

WEITERBILDUNG – FIT FOR PURPOSE

WEITERBILDUNGSEMPFEHLUNG FEG SCHWEIZ FÜR VOLLZEITLICHE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER DER FEG GEMEINDEN UND DER FEG SCHWEIZ¹

1. VISION

Der Dienst unserer vollzeitlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist anspruchsvoll. Für die Arbeit in einer Gemeinde gilt die Notwendigkeit einer Aus- und Weiterbildung. «In der theologischen Grundausbildung wächst der angehende Pastor in der Christusnachfolge, lernt die Bibel sehr gut (umfassend) kennen und erwirbt die für den Gemeindedienst wichtigsten Lehr- und Führungskompetenzen.»² Die FEG Schweiz möchte vollzeitliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begleiten und zur Weiterbildung anhalten, damit sie kompetente, geistliche und effektive Leitungspersönlichkeiten werden und bleiben, die bis zu ihrer Pension einen guten Dienst versehen. Der Bund FEG Schweiz unterstützt die Angestellten im geistlichen, personellen und administrativen Bereich, damit sie ihrer Aufgabe gerecht werden, das Evangelium zeitgemäss, innovativ und transparent auszuleben und weiterzugeben. Je nach Situation und Bedürfnis kann es um die Förderung unterschiedlicher Kompetenzen gehen:

- Fachliche Kompetenzen: Theologische Inhalte besser verstehen, Sachfragen klären, Kulturstudien etc.
- Personale Kompetenzen: Sich selber besser kennenlernen, Grenzen und Gaben erkennen, Resilienz (psychische Widerstandsfähigkeit), geistliches Leben ordnen etc.
- Soziale Kompetenzen: Beziehungsthemen, Umgangsformen, Konfliktkompetenz, etc.
- Kommunikative Kompetenzen: Lehrfähigkeit, Rhetorik, Didaktik etc.
- Führungskompetenzen: Führungsprozesse, Führungsknowhow erwerben, Strategien entwickeln etc.

2. RAHMEN UND ZEITLICHER UMFANG

Die Weiterbildung setzt sich wie folgt zusammen:

2.1 KONTINUIERLICHE WEITERBILDUNG

Für die kontinuierliche Weiterbildung soll **eine Woche pro Jahr** zur Verfügung stehen, exklusiv Weiterbildungsangebote der FEG Schweiz (Pasko, «Lust auf Leiten» Weiterbildung für Leiterinnen und Leiter, usw.). Sie kann maximal für 3 Jahre (3 Wochen) zusammengenommen werden. Ebenfalls empfohlen wird eine permanente berufsbegleitende Weiterbildung durch Selbststudium oder Besuch von entsprechenden Kursen. Wenn es um eine kontinuierliche Weiterbildung im Sinne einer Erwerbung eines anerkannten Abschlusses geht, kann eine Reduktion der Arbeitszeit um 10% nötig sein.

2.2 WEITERBILDUNG ALS BLOCK (SABATICCAL)

Für die Weiterbildung als Block sind **pro 10 Dienstjahre eine Dauer von 13 Wochen** wünschenswert. Der Zeitpunkt der Weiterbildung erfolgt in gegenseitiger Absprache (Pastor mit der Gemeindeleitung und Bundesangestellte mit der FEG Schweiz). In manchen Fällen kann die Weiterbildung bei einem Stellenwechsel eingeplant werden.

¹ ersetzt: Anhang «Weiterbildung der vollzeitlichen Mitarbeiter/-innen» zu den Gehalts- und Spesenempfehlungen FEG Schweiz, 1.1.2004, update 31. März 2011. – «fit for purpose» meint «Fit sein für eine Aufgabe».

² Theol. Kommission FEG Schweiz 2011, Pastor Sein, 34.

3. INHALTE

Vision Weiterbildung FEG Schweiz – Fit for Purpose

Die FEG Schweiz möchte vollzeitliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begleiten und zur Weiterbildung anhalten, damit sie kompetente, geistliche und effektive Leitungspersönlichkeiten werden und bleiben, die bis zu ihrer Pension einen guten Dienst versehen. Der Bund FEG Schweiz unterstützt die Angestellten im geistlichen, personellen und administrativen Bereich, damit sie ihrer Aufgabe gerecht werden, das Evangelium zeitgemäss, innovativ und transparent auszuleben und weiterzugeben.

