

Studien- und Bildungsurlaube

Interpellation Graf und Mitunterzeichnende vom 30. Juni 2003

Text der Interpellation

Geschätzte Kirchenräte

Pfarrer und Lehrer haben Anspruch auf Bildungsurlaub.

- a. Stimmt es, dass Pfarrer, auch wenn sie kein seelsorgerliches Amt bekleiden, aber für die Kantonalkirche arbeiten, Anspruch auf Urlaub haben?
- b. Stimmt es, dass auch Mitarbeiter, die nicht Pfarrer sind, aber für die Kantonalkirche arbeiten, diesen Anspruch haben?
- c. Falls ja, seit wann und warum wurde dieser Anspruch auf Bildungsurlaub ausgeweitet?
- d. Was für Mitarbeiter sind das? Wie viel Mehrkosten werden diese Urlaube erzeugen?

Interpellantin:

Christina Graf, Rebstein

Mitunterzeichnende:

Rosmarie Künzler-Kuhn, Bad Ragaz; Martin Baumann, Nesslau; Robert Dubacher, Grabs-Gams; Alfred Ritz, Altstätten; Christoph Bose, Uznach; Philipp Kamm, Ebnet-Kappel; Elisabeth Bircher, Oberuzwil

Antwort des Kirchenrates

Sehr geehrte Synodale

Werte Interpellantin und Mitunterzeichnende

Die Antworten auf die meisten der Fragen finden sich in den Gültigen Erlassen der Kantonalkirche, zugänglich – stets aktualisiert – im Internet unter www.ref-sg.ch/download/erlasse oder im grünen Ordner der Gesammelten Erlasse. Der Kirchenrat beantwortet im folgenden 1. Abschnitt die Interpellation in Kurzform. Er benützt aber gerne die Gelegenheit, seine Antworten in den folgenden beiden Abschnitten in Form eines Überblicks in den Kontext der Grundsätze und der vorhandenen Instrumente und Regelungen im Bereich Weiterbildung zu stellen, wie sie sich in unserer Kantonalkirche in den letzten Jahren und Jahrzehnten entwickelt haben.

1. Zusammenfassende Beantwortung der Interpellationsfragen

- a. Für alle in der St. Galler Kirche arbeitenden Pfarrpersonen (tätig in Gemeinden, Spitälern, Arbeitsstellen, Spezialdiensten usw.) ist die Besoldungsverordnung für Pfarrerinnen und Pfarrer anwendbar (GE 53-10, DBO [GE 68-11] Art. 23 Abs. 3, vgl. GE 62-50 Art. 6.2) und alle haben sie Anspruch auf *Studienurlaub* (KO Art. 130, DBO [GE 68-11] Art. 41 Abs. 7 resp. 41bis Abs. 1). Eine reglementarische Weiterbildungspflicht und Weiterbildungsberechtigung, wie auch die Notwendigkeit von Weiterbildung besteht in allen Arbeitsbereichen und nicht

nur für den pfarramtlichen Teilbereich Seelsorge (GE 56-20 Art. 1.1). Das gilt für Gemeindepfarrer genauso wie für kantonalkirchlich angestellte Pfarrpersonen. An diesen Regeln hat sich seit Jahren nichts geändert.

- b. Für durch die Kantonalkirche angestellte *Beauftragte*, die nicht Pfarrer sind, inklusive SDM, Zentralkassier und Kirchenschreiber, wurde 2003 mit Wirkung ab 1.1.2004 der Anspruch auf *Bildungsurlaub* neu reglementarisch verbindlich geregelt, und zwar analog den Sozial-Diakonisch Mitarbeitenden (SDM) in den Kirchgemeinden (GE 55-20 Art. 41, DBO Art. 41bis Abs. 2). Ein solcher Anspruch besteht nicht für andere Kategorien von kantonalkirchlichen Mitarbeitenden wie Administrativ Mitarbeitende, Reinigungsdienst usw. Bisher wurde von Fall zu Fall entschieden.
- c. In der kantonalkirchlichen DBO wurde 2003 per 1.1.2004 im Zusammenhang mit der Revision der Studien- und Bildungsurlaubregelung durch die Synode (Revision von KO Art. 130 und GE 55-20 Art. 41 Abs. 1) das Thema „Studien- und Bildungsurlaub“ in einem neuen Art. 41bis zusammengefasst und präzisiert.

