Katholische Kirche Region Bern
Römisch-katholische Gesamtkirchgemeinde Bern und Umgebung

Grosser Kirchenrat

Personalreglement (PR)

vom 3. Juni 2009 (Stand 1. Oktober 2020)

Der Grosse Kirchenrat

der römisch-katholischen Gesamtkirchgemeinde Bern und Umgebung, gestützt auf Artikel 30 Absatz 2 des Organisationsreglements vom 23. Oktober 2005,

beschliesst:

1. Kapitel: Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Gegenstand und Zweck

[1] Dieses Reglement regelt das Arbeitsverhältnis des Personals der römisch-katholischen Gesamtkirchgemeinde Bern und Umgebung (nachfolgend Gesamtkirchgemeinde).

[2] Es stellt die Grundlage für eine einheitliche, partnerschaftliche und faire Personalpolitik in der Gesamtkirchgemeinde dar.

[3] Einzelheiten des Arbeitsverhältnisses werden durch Ausführungsbestimmungen des Kleinen Kirchenrates und durch den Arbeitsvertrag näher geregelt.

Art. 2 Geltungsbereich

[1] Dieses Reglement gilt für das Personal der Kirchgemeinden, der Verwaltung der Gesamtkirchgemeinde und des Pastoralraums[1] Region Bern. Nicht darunter fallen die von der Landeskirche entlöhnten sowie die nach den Absätzen 2, 3 und 4 privatrechtlich angestellten Personen.[2]

[2] Arbeitsverhältnisse, deren Leistungen nach Einsätzen oder im Stundenlohn abgegolten werden, können in Einzelarbeitsverträgen nach dem Obligationenrecht (OR; SR 220) geregelt werden.

[3] Für befristete Anstellungen sowie Anstellungen von Praktikantinnen und Praktikanten können Einzelarbeitsverträge nach OR abgeschlossen werden.

[4] Lehrverhältnisse, die dem Bundesgesetz vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung (SR 412.10) unterstehen, werden durch Lehrvertrag nach den Artikeln 344 ff. OR geregelt.

Art. 3 Anwendbares Recht

[1] Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlicher Natur.

---

[1] Name geändert mit Entscheid vom 16. September 2020, in Kraft seit dem 1. Oktober 2020. (Diese Änderung ist im ganzen Erlass berücksichtigt.)
[2] Fassung gemäss Änderung vom 17. Juni 2015, in Kraft seit dem 1. Januar 2016.

[2] Soweit dieses Reglement keine Regelung enthält oder nichts Abweichendes bestimmt, gilt das Personalrecht des Kantons Bern sinngemäss.

2. Kapitel: Entstehung, Änderung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses

1. Abschnitt: Entstehung des Arbeitsverhältnisses

Art. 4 Zuständigkeit

[1] Die Angestellten der Kirchgemeinden werden vom Kirchgemeinderat angestellt.

[2] Die Besetzung von Pfarrstellen erfolgt über das Stellenkontingent der römisch-katholischen Landeskirche des Kantons Bern.[3]

[2bis] Der Kirchgemeinderat ist für die Besetzung der Pfarrstellen zuständig. Die Verwaltung der Gesamtkirchgemeinde unterstützt ihn administrativ bei der Anstellung.[4]

[3] Stellen von Pfarreiseelsorger*innen[5], Katechetinnen/Katecheten, Jugendseelsorger*innen[6] oder Betagtenseelsorger*innen bezeichnet die Verwaltung der Gesamtkirchgemeinde als kantonale Hilfspfarrstellen, sofern das Stellenkontingent der römisch-katholischen Landeskirche eine solche Besetzung zulässt. Die Ernennung erfolgt, auf Antrag des Kirchgemeinderates, durch den Kleinen Kirchenrat. Die römisch-katholische Landeskirche genehmigt die Ernennung und vollzieht die Anstellung.[7]