Sechs Dienstphasen



Ziel: Fit for Purpose in allen Lebenslagen und Dienstphasen

WEITERBILDUNGSANGEBOTE NACH DIENSTPHASEN

Die oben grafisch dargestellte Aufteilung nach Dienstphasen bietet ein Gerüst, wann welche Weiterbildung dran sein kann. Für Jugendpastoren ist unter 3.7 eine eigene Kategorie aufgeführt. Es ist wichtig, in Zusammenarbeit mit der Gemeindeleitung und anderen Beratern den Weiterbildungsbedarf zu ermitteln. Die Leitfrage ist: Was brauche ich, um wirklich fit zu sein für meine Aufgabe? Der Bedarf an Weiterbildung kann mit dem Dienstalter zusammenhängen, aber auch mit der Persönlichkeit, der Situation in der Gemeinde, mit den Dienst-Erfordernissen und natürlich mit den Talenten. Diese sechs Dienstphasen sind nicht starr anzuwenden und können folgendermassen beschrieben werden:

3.1 START (1. DIENSTJAHR)

«Die Ausbildung an einem Theologischen Seminar ist abgeschlossen. Du trittst deine Kandidatenzeit in der FEG Schweiz an. Die Kandidatenzeit ist geprägt von einem Lernklima. Du machst Deine ersten Schritte in einer pastoralen Tätigkeit. Im Kandidatenjahr besuchst Du den Einführungskurs für angehende, vollzeitliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in FEG Gemeinden. Der Kandidatenkurs wird durch die Ausbildungskommission FEG Schweiz verantwortet (Jürg Buchegger juerg.buchegger@feg.ch & Reiner Bamberger reiba@bluewin.ch).»

- www.feg.ch/uploads/tx_koressources/Merkblatt-fuer-Kandidaten.pdf

3.2 BEGINNEN (2.-7. DIENSTJAHR)

«Du bist als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter in eine Gemeinde berufen und hast Deine Kandidatenzeit abgeschlossen. Voller Elan setzt Du die Erkenntnisse aus dem Studium und der Kandidatenzeit um. Du lernst das Team kennen und fügst Dich in das Gefüge der Gemeinde ein. Mutig gehst Du mit dem Erworbenen vorwärts.»

Was ist in dieser Dienstphase als Weiterbildung dran?

- Freundschaften zu andern Pastoren pflegen. Gründung einer Intervisionsgruppe³ (Der Bereich Gemeindeberatung bietet solche Intervisionsgruppen an: [http://www.feg.ch/fileadmin/user_upload/fegch/Downloads/FEG_vor_Ort/Angebote/Flyer - Intervisionsgruppen fu r Gemeinde-Mitarbeitende.pdf](http://www.feg.ch/fileadmin/user_upload/fegch/Downloads/FEG_vor_Ort/Angebote/Flyer_-_Intervisionsgruppen_fu_r_Gemeinde-Mitarbeitende.pdf) Auskunft bei Hans-Jörg Rätz, hans-joerg.raetz@feg-uzwil.ch).
- Supervision: Suche Dir einen qualifizierten Supervisor, mit dem Du Deinen Dienst reflektieren kannst.
- Hilfreich ist auch eine vertiefte Auseinandersetzung mit der eigenen Persönlichkeit, zum Beispiel mit Hilfe der Birkman-Persönlichkeitsanalyse (www.birkmantest.ch). Jürg Birnstiel führt solche Persönlichkeitstests und -coaching durch (j.birnstiel@feg-zuerich.ch).
- Erwerben zusätzlicher Kompetenzen. Für diese Dienstphase empfehlen wir Weiterbildungen, die Dich in Deinen Leitungskompetenzen im Kontext der Gemeindearbeit weiterbringen. Zum Beispiel Module:
 - Lust auf Leiten – Weiterbildung FEG für Leiterinnen und Leiter <http://www.feg.ch/angebote/gemeindeentwicklung/lust-auf-leiten/>
 - Institut für Führung und Gemeindeentwicklung <http://www.ifge.ch/lep/>
- Kompetenz Predigen vertiefen: Die FEG Schweiz bietet für die Pastoren eine Predigtwerkstatt an (Ansprechperson ist André Felker andre.felker@fegbasel.ch)
- Bücher zum Thema Leitung und Gemeindebau lesen. Zum Beispiel: Timothy Keller: Center Church; Rick Warren: Kirche mit Vision; Armin Mauerhofer: Gemeindebau nach biblischem Vorbild; Richard Clinton: Leiterschaft – wie fange ich an?; ...

