ausland etc.). Wenn beispielsweise Arbeitseinsätze geplant sind, ist es unter dem Gesichtspunkt der «Bildung» wichtig, dass im Konzept ausgewiesen wird, wo die Reflexion des Erlebten und Erfahrenen geschieht.

WeiterbildungsURLAUB

Das Konzept weist aus, wo Auszeiten für die persönliche Regeneration geplant sind. Beispielsweise Pilgern, Aufenthalt in einem Kloster, Exerzitien. Der «Urlaubsanteil» darf etwa einen Drittel der insgesamt 6 Monate des Weiterbildungsurlaubs umfassen (die vier Wochen Ferienanteil sind ein fester Bestandteil davon). Er dient der Regeneration und der Stärkung der Resilienz. Nach 12 oder mehr Jahren pfarramtlicher Tätigkeit, wird Zeit gewährt, zur Ruhe zu kommen, Wichtiges zu überdenken, Motivation wie auch Kraft zu tanken und Ideen für weitere Berufsjahre zu entwickeln.

Schlussbericht

Vier Wochen nach Beendigung des Weiterbildungsurlaubs muss ein Schlussbericht bei der Stelle «Personalführung Pfarrschaft» eingereicht werden. Der Schlussbericht wird dem Kirchenrat zur Lektüre unterbreitet sowie den Dekaninnen und Dekanen der jeweiligen Pfarrkapitel, bei Pfarrerinnen und Pfarrern in Institutionen der Abteilungsleitung. Der Schlussbericht ist nicht öffentlich und er soll persönliche Darstellungen enthalten.

Die Weiterbildungsurlaube werden auf einer Onlineplattform mit Thema und Name publiziert. Die Veröffentlichung ermöglicht interessierten Personen innerhalb der Zürcher Landeskirche, sich zu bestimmten Themen zu vernetzen, erworbene Kompetenzen quer durch den Kanton nutzbar zu machen, Informationen zu erhalten und – falls tieferes Interesse besteht - bei den Autorinnen und Autoren den Bericht nachzufragen. Die gesammelten Erfahrungen und das Wissen sollen nicht verloren gehen, sondern weitergegeben werden, erworbene Kompetenzen von Pfarrerinnen und Pfarrern sollen zum Einsatz kommen.

2. Leitfragen und Checkliste

2.1 Leitfragen zur Vorbereitung

Im Folgenden werden einige Leitfragen zusammengestellt, die bei der Planung des Weiterbildungsurlaubs und beim Schreiben des Konzepts behilflich sein können. Es ist nicht die Absicht, alle Fragen «abzuarbeiten». Es empfiehlt sich jedoch, einige der aufgelisteten Fragen frühzeitig mit den vorgesetzten Stellen (Seelsorge in Institutionen), mit der Kirchenpflege oder der Dekanin / dem Dekan zu besprechen. Ergebnisse aus Standortgesprächen sowie Fach- und Evaluationsgesprächen sind einzubeziehen.

Die Checkliste hilft, an alle wichtigen Schritte bei der Vorbereitung, Durchführung und Berichterstattung zu denken.

Persönliche Gesichtspunkte bei der Planung des Weiterbildungsurlaubs

- In welche Richtung möchten Sie sich beruflich in den kommenden Jahren weiterentwickeln?
→ Besprechen Sie diese Frage mit Ihrem persönlichen Umfeld.
- Welche Begabungen und Interessen haben Sie unabhängig von Ihrer Anstellung?
→ Fragen Sie ein paar Freunde, wenn Sie spontan keine Antwort wissen.
- Welche Arbeiten können Sie gut, sehr gut, weniger gut?
- Welches sind Ihre besonderen Stärken? Können Sie auch Schwächen formulieren?
- Gab es in den vergangenen Jahren Entwicklungen, bei denen Sie nicht mehr auf dem aktuellen Wissensstand sind? Tangieren diese Ihre Alltagsarbeit?