Die Gleichstellung der kantonalkirchlichen *Pfarrpersonen* mit jenen in den Kirchgemeinden bezüglich *Studienurlaub* (4 Monate nach jeweils 10 Jahren) bestand bereits bisher (DBO Art. 41 Abs. 7). Dieser DBO-Absatz wurde bei der Revision unverändert in den neuen Art. 41bis Abs. 1 verschoben.

Der *Bildungsurlaub* der kantonalkirchlichen *Beauftragten*, die nicht Pfarrpersonen sind, war bisher in der DBO nicht geregelt. Die Fälle wurden individuell beurteilt, was die Gefahr von Gefälligkeitsentscheiden, von Präzedenzfällen und von Ungleichbehandlung von Angestellten mit unterschiedlicher Bildungsherkunft in der gleichen Funktion in sich barg. Neu wurde reglementarische Klarheit geschaffen: Für *Beauftragte*, die nicht Pfarrpersonen (zum Teil aber SDM) sind, wurde neu die Gleichbehandlung mit den SDM in den Kirchgemeinden verbindlich festgeschrieben (2 Monate nach jeweils 6 Jahren, DBO Art. 41bis Abs. 2, GE 55-20 Art. 41 Abs. 1). Eine Ausweitung muss die Tatsache einer klaren Regelung nicht notwendigerweise bedeuten. Für das Jahr 2004 sind jedenfalls keine solchen Bildungsurlaube beantragt oder bewilligt worden.

- d. Zur Art der betroffenen Mitarbeitenden: siehe oben.

Zu allfälligen Mehrkosten gegenüber einem gewöhnlichen Jahr:

In DBO Art. 41bis Abs. 2 wurde 2003 per 1.1.2004 neu festgeschrieben, dass die Kantonalkirche für Bildungsurlaube kantonalkirchlicher Angestellter „*in der Regel keine Stellvertretungen bewilligt*“. Deshalb sollten normalerweise keine Stellvertretungskosten entstehen - der grösste Kostenfaktor bei Studienurlauben von Gemeindepfarrern. Die Urlaube kantonalkirchlich Mitarbeitender werden meist etappiert, damit keine zu langen Absenzen entstehen.

Die Bildungskosten gehen vollumfänglich zu Lasten der Mitarbeitenden, ausser bei der Genehmigung von längerer Weiter- oder Zusatzausbildung (GE 56-20 Art. 3), welche aber auch ohne Studien- bzw. Bildungsurlaub beantragt werden können. Durch die im Urlaubsjahr wegfallenden Beiträge für die reguläre jährliche Weiterbildung im Umfang einer Arbeitswoche (GE 56-20 Art. 3.6 und Art. 2) entstehen diesbezüglich Minderkosten.

Es sollten darum normalerweise gegenüber einem normalen Jahr keine substantiellen finanziellen Mehraufwendungen entstehen. Ins Gewicht fällt hingegen der Wegfall der Arbeitsleistung während des Urlaubs. Das sollte längerfristig aber kompensiert werden durch die während dieser Zeit erworbene höhere Fach-, Sozial- und Selbstkompetenz.