[4] Die Verwaltung der Gesamtkirchgemeinde bezeichnet Stellen von Pfarreiseelsorger*innen, Katechetinnen/Katecheten, Jugendseelsorger*innen oder Betagtenseelsorger*innen als Stellen der Gesamtkirchgemeinde, sofern das Stellenkontingent eine Besetzung als kantonale Hilfspfarrstellen nicht zulässt. Die Anstellung erfolgt durch den Kirchgemeinderat.[8]

[5] Die Angestellten der Verwaltung der Gesamtkirchgemeinde werden von der Leiterin oder vom Leiter der Verwaltung der Gesamtkirchgemeinde angestellt. Leitende Angestellte der Verwaltung der Gesamtkirchgemeinde werden, mit Ausnahme der Leiterin oder des Leiters, vom Kleinen Kirchenrat angestellt.[9]

[6] Leitende Angestellte des Pastoralraums Region Bern werden, auf Antrag der Pastoralraumleitung, vom Kleinen Kirchenrat angestellt. Andere Angestellte des Pastoralraums Region Bern werden, auf Antrag der Pastoralraumleitung, von der Leiterin oder vom Leiter der Verwaltung der Gesamtkirchgemeinde angestellt, sofern sie nicht von einer Kirchgemeinde angestellt werden.[10]

Art. 5 Stellenausschreibung

[1] Offene Stellen der Verwaltung der Gesamtkirchgemeinde, des Pastoralraums Region Bern oder einer Kirchgemeinde werden in der Regel öffentlich ausgeschrieben.

[2] Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten.

---

[3] Fassung gemäss Änderung vom 16. September 2020, in Kraft seit dem 1. Oktober 2020.
[4] Eingefügt durch Änderung vom 17. Juni 2015, in Kraft seit dem 1. Januar 2016.
[5] Name geändert mit Entscheid vom 16. September 2020, in Kraft seit dem 1. Oktober 2020. (Diese Änderung ist im ganzen Erlass berücksichtigt.)
[6] Name geändert mit Entscheid vom 16. September 2020, in Kraft seit dem 1. Oktober 2020. (Diese Änderung ist im ganzen Erlass berücksichtigt.)
[7] Fassung gemäss Änderung vom 16. September 2020, in Kraft seit dem 1. Oktober 2020.
[8] Fassung gemäss Änderung vom 16. September 2020, in Kraft seit dem 1. Oktober 2020.
[9] Fassung gemäss Änderung vom 17. Juni 2015, in Kraft seit dem 1. Januar 2016.
[10] Fassung gemäss Änderung vom 17. Juni 2015, in Kraft seit dem 1. Januar 2016.

Art. 6 Begründung des Arbeitsverhältnisses

[1] Das Arbeitsverhältnis entsteht durch den Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrags.

[2] Das Arbeitsverhältnis ist unbefristet, wenn der Arbeitsvertrag keine Befristung vorsieht.

[3] Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten der Anstellung.

Art. 7 Probezeit

[1] Die Anstellung erfolgt in der Regel auf Probe.

[2] Die Probezeit dauert drei Monate. Sie kann in begründeten Fällen auf sechs Monate verlängert werden.

[3] Vor Ablauf der Probezeit wird ein Probezeitgespräch mit den Angestellten durchgeführt.[11]

[4] Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten auf das Ende eines Monats schriftlich gekündigt werden. Während des ersten Monats beträgt die Kündigungsfrist sieben Tage, während der weiteren Probezeit einen Monat.[12]

Art. 8 Vorbehalt kirchlichen Rechts

[1] Für Anstellungen in der Seelsorge bleiben die Bestimmungen des kirchlichen Rechts vorbehalten.

[2] Bewerberinnen und Bewerber auf Stellen in der Seelsorge können nur angestellt werden, wenn sie über die kirchliche Sendung (Missio canonica) oder Beauftragung verfügen.

2. Abschnitt: Änderung des Arbeitsverhältnisses

Art. 9 Änderung des Arbeitsvertrags

[1] Jede Änderung des Arbeitsvertrages bedarf der schriftlichen Form.