- Weiterbildungsurlaub schenkt Zeit, braucht aber auch Zeit. Wie möchten Sie die Abwesenheiten gestalten?
- Haben Sie zeitliche Verpflichtungen, die es zu berücksichtigen gilt?
- Wie gestalten Sie die Beziehungspflege oder den Familienalltag während der Abwesenheit?
- Fallen besondere Ereignisse in die Zeit des Weiterbildungsurlaubs?

Organisationale Gesichtspunkte bei der Planung des Weiterbildungsurlaubs

- Ganz allgemein gilt: behalten Sie die Idee des Weiterbildungsurlaubs nicht für sich. Informieren Sie Ihr privates und berufliches Umfeld frühzeitig und beziehen Sie es in die Planung aktiv ein.
- Die Kirchenpflege oder Abteilungsleitung muss das Einverständnis zum beantragten Zeitpunkt des Weiterbildungsurlaubs geben (§164 Abs. 2 lit. d PVO VVO). Beziehen Sie Kirchenpflege in geeigneter Form oder die Abteilungsleitung nicht nur in die zeitliche, sondern auch in die inhaltliche Planung des Weiterbildungsurlaubs ein. Diskutieren Sie rechtzeitig allfällige Vorhaben, die Sie gerne realisieren möchten. Informieren Sie offen und proaktiv.
- Erläutern Sie Ihr Bildungsanliegen beim Standortgespräch spätestens im Jahr vor dem Weiterbildungsurlaub.

- Führen Sie spätestens ein Jahr vor Beginn des Weiterbildungsurlaubs ein Fach- und Evaluationsgespräch mit Ihrer Dekanin, Ihrem Dekan. Zeichnet sich allenfalls ein Bildungs- und Entwicklungsbedarf ab? Bei Pfarrerinnen und Pfarrern der Abteilung «Spezialseelsorge» gilt: bringen Sie dieses Anliegen ins Gespräch mit der Abteilungsleitung oder gegenüber vorgeetzten Stellen ein.
- Gibt es Entwicklungsperspektiven und Projekte, die über den beruflichen Alltag hinausweisen und die für Ihren Weiterbildungsurlaub relevant sein könnten (Beispiel: Projekt KirchGemeindePlus, Fresh Expressions, Führen und Leiten im Pfarramt, Projekt- und Pionierarbeit, interkulturelle Seelsorge etc.)?
- Planen Sie die Kommunikation und Information über den erfolgten Weiterbildungsurlaub rechtzeitig.

Ziele des Weiterbildungsurlaubs

- Welche Ziele möchten Sie mit dem Weiterbildungsurlaub erreichen? Formulieren Sie diese in wenigen Sätzen.
- Möchten Sie den Weiterbildungsurlaub für den Start einer Langzeitweiterbildung nutzen? Gar für eine berufliche Neuausrichtung? Wenn ja, welche Voraussetzungen bringen Sie bereits mit, welche können Sie bis zum Antritt des Weiterbildungsurlaubs noch erwerben?
- Studieren Sie das Kompetenzstrukturmodell (www.bildungkirche.ch/kompetenzstrukturmodell) und versuchen Sie anhand der beschriebenen Kompetenzen, sich Ihre Stärken und Schwächen bewusst zu machen.