3.3 ENERGIEGELADEN (8.-18 DIENSTJAHR)

«Du hast Deine erste Dienstphase in der Gemeinde abgeschlossen. Nun kommt eine Phase des energiegeladenen Einsatzes. Du kennst Deine Gaben/Grenzen und Dein Profil. Je nach Ausprägung deines Verkündigungs- oder Führungsstils kann eine Weiterbildung unterschiedlich aussehen (siehe Eph 4,11⁴). Das Gemeindeleitungsteam steht mit Dir im Gemeindebau.»

Was ist in dieser Dienstphase als Weiterbildung dran?

- Leiterschaftsqualitäten auf ein neues Level bringen: In dieser Phase bieten sich Weiterbildungen an, die Dich in einem längeren Prozess in das Thema Leiterschaft hineinnehmen. Gute Ausbildungsmöglichkeiten sind:
 - Institut für Führung und Gemeindeentwicklung <http://www.ifge.ch/lep/>
 - Akademie für christliche Führungskräfte (AcF) www.acfschweiz.ch/
 - Akademie für Weltmission Korntal www.awm-korntal.eu/
 - C-Leaders Fachschule für Führungskompetenz www.c-leaders.ch/
- Berufsfeld erweitern:
 - Weiterbildung im Bereich Erwachsenenbildung. Kurse bieten die kantonalen Fachhochschulen, Universitäten oder die Migros Klubschule an. Für die berufliche Zukunft kann es hilfreich sein, wenn Kurse auch mit einer Anerkennung verknüpft sind wie CAS-Lehrgänge (Certificate of Advanced Studies).
 - Seelsorge: Die Plattform www.acc-ch.ch/ (Association of Christian Counsellors) gibt Auskunft über validierte Seelsorge-Ausbildungen.
 - Erwerben eines Master- oder Doktoratabschlusses. Anbieter sind diverse theologische Ausbildungsstätten wie die STH Basel; TSC Bettingen/Basel; IGW Zürich usw. (<https://www.mission.ch/de/bildung/theol-ausbildung.html>)
- Inspiration: Besuch der Prisma Tour <http://prismaplus.ch/coaching/tour/>; Willow Creek Konferenz <http://www.willowcreek.de/news/kongress-news/2016/lk18-erstinfo/>

³ Eine Form von «kollegialer Beratung» mit klar strukturiertem Ablauf.

⁴ Theol. Kommission FEG Schweiz 2011, Pastor Sein, 10-13.

- Bücher lesen, zum Beispiel: Bill Hybels: Mutig führen; Thomas Härry: Von der Kunst sich selbst (und Andere) zu führen; Armin Mauerhofer: Schlüsselfaktoren einer wachsenden Gemeinde; J. Robert Clinton: Der Werdegang eines Leiters; usw.

3.4 EFFEKTIV (19.-29. DIENSTJAHR)

«Der Dienst als vollzeitliche Mitarbeiterin oder Mitarbeiter gelingt. Die Arbeit macht Dir Freude. Manchmal schleichen sich jedoch Gedanken der Routine ein. Du kennst das Programm eines vollzeitlichen Mitarbeiters in der Gemeinde und arbeitest sehr zielbewusst. In dieser Dienstphase eignen sich Weiterbildungen gut, die Deine Vision stärken, die Dich in die Stille und zu einer intimen Beziehung mit Jesus bringen. Nun geht es um die Entwicklung von Unternehmerqualitäten. Bleibe neugierig.»

Was ist in dieser Dienstphase als Weiterbildung dran?

- Stillewochen (verschiedene Reitaitehäuser bieten solche Wochen an z.B. <http://www.betberg.de/>; <http://www.kommunitaet-wildberg.ch/>; <http://www.gebetshaus.ch/gebetshaus/>)
- Persönliche, christliche Spiritualität vertiefen
- Selbststudienkurs von Gordon MacDonald «Du machst mich stark». 40 tägiger Kurs für Pastoren in der Lebensmitte.
- Bücher lesen, zum Beispiel: Ajith Fernando: Checkliste Glaube; Michael Herbst: Geistlich Leiten; Charles R. Swindoll: Zeit der Gnade; Peter Scazzero: Glaubensriesen – Seelenzwerge; Philipp Yancey: Zurück zur Gnade; Zeitschrift: Aufatmen; usw.

3.5 REIF (30.-40. DIENSTJAHR)

«Du genießt es, geistlicher Vater oder Mutter in der Gemeinde zu sein. Deine Energie reicht nicht mehr für alle Veranstaltungen. Weisheit und Reife kennzeichnen Deinen Dienst. In dieser Dienstphase sind Weiterbildungen hilfreich, die Dir Energie geben und Dich ausrüsten, um in eine jüngere Generation zu investieren.»