[2] Kommt über eine Änderung des Arbeitsvertrags keine Einigung zustande, so muss der Vertrag nach den Bestimmungen von Artikel 10 gekündigt werden.

[3] Kündigt die für die Anstellung zuständige Stelle das Arbeitsverhältnis (Änderungskündigung), so bietet sie der anderen Vertragspartei einen neuen, geänderten Vertrag an.

3. Abschnitt: Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Art. 10 Ordentliche Beendigung

[1] Die Vertragsparteien können schriftlich die Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen auf jeden Zeitpunkt vereinbaren.

[2] Das Arbeitsverhältnis endigt ohne Kündigung:

a. mit Ablauf der Vertragsdauer;
b. beim Erreichen des AHV-Alters;

---

[11] Fassung gemäss Änderung vom 17. Juni 2015, in Kraft seit dem 1. Januar 2016.
[12] Fassung gemäss Änderung vom 17. Juni 2015, in Kraft seit dem 1. Januar 2016.

c. beim Tod der angestellten Person.

[3] Die für die Anstellung zuständige Stelle kann in Einzelfällen eine Beschäftigung über das ordentliche Rücktrittsalter hinaus vereinbaren. Das Arbeitsverhältnis ist zu befristen.[13]

[4] Nach Ablauf der Probezeit kann das Anstellungsverhältnis von beiden Vertragsparteien unter Wahrung einer Frist von drei Monaten auf Ende eines Monats schriftlich gekündigt werden.

[5] Ab vollendetem 50. Altersjahr beträgt die Kündigungsfrist fünf Monate auf Ende eines Monats.

[6] Das Arbeitsverhältnis für Angestellte in der Katechese kann von beiden Parteien unter Einhaltung der Kündigungsfrist nur auf Ende eines Schulsemesters (Ende Januar/Ende Juli) gekündigt werden.

[7] Die für die Anstellung zuständige Stelle kann das Arbeitsverhältnis aus sachlich hinreichenden Gründen per Verfügung kündigen.

[8] Die für die Anstellung zuständige Stelle hat für die Kündigung triftige Gründe anzugeben. Diese liegen insbesondere vor, wenn die oder der Angestellte:

a. ungenügende Leistungen erbringt;
b. Weisungen der Vorgesetzten wiederholt missachtet hat;
c. durch ihr oder sein Verhalten während der Arbeitszeit das Arbeitsklima nachhaltig stört; oder
d. Arbeitskolleginnen, Arbeitskollegen oder in einem Betreuungs- oder Abhängigkeitsverhältnis stehende Personen sexuell belästigt.[14]

[8bis] Als sachlich hinreichender Kündigungsgrund gilt auch der Entzug der kirchlichen Sendung (Missio canonica) oder der Beauftragung durch die zuständige kirchliche Behörde, wenn dieser begründet wurde und unter Gewährung des rechtlichen Gehörs erfolgte.[15]

[9] Eine gegen die Kündigungsverfügung erhobene Beschwerde hat nur aufschiebende Wirkung, wenn die Beschwerdeinstanz dies von Amtes wegen oder auf Antrag einer Partei anordnet.[16]

[10] Kommt es infolge Stellenabbaus zu Kündigungen, legt der Kleine Kirchenrat unter Konsultation der Kirchgemeinden, der Pastoralraumleitung und der Personalkommission einen Sozialplan fest.[17]

Art. 11 Fristlose Kündigung

Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Vertragsparteien fristlos gekündigt werden, wenn wichtige Gründe vorliegen. Als solche gelten insbesondere Umstände, unter denen den Beteiligten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden kann. In diesem Fall kommen die Sperrfristen nach Artikel 12 nicht zur Anwendung.