- Für eine Einschätzung, welche Kompetenzen im welchem Masse ausgebildet und vorhanden sind, stellt die Arbeitsstelle «A+W – Aus- und Weiterbildung der Pfarerschaft» ein Tool unter dem Namen STEP (www.bildungkirche.ch/step) zur Verfügung, das die Möglichkeit bietet, das persönliche Pfarrprofil mit einer online durchgeführten Selbst- oder Fremdbeurteilung abzubilden und die Ergebnisse für eine gemeinsame Standortbestimmung zu verwenden. Melden Sie sich online an und gewinnen Sie ein persönliches Pfarrprofil. Für die Fremdeinschätzung laden Sie am besten Vertreterinnen und Vertreter Ihrer Kirchenpflege ein, Pfarrkollegen, Gemeindeglieder etc.
- Gibt es Arbeitsgebiete, Projekte, Vorhaben, die für Ihre Gemeinde, Ihre Institution, für Ihr Team oder Ihre Anstellung in den kommenden Jahren von besonderer Relevanz sind? (Beispiel: Schwerpunktsetzung im rpg, im Bereich Gottesdienst und Musik, in der Altersarbeit, in der Seelsorge, bezüglich Konventsleitung etc.)
- Liegen Zielvereinbarungen aus Standortgesprächen oder Fach- und Evaluationsgesprächen vor? Diese sind für den Weiterbildungsurlaub zu berücksichtigen.

2.2 Checkliste Ablauf

Wenn Sie dieser Checkliste folgen, haben Sie ganz sicher nichts vergessen.

Zeitraum:

Planungsschritte:

ca. 3 Jahre
im Voraus

- Reservation eines Platzes im gewünschten Jahr bei der Stelle «Personalführung Pfarerschaft»

Zwei Jahre vor
Antritt des
Weiterbildungs-
urlaubs

- Prüfen, ob alle Vorgaben und Voraussetzungen erfüllt sind (12 Jahre Pfarramt, davon die letzten 6 Jahre im Kanton Zürich, Erfüllung der WEA-Pflicht, 5 Tage Weiterbildung pro 4 Amtsjahre)
- Bearbeitung der Fragen aus der Checkliste zur Vorbereitung
- Standortgespräch mit der Kirchenpflege oder vorgesetzten Stelle planen
- Evaluations- und Fachgespräch mit Dekanin, Dekan planen
- Kirchenpflege, Pfarrkonvent, Gemeindegemeindekonvent, Team informieren und Rückmeldungen einholen
- Erste inhaltliche Recherchen

Ein Jahr vor
Antritt des
Weiterbildungs-
urlaubs

- Kontakt mit der Stelle «Personalführung Pfarerschaft» aufnehmen
- Beschluss der Kirchenpflege oder Abteilungsleitung einholen
- Gesamtes Team informieren

Acht Monate vor
Antritt des
Weiterbildungs-
urlaubs

- Gesuchsformular und Konzept bei der Stelle «Personalführung Pfarerschaft» einreichen
- original unterzeichneter Protokollauszug der Kirchenpflege, der Einverständnis und Zeitraum des Weiterbildungsurlaubs bestätigt
- Mit Verfügung des Kirchenratsschreibers wird der Weiterbildungsurlaub bewilligt

Durchführung
Weiterbildungs-
urlaub

- Weiterbildungsurlaub kann nun angetreten werden, weil er ausgezeichnet geplant ist
- Zugang zum Pfarrhaus mit der Kirchenpflege im Falle längerer Abwesenheit regeln
- Wichtige Ereignisse und Erkenntnisse laufend für den Schlussbericht dokumentieren
- Schlussbericht laufend verfassen

Spätestens ein
Monat nach
Beendigung des
Weiterbildungs-
urlaubs

- Schlussbericht bei der Stelle «Personalführung Pfarerschaft» dreifach ausgedruckt und als pdf per Email einreichen
- Kommunikation sowie Ergebnis- und/oder Erlebnis-Präsentation des Weiterbildungsurlaubs nicht vergessen
- Thema und Ort des Weiterbildungsurlaubs werden auf einer Onlineplattform publiziert.

3. Rechtsgrundlagen

Kirchenordnung (KO)

Art 104 Abs 1:

«Der Kirchenrat sorgt für die Weiterbildung der Pfarrerinnen und Pfarrer. Er regelt die Einzelheiten» KO

Personalverordnung (PVO)

■ § 80. ¹ Die Anstellungsinstanz kann Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten für die Weiterbildung bezahlten oder unbezahlten Urlaub gewähren.