Was ist in dieser Dienstphase als Weiterbildung dran?

- Mentoringausbildung. Kurse, die Dich ausrüsten, um in junge Leiter zu investieren.
- Stillewochen (siehe oben)
- Missionseinsatz (verschiedene Missionsorganisationen ermöglichen einen Besuch oder einen kurzfristigen Einsatz auf einem Missionsfeld).
- Bücher lesen, zum Beispiel: Tobias Faix: Mentoring; Georges Verwer: Liebe verbindet; usw.

3.6 EHRENAMT (IN PENSION)

«Du bist nun nicht mehr in einem Angestelltenverhältnis in der Gemeinde tätig. Dein Ergehen wird geprägt durch eine tiefe Dankbarkeit, aber auch durch eine Zunahme der Schwäche. Weiterbildungen brauchst Du keine mehr. Du darfst für viele jüngere Menschen ein offenes Ohr haben.»

Was ist in dieser Dienstphase als Weiterbildung dran?

- Biete jüngeren Pastoren Dein offenes Ohr. Gründe eine Tiefgängergruppe (siehe das Buch: Gordon MacDonald, Tiefgänger).
- Bücher lesen, zum Beispiel: Karl Albietz: Den Segen weitergeben; Gordon MacDonald: Tiefgänger.

3.7 JUGENDPASTOREN

Ziel: Jugendpastoren in ihren Tätigkeiten unterstützen und fördern, damit sie in ihren Leitungsfähigkeiten, fachspezifisch, aber auch charakterlich und in ihrer persönlichen Spiritualität wachsen. Zudem sollen Jugendpastoren für den Hauptpastorendienst vorbereitet werden. Dieser Weg zum Hauptpastor sehen sie nachfolgend in drei Etappen. Dazu empfehlen wir folgende Weiterbildungs- und Förderungsmassnahmen:

- **1. Etappe:** Freundschaften zu andern Pastoren durch Teilnahme an ncounter-Anlässen, Pastorenfrühstück und Pastorenkonferenz pflegen.
 - Mentoring: Suche dir einen guten Mentor, mit dem du deinen Dienst reflektieren kannst. Hilfreich ist auch eine Persönlichkeitsentwicklung (z.B. Birkman-Test; Kontakt: Jürg Birnstiel, j.birnstiel@feg-zuerich.ch).
 - Lektüre: Timothy Keller, *Center Church*; Rick Warren: *Kirche mit Vision*; Armin Mauerhofer: *Gemeindebau nach biblischem Vorbild*; Richard Clinton: *Leiterschaft – wie fange ich an?*
- **2. Etappe:** Jugendpastoren beteiligen sich am Bilden von Teams, die eigenständig funktionieren. Besuch als Team an der Weiterbildung «Lust auf Leiten – Weiterbildung FEG für Leiterinnen und Leiter» <http://www.feg.ch/angebote/gemeindeentwicklung/lust-auf-leiten/> oder am www.Newleaders.ch Im Laufe der Zeit lernen zu Delegieren und vermehrt ein Teil des Gottesdienstprogramms (Predigt-dienste, Kasualien) übernehmen. Schnuppern in der Seniorenarbeit.
- **3. Etappe:** Einstieg in Gemeindeleitung und in strategische Planung. Fachspezifische Begleitung in den Aufgaben der Kasualien.

3 WIE GEHE ICH VOR?

Grundlage jeder Weiterbildung ist **das Fördergespräch mit der Gemeindeleitung** (siehe Unterlagen Fördergespräch FEG Schweiz: <http://www.feg.ch/downloads/>). Im Fördergespräch wird geschaut, welche Kompetenzen zu vertiefen oder zu erwerben sind, oder ob das Berufsfeld zu erweitern ist. Entscheidend: «Als Pastor bist Du (meist) selbst für das „lebenslange Lernen“ und Deine Weiterbildung verantwortlich! Setze darum hier eine Priorität, plane (Zeit), organisiere (z.B. Geld), nimm Dir die Zeit und handle entsprechend.»⁵ Es ist wichtig, dass **bei einem Stellenantritt die Frage nach der Weiterbildung** (insbesondere diejenige als Block nach 10 Jahren) **thematisiert** wird und Teil des Arbeitsvertrages ist.