[13] Fassung gemäss Änderung vom 17. Juni 2015, in Kraft seit dem 1. Januar 2016.
[14] Fassung gemäss Änderung vom 17. Juni 2015, in Kraft seit dem 1. Januar 2016.
[15] Fassung gemäss Änderung vom 17. Juni 2015, in Kraft seit dem 1. Januar 2016.
[16] Fassung gemäss Änderung vom 17. Juni 2015, in Kraft seit dem 1. Januar 2016.
[17] Fassung gemäss Änderung vom 17. Juni 2015, in Kraft seit dem 1. Januar 2016.

Art. 11a[18] Freistellung nach Kündigung

[1] Die für die Anstellung zuständige Stelle kann eine im gekündigten Arbeitsverhältnis stehende Person freistellen, wenn dies im öffentlichen Interesse liegt.

[2] Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten.

Art. 12 Kündigung zur Unzeit

[1] Nach Ablauf der Probezeit darf die für die Anstellung zuständige Stelle das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

a. während die Angestellten schweizerischen Militärdienst, Zivildienst, Zivilschutzdienst oder Rotkreuzdienst leisten sowie vier Wochen davor und danach, wenn die Dienstleistung mehr als zwölf Tage dauert;
b. während die Angestellten ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit neuntem Dienstjahr während 90 Tagen und ab zehntem Dienstjahr während 180 Tagen seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit;
c. während die Angestellten mit Zustimmung der für die Anstellung zuständigen Stelle an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnehmen;
d. für weibliche Angestellte während der Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Geburt;
e. während der Dauer eines Schlichtungs- oder Beschwerdeverfahrens wegen Verletzung des Diskriminierungsverbotes sowie sechs Monate darüber hinaus (Art. 10 Abs. 2 des Bundesgesetzes vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann; SR 151.1).

[2] Kündigungen, die während einer Sperrfrist erklärt werden, sind nichtig.

[3] Bei Arbeitsverhältnissen, die vor Beginn einer Sperrfrist gekündigt worden sind, wird die ordentliche Kündigungsfrist für die Dauer der Sperrfrist unterbrochen.

[4] Fällt der Termin zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen einer unterbrochenen Kündigungsfrist nicht mit dem Monatsende zusammen, so verlängert sich das Arbeitsverhältnis bis zum nächsten Monatsende.

3. Kapitel: Personalpolitik

Art. 13 Mitarbeitergespräch

[1] Die fachlich vorgesetzten Stellen führen jährlich mit den Angestellten ein Mitarbeitergespräch durch. Dieses besteht in der Regel aus Zielvereinbarung, Zwischengespräch und Personalbeurteilung.[19]

[2] …[20]

[3] …[21]

[4] Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten und das Verfahren.

---

[18] Eingefügt durch Änderung vom 17. Juni 2015, in Kraft seit dem 1. Januar 2016.
[19] Fassung gemäss Änderung vom 17. Juni 2015, in Kraft seit dem 1. Januar 2016.
[20] Aufgehoben durch Änderung vom 16. September 2020, in Kraft seit dem 1. Oktober 2020.
[21] Aufgehoben durch Änderung vom 17. Juni 2015, in Kraft seit dem 1. Januar 2016.

Art. 14 Aus- und Weiterbildung

[1] Die Gesamtkirchgemeinde fördert und unterstützt Aus- und Weiterbildungen, die für die Erfüllung der Aufgaben gemäss Stellenbeschreibung erforderlich sind.

[2] Sie kann:

a. die Kosten für die Aus- und Weiterbildung von Angestellten ganz oder teilweise übernehmen;
b. teilweise bezahlten oder unbezahlten Urlaub für die Aus- und Weiterbildung gewähren.

[3] Die Kostenübernahme und die Urlaubsgewährung können mit der Verpflichtung zu einer Rückerstattung verknüpft werden, wenn das Arbeitsverhältnis vor einem bestimmten Zeitpunkt beendet wird oder wenn die Aus- und Weiterbildung aus Gründen, die bei der betreffenden Person liegen, nicht abgeschlossen wird.