2. Weiterbildungspflicht und Weiterbildungsberechtigung

„St. Galler Kirche 2010“ legt in Schwerpunktziel 9 c) fest: *„Die Mitarbeitenden erfahren in ihrer persönlichen und fachlichen Entwicklung systematische Förderung und Begleitung, unter anderem in praxisorientierter Ausbildung, Weiterbildung und Supervision.“* Die Kirchenordnung bestimmt in Art. 129: *„Die Kantonalkirche fördert die dauernde berufliche Weiterbildung aller Pfarrer... Der Kirchenrat kann die Pfarrer zum Besuch von Weiterbildung verpflichten.“* Die Ausführungsbestimmungen (GE 56-20) stellen in Art. 1.1 dem entsprechend fest, dass die Pfarrpersonen mit der Übernahme ihres Dienstes *„auch die Verpflichtung übernommen“* haben, *„sich regelmässig in den verschiedenen Zweigen ihres Dienstes weiterzubilden.“* (Man beachte dabei bezogen auf die Interpellationsfragen, dass hier explizit nicht nur die seelsorgerischen Bereiche der pfarramtlichen Tätigkeit genannt sind). Das Reglement für den Dienst der Gemeindehelferinnen und Gemeindehelfer (GE 55-20 Art. 40) und jenes für den Dienst der Katechetinnen und Katecheten (GE 55-30 Art. 9) stipulieren ebenfalls explizit eine Weiterbildungspflicht. Gleiches gilt für die kantonalkirchliche Dienst- und Besoldungsverordnung DBO (GE 68-11 Art. 41 Abs. 1).

Permanente Weiterbildung ist heute also für die Angestellten in Kirchgemeinden und im kantonalkirchlichen Dienst eine einforderbare reglementarische Pflicht. Die Mitarbeitenden beteiligen sich an den Kosten, in der Regel mit einem Drittel (GE 56-20 Art. 2.3).

Es ist zu unterstreichen, dass all diesen Reglementen die Überzeugung zu Grunde liegt, dass permanente Weiterbildung heute eine absolute Notwendigkeit ist – und kein Luxus und schon gar nicht eine Belohnung für geleistete Dienste oder gar eine Kompensation von allenfalls geleisteter Überzeit. Das gilt namentlich auch für die in der Interpellation angesprochenen Studien- und Bildungsurlaube. Experten sprechen von einer rapide steigenden Bedeutung lebenslanger Weiterbildung und davon, dass Wissen heute eine Halbwertszeit von bloss noch ungefähr 10 Jahren habe. Mit anderen Worten: Nach 10 Jahren sei die Hälfte unseres Wissensbestandes veraltet. Auch die lebenslange Entwicklung von Persönlichkeit und Spiritualität kirchlicher Angestellter ist ein absolutes Muss. Die Zukunft unserer Kirche, die Auffächerung der in der Kirche vertretenen Berufsbilder und die neue Generation von Pfarrbiographien wird eine noch deutlich grössere Bedeutung von Weiterbildung und von Zusatzausbildungen mit sich bringen, und zwar für alle Arten von Mitarbeitenden und nicht nur im Arbeitsbereich Seelsorge. Das zeigt sich nicht zuletzt auch in den gegenwärtigen Diskussionen um die Ausgestaltung der Konkordatsreform.

Dieser *Pflicht* zur Weiterbildung und der *finanziellen Mitbeteiligung* der kirchlich Mitarbeitenden steht auf der anderen Seite die von der Kantonalkirche reglementierte Weiterbildungsberechtigung gegenüber. Sie ist für Angestellte in Kirchgemeinden und Kantonalkirche gleich geregelt und besteht nach GE 56-20 zur Zeit aus folgenden Instrumenten:

3. Instrumente der Weiterbildung nach Weiterbildungsreglement (GE 56-20)

a. Tägliche Weiterbildung im beruflichen Alltag

Das ist, im Bild gesagt, das tägliche Brot der Weiterbildung: persönliches Studium, Lektüre, Medien, Teilnahme an Kapitelsitzungen, Arbeitsgemeinschaften, Workshops etc.