Bei Angestellten, die noch in einer berufsbegleitenden theologischen Ausbildung sind, empfehlen wir die Planung und Finanzierung einer Weiterbildung als Block nach 10 Jahren (siehe unten Pkt. 5.2.) erst mit Abschluss des Theologiestudiums zu beginnen. – Allgemein gilt für das Thema Weiterbildung:

- Besuche als vollzeitliche Mitarbeiterin oder Mitarbeiter die Pastorenkonferenzen und plane deine jährliche Weiterbildungswoche in Absprache mit der Gemeindeleitung mit der Ferienplanung zusammen.
- Lese monatlich ein Buch, das im Zusammenhang mit deiner Tätigkeit den Horizont erweitert und den Tiefgang vertieft.
- Beziehe Deine Gemeindeleitung bzw. Verantwortlichen, Berufskollegen und Fachleute mit ein, wenn es um Deine Aus- und Weiterbildung als vollzeitliche Mitarbeiterin oder Mitarbeiter geht und höre auf sie.
- Nach der Weiterbildung wird das Erlernte oder Erlebte mit der Gemeindeleitung ausgewertet und Schlüsse daraus gezogen.

4 FINANZIERUNG DER WEITERBILDUNG

5.1 KONZEPT FÜR DIE KONTINUIERLICHE WEITERBILDUNG

Die FEG Schweiz empfiehlt den Gemeinden, auch bei der kontinuierlichen (z.B. jährlichen) Weiterbildung langfristig zu planen. Die Gemeinde muss ein hohes Interesse haben, dass der vollzeitliche Mitarbeiter sein Können

⁵ Theol. Kommission FEG Schweiz 2011, Pastor Sein, 36.

immer wieder erweitert und er/sie Neues lernt. Die Gemeindeleitung erstellt mit dem Mitarbeiter eine Weiterbildungsvereinbarung (siehe **Anhang**). Hilfreich ist es, in der Gemeindeleitung eine langfristige Personalplanung zu machen (Horizont 4 Jahre). Nur so kann zum Beispiel die kontinuierliche Weiterbildung auch gut mit der Weiterbildung nach 10 Dienstjahren (Sabbatical, siehe dazu Pkt. 2.2.) abgestimmt werden.

Wie kann konkret das Vorgehen aussehen? Der Mitarbeiter macht auf der Grundlage des Fördergesprächs der Gemeindeleitung einen Vorschlag. Die Gemeindeleitung befindet darüber und unterstützt gegebenenfalls eine Weiterbildung. Die kontinuierliche Weiterbildung ist Arbeitszeit und es steht dem Mitarbeiter dafür pro Jahr mindestens eine Woche zu. In den meisten Fällen werden die Kosten der Weiterbildung hälftig durch die Gemeinde und den Angestellten bezahlt. Die FEG Schweiz empfiehlt bei langfristig angestellten Hauptpastoren, dass die Gemeinde den ganzen Betrag der Weiterbildungskosten übernimmt (siehe Modelle 1+2 unten). Es ist auch möglich, dass der Mitarbeiter Sponsoren in der Gemeinde sucht. Wobei bei einem solchen Sponsoring kritisch geprüft werden muss, dass daraus keine (unausgesprochenen) Abhängigkeiten entstehen. Im Folgenden werden die Weiterbildungskonzepte zweier konkreter FEG-Gemeinden stichwortartig und im Sinne eines Modells vorgestellt:

Modell 1: FEG xxx

- Jeder Angestellte hat gemäss Richtlinien FEG Schweiz eine Woche Weiterbildung zugute (bzw. bei Teilzeitanstellung anteilig), die er im Rahmen der persönlichen Jahresplanung (Ferien etc.) mit plant.
- Für eine solche Weiterbildungswoche stehen im Budget pro Angestelltem pauschal 1000 CHF zur Verfügung. Das bedeutet, dass über Weiterbildungsauslagen in dieser Woche bis zum Betrag von 1000 CHF nicht jedes Jahr neu diskutiert oder gar das ok eingeholt werden muss.
- Inhaltlich-sachlich wird die Weiterbildung mit der Gemeindeleitung im Rahmen der Jahresplanung abgestimmt und ein ok eingeholt. Vorschläge können von Seiten des Angestellten und der Gemeindeleitung kommen. Falls Kosten über 1000 CHF entstehen sollten, entscheidet die Gemeindeleitung darüber. Der Betrag muss selbstverständlich auch nicht jedes Jahr voll ausgeschöpft werden.
- Alle Angestellten mit pastoralen Aufgaben haben an dem von der FEG CH vorgeschlagenen Konzept für ein Weiterbildungs-Sabbatical nach 10 Jahren teil. Dabei wird diese Weiterbildungszeit vorfinanziert. Unsere Erfahrung zeigt, dass nach 5 Jahren die monatlichen Beiträge eventuell angepasst werden müssen, indem man (nochmals) den zu erwartenden Lohn für die 3 Monate neu errechnet. Zudem muss man frühzeitig gemeinsam klären, wie die in den drei Monaten entstehenden Weiterbildungskosten (abgesehen vom Lohn) finanziert werden, da dies in den Richtlinien der FEG CH (bisher) nicht geregelt ist. (zur Finanzierung Sabbatical siehe auch unten Pkt. 5.2.2.)