[4] Die Gesamtkirchgemeinde kann zur Regelung der Finanzierung und Rückzahlung von Aus- und Weiterbildungsbeiträgen sowie Urlaubsgewährungen Ausbildungsvereinbarungen abschliessen.[22]

[5] Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten. Sie äussern sich insbesondere zu Form und Modalitäten der Rückzahlungsverpflichtung.

4. Kapitel: Mitwirkung

Art. 15[23] Personalausschuss

[1] Ein Personalausschuss wird gebildet, wenn es mindestens 50 Angestellte der Gesamtkirchgemeinde verlangen.

[2] Der Personalausschuss berät die für die Anstellung zuständigen Stellen in betrieblichen Fragen (betriebliche Verbesserungen, bauliche Massnahmen, Gesundheits- und Ausbildungsfragen).

Art. 16[24] Anhörung

Vor beabsichtigten Änderungen dieses Reglements wird auch das Pastoralraumteam des Pastoralraums Region Bern konsultiert.

5. Kapitel: Leistungen der Arbeitgeberin

1. Abschnitt: Gehalt

Art. 17 Grundsatz

[1] Die Angestellten haben während der Dauer des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein Gehalt.

[2] Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten der Festsetzung des Gehalts.

---

[22] Fassung gemäss Änderung vom 17. Juni 2015, in Kraft seit dem 1. Januar 2016.
[23] Fassung gemäss Änderung vom 17. Juni 2015, in Kraft seit dem 1. Januar 2016.
[24] Fassung gemäss Änderung vom 17. Juni 2015, in Kraft seit dem 1. Januar 2016.

Art. 18 Gehaltsrahmen und Grundgehalt

[1] Für die Festsetzung des Jahresgehalts gelten die Gehaltsklassen des Personalrechts des Kantons Bern (degressive Gehaltsklassentabelle des Kantons Bern).[25]

[2] Das Grundgehalt der entsprechenden Gehaltsklasse ist in Anhang I des Personalgesetzes vom 16. September 2004 (PG; BSG 153.01) festgelegt.[26]

[3] Das Grundgehalt bildet in der Regel das Minimum der jeweiligen Gehaltsklasse.

Art. 19 Jahresgehalt

[1] Das Jahresgehalt wird in 13 Teilen ausgerichtet, der letzte Teil als 13. Monatsgehalt ohne Zulagen und in zwei Tranchen jeweils im Juni und im Dezember.

[2] Bei Dienstantritt und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses während des Jahrs besteht ein anteilmässiger Anspruch auf Ausrichtung des 13. Monatsgehalts.

Art. 20 Einreihung der Funktionen

[1] Jede Funktion wird vom Kleinen Kirchenrat in eine Gehaltsklasse eingereiht.

[2] Massgebend für die Einreihung sind insbesondere Art und Umfang des Aufgabenkreises gemäss Stellenbeschreibung, stellengerechte Ausbildung sowie das Mass der Anforderungen und Verantwortlichkeiten.

Art. 21 Anfangsgehalt

[1] Das Anfangsgehalt entspricht dem Grundgehalt der vorgesehenen Gehaltsklasse, wenn die Anforderungen der Stelle erfüllt sind.

[2] Die Ausführungsbestimmungen regeln Einzelheiten, insbesondere die Festsetzung des Anfangsgehalts und die Anrechnung von Praxisjahren.

Art. 22[27] Gehaltsaufstieg

[1] Es besteht kein Anspruch auf Gehaltsaufstieg.

[2] Ein allfälliger Aufstieg erfolgt generell. Ausserordentliche Leistungen können zusätzlich mit einem individuellen Gehaltsaufstieg honoriert werden.

[3] Der Kleine Kirchenrat regelt in den Ausführungsbestimmungen die Einzelheiten und legt jährlich den generellen Gehaltsaufstieg fest.