b. Teilnahme an speziellen Tagungen und Kursen

Die Berechtigung hierfür beträgt eine Arbeitswoche pro Jahr. Zwei Drittel der Kosten werden von der Arbeitgeberin getragen.

c. Weiterbildung in den ersten Amtsjahren (WEA und BEA)

Jungpfarrerinnen und Jungpfarrer haben in den ersten drei Amtsjahren pro Jahr obligatorisch zusätzlich je zwei WEA-Veranstaltungen des Konkordats zu besuchen, im vierten und fünften Jahr je eine. Hinzu kommt die Beratung in den ersten Amtsjahren (BEA). Die Kosten trägt vollumfänglich die Arbeitgeberin, welche dafür eine Arbeitskraft mit niedrigen Gehaltskosten hat (GE 56-20 Art. 2.6).

d. Längere Weiter- und Zusatzausbildungen

Das sind eigentliche, länger dauernde Zusatzausbildungen. Sie qualifizieren für spezielle Aufgaben oder Schwerpunkte und sind heute oft Voraussetzung zur Übernahme eines Spezialpfarramtes – in der St. Galler Kirche zum Beispiel als Spitalpfarrerin, Gefängnispfarrer, Paarberaterin, Ausbildungspfarrer oder Supervisorin. Häufig werden sie mit einem qualifizierenden Diplom oder Zertifikat abgeschlossen. Weil die Kosten meist hoch sind und sich die Kantonalkirche daran beteiligt (in Ausnahmefällen sie nach KO Art. 133 Abs. 2 sogar ganz übernimmt), ist ein spezieller Antrag an den Kirchenrat erforderlich. Frühes Ausscheiden aus dem Kirchendienst kann Rückzahlungspflichten mit sich bringen.

Die Notwendigkeit, Bedeutung und Zahl dieser längeren Zusatzausbildungen hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen und wird es in den nächsten Jahren weiter tun. Das gilt namentlich auch für Angestellte der Kantonalkirche. Von ihnen allen muss in ihrem Spezialgebiet ein hohes Niveau an Fachkompetenz erwartet werden, was permanente Weiterbildung voraussetzt – nicht nur bei in der Seelsorge Tätigen. Solche Ausbildungen sind zeitaufwändig und können während längerer Zeit eine reduzierte Arbeitsleistung und eine hohe Belastung des sich Weiterbildenden und seiner Familie verursachen. Sie werden deshalb im allseitigen Interesse gerne in einen Studien- oder Bildungsurlaub eingebaut. Dieser kann zu diesem Zweck etappiert werden.

e. Studien- und Bildungsurlaube

Die Dauer von *Studienurlaube* von Pfarrpersonen im Dienst von Gemeinden und Kantonalkirche beträgt 4 Monate alle 10 Jahre (KO Art. 130, DBO Art. 41bis bzw. Art. 41 Abs. 7).

Die Dauer von *Bildungsurlaube* von Sozial-Diakonisch Mitarbeitenden beträgt 2 Monate alle 6 Jahre (GE 55-20 Art. 41 Abs. 1). Letzteren gleichgestellt sind *Beauftragte* im Dienst der Kantonalkirche, inkl. SDM, Zentralkassier und Kirchenschreiber (DBO Art. 41bis Abs. 2).

Kein Recht auf Studien- oder Bildungsurlaub haben die anderen kirchlich Mitarbeitenden in Kirchgemeinden und Kantonalkirche, beispielsweise Administrativ Mitarbeitende, Mesmer, Kirchenmusiker usw. Das Reglement für den Dienst der Katechetinnen und Katecheten (GE 55-30) macht keine verbindlichen Vorschriften, ermöglicht aber mit Art. 9 unter Berücksichtigung des Prinzips in Art. 15 eine Gleichbehandlung mit dem Lehrpersonal der staatlichen Schulen.