Modell 2: FEG yyy

Die Gemeinde unterstützt berufliche Weiterbildung, die den Bedürfnissen des Mitarbeiters und der Gemeinde als Arbeitgeberin entspricht. Die zeitlichen Belange sind im Arbeitsreglement, geregelt. Die Gemeinde kann sich auch an den Weiterbildungskosten beteiligen.

Insgesamt stehen pro Jahr maximal 3 % der budgetierten jährlichen Bruttolohnsumme für Weiterbildungsbeiträge an Mitarbeiter zur Verfügung.

Jeweils 1 % ist für die Weiterbildung der Ressortleiter (plus unvorhergesehene Weiterbildung), der anderen Angestellten und der ehrenamtlichen Mitarbeiter vorzusehen. Nicht ausbezahlte Beiträge werden in einen Weiterbildungsfond zurückgestellt.

Mindestens 10 % der Weiterbildungskosten sollen in der Regel vom Mitarbeiter getragen werden.

100 % Kostenübernahme ist z.B. möglich bei Angestellten mit einem vertraglich geregelten und ehrenamtlichen Pensum über 20 %, bei den Kosten der Pastorenkonferenzen, etc.

Falls sich die Gemeinde an einer Weiterbildung beteiligt, tut sie dies in einer von drei Abstufungen:

Kostenbeteiligung 30 %: Nutzen des Mitarbeiters ist grösser als Nutzen der Gemeinde, die Gemeinde hat jedoch auch etwas davon. In diesen Bereich fallen zum Beispiel Seelsorge, Coaching, Kurse zur persönlichen Weiterentwicklung oder Weiterbildung, die nicht direkt in der Mitarbeit genutzt wird.

Kostenbeteiligung 60 %: Mitarbeiter und Gemeinde haben je etwa gleich viel von der Investition.

Kostenbeteiligung 90 %: Weiterbildung, ohne die ein Mitarbeiter seinen Job in der Gemeinde eigentlich nicht machen kann.

Der/die Vorgesetzte und der Leiter des Personalschusses entscheiden gemeinsam im Rahmen des Kostenstellenbudgets auf Antrag des Mitarbeiters, der Personalausschuss wird jeweils informiert und ist Rekursinstanz für abgewiesene Anträge. Für Ressortleiter entscheidet der Personalausschuss.

5.2 KONZEPT FÜR EINE WEITERBILDUNG ALS BLOCK - SABBATICAL

5.2.1 GRUNDSÄTZLICHES ZUM SABBATICAL

Neben der kontinuierlichen Weiterbildung(swoche/Jahr) empfiehlt die FEG Schweiz eine mehrwöchige Weiterbildungszeit (Sabbatical) nach 10 Dienstjahren. Planung und Finanzierung können folgendermassen aussehen:

- Als Weiterbildung soll pro Dienstperiode von 10 Jahren eine Zeit von 13 Wochen vorgesehen werden.
- Um für das Gehalt des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin während der Weiterbildungszeit aufzukommen, sind geeignete Absprachen zu treffen (Vorschläge siehe unten Punkt 5.2.2.).
- Die Finanzierung der Ausbildungskosten und Spesen während der Weiterbildungszeit wird zwischen Arbeitgeber und Angestellten individuell festgesetzt, da die Wünsche, Bedürfnisse und Möglichkeiten hinsichtlich der Weiterbildung verschieden sind.
- Es ist ratsam, den Weiterbildungsblock nicht vor dem 7. Jahr einer Dienstperiode vorzusehen.
- Alternativ ist es z.B. auch möglich, anstelle der Blockzeiten alle zehn Jahre, die Weiterbildung berufsbeleitend zu machen (Finanzierung gleich wie bei der Weiterbildung am Block).