2. Abschnitt: Sozialleistungen

Art. 23 Gehaltsfortzahlung bei Krankheit oder Unfall

[1] Bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall wird den Angestellten das Gehalt höchstens wie folgt ausgerichtet:

a. im ersten Jahr zu 100 Prozent;
b. im zweiten Jahr zu 90 Prozent.

---

[25] Fassung gemäss Änderung vom 16. September 2020, in Kraft seit dem 1. Oktober 2020.
[26] Fassung gemäss Änderung vom 17. Juni 2015, in Kraft seit dem 1. Januar 2016.
[27] Fassung gemäss Änderung vom 16. September 2020, in Kraft seit dem 1. Oktober 2020.

[2] Die Gehaltsfortzahlung ist in jedem Fall an den Bestand des Arbeitsverhältnisses gebunden.

[3] Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten. Sie können eine Versicherung vorsehen, die den Angestellten bei Arbeitsverhinderung Leistungen ausrichtet. Die Angestellten können an deren Finanzierung beteiligt werden. In besonderen Fällen können die Ausführungsbestimmungen auch Zahlungen über das zweite Jahr hinaus vorsehen.

Art. 24 Gehaltsfortzahlung bei Militärdienst, Zivildienst und Zivilschutzdienst

[1] Die Gehaltsausrichtung während des Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienstes richtet sich grundsätzlich nach der Personalverordnung des Kantons Bern (PV; SR 153.011.1).

[2] Bei unterstützungspflichtigen Angestellten kann der Kleine Kirchenrat Ausnahmen bewilligen.

[3] Die Erwerbsausfall-Entschädigungen fliessen bis zur Höhe des ausgerichteten Gehalts an die Gesamtkirchgemeinde.

Art. 25 Gehaltsfortzahlung bei Mutterschaft, Vaterschaft und Adoption

[1] Bei Arbeitsaussetzung wegen Mutterschaft wird der angestellten Mutter das ihr zuletzt ausgerichtete Gehalt während 16 Wochen bezahlt. Der Mutterschaftsurlaub kann frühestens vier Wochen vor dem mutmasslichen Geburtstermin und muss spätestens am Tag der Geburt angetreten werden.

[2] Die bundesrechtliche Mutterschaftsentschädigung fällt an die Gesamtkirchgemeinde.

[3] Anlässlich der Geburt eines eigenen Kindes hat der angestellte Vater Anspruch auf bezahlten Urlaub von zehn Tagen.[28]

[4] Angestellte haben Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von zehn Tagen, wenn sie ein Kind adoptieren.[29]

[5] Der Vaterschafts- und Adoptionsurlaub ist zusammenhängend oder gestaffelt innert einesJahres nach erfolgter Geburt oder bewilligter Aufnahme des Kindes zur späteren Adoption zu beziehen. Nicht bezogener Vaterschafts- oder Adoptionsurlaub verfällt entschädigungslos.[30]

Art. 26 Gehaltsfortzahlung im Todesfall

[1] Beim Tod einer angestellten Person erhalten die Hinterlassenen, deren Versorger die verstorbene Person war, einen Nachgenuss des Gehalts in der Höhe eines Viertels des Jahresgehalts.

[2] In besonderen Fällen kann der Kleine Kirchenrat anderen Personen, die von der verstorbenen Person massgeblich unterstützt worden sind, einen Nachgenuss gewähren.

[3] Die eingetragene Partnerschaft nach dem Partnerschaftsgesetz (Bundesgesetz vom 18. Juni 2004 über die eingetragene Partnerschaft gleichgeschlechtlicher Paare; SR 211.231) ist der Ehe gleichgestellt.

---

[28] Fassung gemäss Änderung vom 17. Juni 2015, in Kraft seit dem 1. Januar 2016.
[29] Fassung gemäss Änderung vom 17. Juni 2015, in Kraft seit dem 1. Januar 2016.
[30] Eingefügt durch Änderung vom 17. Juni 2015, in Kraft seit dem 1. Januar 2016.