Noch einmal ist zu betonen, dass es sich bei Studien- und Bildungsurlauben nicht um eine Belohnung, um eine besondere Gunst, um Erholung oder gar um eine Kompensation für geleistete Überzeit handelt (so werden heute immer noch gelegentlich, aber fälschlicherweise und unreglementarisch, solche Urlaube begründet). Sondern sie sind eine Weiterbildungsmassnahme mit genau definierten und von der vorgesetzten Behörde zu bewilligenden Lernzielen (KO Art. 130, GE 56-20 Art. 4). Erholungs- und Krankheitsurlaube beispielsweise sind explizit ausgeschlossen (GE 56-20 Art. 4.3). Um besondere Weiterbildungsmassnahmen zu ermöglichen oder speziellen Situationen am Arbeitsplatz gerecht zu werden, können solche Urlaube etappiert, d.h. über längere Zeit verteilt werden. Studienurlaube dürfen seit 2002 nur noch bewilligt werden, wenn nachgewiesen wird, dass in den vorangegangenen Jahren mindestens 50% der Weiterbildungsberechtigung auch wahrgenommen wurden (GE 56-20 Art. 4.5).

Finanziell beteiligt sich die Kantonalkirche mit 50% an entstehenden Pfarrstellvertretungskosten der Kirchgemeinde. Die Weiterbildungskosten während eines Studienurlaubs gehen vollumfänglich zu Lasten des Studienurlaubers bzw. der Bildungsurlauberin (GE 56-20 Art. 4.6 Abs. 1). Eine Ausnahme bildet nur die Teilnahme an einer längeren Weiter- oder Zusatzausbildung, bei welcher eine Mitfinanzierung beantragt werden kann (GE 56-20 Art. 4.6 Abs. 2, KO Art. 133 Abs. 2). Bei Bildungsurlauben von kantonalkirchlichen Angestellten werden in der Regel keine Stellvertretungen bewilligt (DBO Art. 41bis Abs. 2). Sie sollten deshalb im Normalfall keine substantielle Belastung der kantonalkirchlichen Rechnung mit sich bringen, ausser es werde eine längere Weiter- oder Zusatzausbildung absolviert, was aber auch ohne Bildungsurlaub möglich ist (siehe Punkt d oben). Minderkosten entstehen durch den Wegfall der Beiträge für die reguläre jährliche Weiterbildung im Umfang einer Arbeitswoche (GE 56-20 Art. 3.6, Art. 2).

In ihrer Stellungnahme zur Vorbereitung des Massnahmenpakets 2004 vom 2. September 2003 zuhanden des St. Galler Kantonsrates stellte die Regierung bezüglich der Lehrerurlaube an den Volksschulen bzw. der Bildungsurlaube an den Berufs- und Mittelschulen schlussfolgernd fest: „... sind wesentliche und bewährte Instrumente zur Förderung und Erhaltung der Unterrichtsqualität und bilden somit wichtige Investitionen zur Sicherung und Hebung der Qualität der Schulen. Bei Verzicht müssten andere ebenfalls kostenwirksame Formen der Weiterbildung gesucht werden“ (Pkt. 2.13 f und 2.20 f). Das gilt übertragen auch für unsere Kirche.

f. Supervision, Intervision, Coaching und Ähnliches

Dies zählt das Weiterbildungsreglement GE 56-20 als letztes Instrument auf. Es hat ebenfalls weiterbildenden Charakter. Wiederum sind Mitarbeitende in Kirchgemeinden und Kantonalkirche einander bezüglich Berechtigung und Finanzierung gleich gestellt.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die St. Galler Kantonalkirche mit diesen Regelungen den modernen Weiterbildungsanforderungen gerecht wird und auch im Rahmen der laufenden Konkordatsreform jenen Standards entspricht, deren Erreichung heute von den Deutschschweizer Kantonalkirchen erwartet wird.

St. Gallen, 22. September 2003

Im Namen des Kirchenrates:
Der Präsident: Dölf Weder, Pfr. Dr. theol.
Der Kirchenschreiber: Markus Bernet