5.2.2 FINANZIERUNGSMODELLE SABBATICAL

VARIANTE A: VOR-FINANZIERUNG (WEITERBILDUNGSKONTO)

Mitarbeiter/in und Arbeitgeber leisten monatlich je 1,25 Gehalts-Prozente auf ein spezielles internes Konto (Weiterbildungskonto). Dieses Konto kann vom Arbeitgeber/der Gemeinde als internes Konto oder als Bankkonto geführt werden. So befindet sich nach 10 Jahren auf diesem Konto ein Geldbetrag, der für 3 Monatsgehälter ausreicht. Der auflaufende Zins (Bank oder bei internem Konto BVG Zinssatz als Referenzzinssatz) wird dem Konto gutgeschrieben und dient zum Ausgleich der Teuerung. Als Basis für die Berechnung der 2 x 1,25 % gilt der AHV-Lohn.

- Der Beitrag (1,25 %) des Arbeitnehmers/Pastors wird bereits vom Arbeitgeber/Gemeinde vor der Bruttolohnberechnung (vor Abzügen wie AHV & PK) abgezogen und beide Anteile werden vom Arbeitgeber/Gemeinde auf das (Weiterbildungs)Konto einbezahlt, welches vom Arbeitgeber/Gemeinde verwaltet wird. Zu beachten: Mit diesem Vorgehen wird der auszubezahlende Lohn für das Sabbatical angespart und nicht der Lohn plus Arbeitgeberbeiträge. Beispiel: Lohn AN 6'500 x 13 = 84'500 (Bei der Berechnung des Beitrags von 1,25% werden AHV AG/FAK AG/ALV AG/BVG AG/NBU AG/BU AG/KTG AG nicht einberechnet). Das ergibt pro Jahr einen angesparten Weiterbildungsfonds von CHF 2'112 (84'500 x 1.25% x 2 AG & AN).
- Der Lohn des Angestellten ist also 1,25% tiefer und wir empfehlen, dies im Arbeitsvertrag festzuhalten (Beispiel für einen solchen Text unter 5.2.3). Im Lohnausweis muss nichts vermerkt werden.
- Der Anteil (seine 1,25%) des Arbeitnehmers/Pastors auf dem Weiterbildungskonto gelten als «Guthaben», welches aber steuerrechtlich noch nicht als Lohn oder Vermögen relevant wird. Dieses Guthaben des/der Mitarbeiters/in soll in den Büchern des Arbeitgebers/Gemeinde ersichtlich sein. Der/die Mitarbeiter/in

muss in seiner Steuererklärung dieses „Guthaben“ also nicht aufführen, da ihm/ihr dieses erst beim Bezug als Weiterbildung oder bei Austritt zukommt.

- Lohn während dem Sabbatical: Während der Weiterbildung laufen die Lohnzahlungen ganz normal weiter und es braucht keine speziellen Massnahmen. Die eigenen Beiträge werden jetzt steuerlich lohnrelevant.
- Bei einem Stellenwechsel empfehlen wir, den Weiterbildungsurlaub pro Rata zu beziehen, und damit das alte Arbeitsverhältnis sauber abzuschliessen. Beispiel: Wechsel nach 6 Jahren ergeben einen Urlaub von $13/10 \times 6 = 7.8$ Wochen. Diese Zeit darf auch als freie Zeit gestaltet werden, denn sie unterstützt den vollzeitlichen Mitarbeiter im Ablösungsprozess und die neue Anstellung beginnt mit klaren Voraussetzungen. Es gilt zu beachten, dass die Gemeinde, den Arbeitgeberbeitrag Sozialleistungen nicht angespart hat und in gutem Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer abgemacht werden muss, ob und wie die Gemeinden diese Leistung erbringt. Wir empfehlen den Gemeinden den Arbeitgeberbeitrag auch bei einem Sabbatical bei Stellenwechsel zu zahlen.
- Alternativ zum Bezug als Urlaub, kann bei einem Stellenwechsel der angesparte Arbeitnehmer/Pastorenbeitrag inkl. Zinsen ausbezahlt werden⁶.
- Nach dem Bezug der letztmöglichen Weiterbildung vor dem Pensionsalter (also 10 oder weniger Jahre vor der Pensionierung) wird eine weitere Vor-Finanzierung hinfällig.
- Bei der Pensionierung, einem Rücktritt vom Dienst oder einem Austritt aus der FEG Schweiz soll dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin seine/ihre Beiträge inkl. Zinsen ausbezahlt werden⁷.
- Rechenbeispiel Pastor 1972:

| | |
|---|----------|
| AHV Jahreslohn: | 93'713.- |
| Nach Abzug Sozialversicherungen (je 6'147 AG & AN): | 81'419.- |
| Weiterbildungsfond pro Jahr (AG & AN je 1,25% von 81'419) | 2'035.- |
| Weiterbildungsfond nach 10 Jahren | 20'354.- |

VARIANTE B: DIREKT-FINANZIERUNG

Die Mitarbeiter/in und der Arbeitgeber (Gemeinde, respektive FEG Schweiz) sprechen sich ab und vereinbaren, die Weiterbildung zu gegebener Zeit direkt zu finanzieren. So können die beidseitig nötigen Finanzen rechtzeitig angespart und zum Beispiel die Gehaltskosten je zur Hälfte übernommen oder nach einem besonderen Schlüssel aufgeteilt werden.