² Der Kirchenrat regelt in der Vollzugsverordnung⁶ die Voraussetzungen, die Dauer und die Einzelheiten der Durchführung von Weiterbildungsurlauben.

■ § 81. ¹ Der Kirchenrat kann Pfarrerinnen und Pfarrern auf Gesuch hin und nach Anhörung der Kirchenpflege einmalig einen bezahlten Weiterbildungsurlaub von fünf Monaten gewähren, wenn sie

- a. während zwölf Jahren im pfarramtlichen Dienst gestanden haben, davon mindestens sechs Jahre in der Landeskirche,
- b. bisher keinen Weiterbildungsurlaub bei einer Mitgliedskirche des Schweizerischen Evangelischen Kirchenbundes bezogen haben.

² Er regelt die weiteren Voraussetzungen und die Einzelheiten der Durchführung des Weiterbildungsurlaubs in der Vollzugsverordnung⁶.

Vollzugsverordnung zur Personalverordnung (VVO PVO)

■ § 164.¹⁶ ¹ Weiterbildungsurlaube werden nur im Rahmen des von der Kirchensynode bewilligten Budgets gewährt. Gesuche, die nicht berücksichtigt werden können, werden für das Folgejahr vorgemerkt.

² Pfarrerinnen und Pfarrern wird ein Weiterbildungsurlaub gewährt, wenn

- a. ein Plan vorliegt, aus dem sich die Inhalte und der zeitliche Ablauf des Weiterbildungsurlaubs ergeben,
- b. die Inhalte des Weiterbildungsurlaubs sich auf die Handlungsfelder gemäss Art. 29 Abs. 1 der Kirchenordnung beziehen,
- c. die Erfüllung der Fort- und Weiterbildungspflicht gemäss § 163 Abs. 4 nachgewiesen ist,
- d. das Einverständnis der Kirchenpflege zum beantragten Zeitpunkt des Weiterbildungsurlaubs vorliegt.

³ Pfarrerinnen und Pfarrer legen dem Gesuch für einen Weiterbildungsurlaub neben den Unterlagen gemäss Abs.2 einen Vorschlag für die Regelung der Stellvertretung bei.

⁴ Der Weiterbildungsurlaub gemäss § 81 Abs.1 PVO umfasst in der Regel zusätzlich vier Wochen zulasten des Ferienanspruchs für das laufende Jahr. Die Stellvertretung während dieser vier Wochen richtet sich nach §§ 76–80 der Verordnung über das Pfarramt in der Landeskirche⁶.

Gemeinsame Bestimmungen

■ § 167.¹⁶ ¹ Auf die Gewährung eines Weiterbildungsurlaubs gemäss §§ 80 und 81 PVO besteht kein Anspruch.

² Ein Gesuch um Gewährung eines Weiterbildungsurlaubs ist mindestens sechs Monate vor dessen Beginn einzureichen:

- a. von Pfarrerinnen und Pfarrern sowie Angestellten der Gesamtkirchlichen Dienste dem Kirchenrat,
- b. von Angestellten im kirchenmusikalischen und diakonischen Dienst der Kirchenpflege.

³ §§ 155 und 156 Abs.1 gelten sinngemäss.

⁴ Ein Weiterbildungsurlaub beginnt unter Vorbehalt des tageweisen Bezugs gemäss § 165 Abs. 4 am ersten Tag eines Monats.

⁵ Während des Weiterbildungsurlaubs wird die Lohnzahlung weitergeführt. Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten bleiben Rechte und Pflichten in Bezug auf das Pfarrhaus, die

Kontakt

Rudi Neuberth
Personalführung Pfarrschaft
E-Mail: rudi.neuberth@zh.ref.ch
Tel: 044 258 92 60

Impressum

Herausgeberin: Evangelisch-reformierte
Landeskirche des Kantons Zürich
Redaktion: Rudi Neuberth
Grafik und Layout: Melanie Lindner /
Atelier für Visuelle Kommunikation