5.2.3 FORMULIERUNGSVORSCHLAG FÜR ARBEITSVERTRAG

Im Arbeitsvertrag zwischen dem/der Mitarbeiter/in und dem Arbeitgeber empfehlen wir folgenden Abschnitt zum Thema «Weiterbildung» aufzunehmen:

„Basierend auf der Empfehlung „Weiterbildung – Fit for Purpose. Weiterbildungsempfehlung FEG Schweiz für vollzeitliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der FEG Gemeinden und der FEG Schweiz“ wird der vertraglich festgelegte Lohn (AHV-Lohn) um 1.25 % tiefer angesetzt, um eine längere Weiterbildungszeit nach 10 Jahren mitfinanzieren zu können. Die 1.25 % werden vom Arbeitgeber auf ein spezielles Konto gebucht und verzinst. Als Zinssatz wird der jeweils gültige BVG-Zinssatz verwendet. Auf dem monatlichen Lohnausweis wird nur der um 1.25 % tiefere Lohn ausgewiesen. Der Arbeitgeber trägt einen gleich hohen Anteil von 1.25 % zur Finanzierung bei. Der Arbeitgeber ist frei, seinen Anteil zurückzustellen oder bei Leistungserbringung zu bezahlen. Während der Weiterbildung laufen die Lohnzahlungen normal weiter und es braucht keine speziellen Massnahmen. Bei einem Stellenwechsel wird der Urlaub pro Rata in der alten Gemeinde bezogen. Nach dem Bezug der letztmöglichen Weiterbildung vor dem Pensionsalter wird eine weitere Vor-Finanzierung hinfällig. Bei der Pensionierung, einem Rücktritt vom Dienst oder einem Austritt aus der FEG Schweiz, wird dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin seine/ihre Beiträge samt Zinsen ausbezahlt. Diese Beiträge sind dann als Lohn zu versteuern.“

⁶ Es gilt insbesondere die steuerrechtlichen Erwägungen zu beachten.

⁷ Es gilt insbesondere die steuerrechtlichen Erwägungen zu beachten.

5.2.4 PERSONALADMINISTRATION WÄHREND WEITERBILDUNGSZEIT

- Das Anstellungsverhältnis läuft während der Weiterbildungszeit unverändert weiter.
- Eine Verlängerung der Weiterbildungszeit (unbezahlt) ist mit der zuständigen Leitung abzusprechen.

5.2.5 WICHTIG ZU BEACHTEN

Je nach Gemeinde wurden die finanziellen Regelungen in der Vergangenheit unterschiedlich umgesetzt. Es ist zu beachten, dass Beiträge, auf denen bereits AHV abgerechnet und Steuern bezahlt wurden, entsprechend behandelt werden müssen. Bei anderen Finanzierungsmodellen als von der FEG Schweiz vorgeschlagen oder bei einer Auszahlung des Weiterbildungsfonds gilt es die steuerrechtlichen Belange zu beachten.

ANHANG: BEISPIEL EINER WEITERBILDUNGSVEREINBARUNG

[Logo Gemeinde]

Max Mustermann

[Adresse]

[Datum]

Betrifft: Weiterbildungsvereinbarung

[Name xxx] wird sich im Rahmen seiner Tätigkeit als vollzeitlicher **Mitarbeiter oder Mitarbeiterin** der FEG [xxx] im Bereich [xxx] weiterbilden. **Er/Sie** besucht im Jahr [xxx] den Kurs [xxx] bei [xxx]. Die Kurskosten und allfällige Spesen werden hälftig von der FEG [xxx] und vom Mitarbeiter übernommen. Die Verpflichtungszeit von [xxx] beträgt [xxx] Jahr/e. Nach der Weiterbildung wird im Rahmen des Fördergesprächs die Weiterbildung ausgewertet und Schlüsse gezogen.

[xxx] absolviert 50% der Kursdaten in seiner Freizeit. Der Rest geht zu Lasten der Arbeitszeit.

Unterschriften

Gemeindeleitung FEG [xxx]