Art. 27 Unfallversicherung

[1] Die Gesamtkirchgemeinde versichert im Rahmen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (Bundesgesetz vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung; SR 832.20) die Angestellten gegen Berufs- und Nichtberufsunfall.

[2] Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten der Unfallversicherung, insbesondere die Beteiligung der Angestellten an der Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung.

Art. 28 Berufliche Vorsorge

Die Angestellten werden gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod versichert.

Art. 29 Einschränkungen von Sozialleistungen; Eintritt in die Rechte des Personals

[1] Hat die angestellte Person die Krankheit oder den Unfall absichtlich oder grobfahrlässig verschuldet, kann der Kleine Kirchenrat den Gehaltsanspruch herabsetzen oder verweigern.

[2] Gegenüber Dritten, die für die Krankheit, den Unfall, die Invalidität oder den Tod haften, tritt die Gesamtkirchgemeinde bis zur Höhe ihrer Leistungen in die Rechte der angestellten Person und ihrer Hinterlassenen ein. Abwicklung und Umfang des Rückgriffs richten sich sinngemäss nach dem Bundesgesetz vom 6. Oktober 2000 über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (SR 830.1).

[3] Ein Rückgriffsrecht steht der Gesamtkirchgemeinde gegen die Ehegattin bzw. den Ehegatten, die eingetragene Partnerin oder den eingetragenen Partner der angestellten Person, ihre Verwandten in auf- und absteigender Linie oder mit ihr in häuslicher Gemeinschaft lebende Personen nur dann zu, wenn sie die Arbeitsverhinderung absichtlich oder grobfahrlässig herbeigeführt haben.

3. Abschnitt: Zulagen zum Gehalt

Art. 30 Familienzulagen und Betreuungszulage

[1] Die Familienzulagen richten sich in der Höhe nach dem Personalrecht des Kantons Bern. Sie umfassen:

a. die Kinderzulage: Sie wird ab dem Geburtsmonat des Kindes bis zum Ende des Monats ausgerichtet, in dem das Kind das 16. Altersjahr vollendet;
b. die Ausbildungszulage: Sie wird ab dem Ende des Monats, in dem das Kind das 16. Altersjahr vollendet, bis zum Abschluss der Ausbildung ausgerichtet, längstens jedoch bis zum Ende des Monats, in dem es das 25. Altersjahr vollendet.

[2] Angestellte, die Anspruch auf Familienzulagen haben, erhalten zusätzlich eine Betreuungszulage.

[3] Für dauernd erwerbsunfähige Kinder werden die Familienzulagen und die Betreuungszulage gegen Nachweis ohne Begrenzung des Alters weitergewährt, sofern sie von keiner anderen Seite eine Rente oder eine dauernde Zuwendung erhalten und die Erwerbsunfähigkeit vor dem 20. Altersjahr entstanden ist.

[4] Die Familienzulagen und die Betreuungszulage werden in zwölf Monatsraten ausbezahlt.

[5] Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten der Ausrichtung der Leistungen.

4. Abschnitt: Weitere Leistungen der Arbeitgeberin

Art. 31 Treueprämie

[1] Die Ausrichtung einer Treueprämie erfolgt erstmals nach zehn Anstellungsjahren und danach nach jeweils fünf weiteren Anstellungsjahren.

[2] Die Treueprämie entspricht einem bezahlten Urlaub von elf Arbeitstagen.

[3] Die für die Anstellung zuständige Stelle kann in begründeten Fällen ausnahmsweise eine ganze oder teilweise Barauszahlung in der Höhe des entsprechenden Gehalts bewilligen.

[4] Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten der Treueprämie.

Art. 31a[31] Leistungsprämien

Besondere Leistungen oder Einsätze können mit Leistungsprämien honoriert werden.

Art. 32 Spesen

[1] Die durch die Aufgabenerfüllung entstandenen Auslagen werden ersetzt oder pauschal entschädigt.[32]

[2] …[33]

[3] Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten des Ersatzes der Auslagen.

Art. 33 Arbeitszeugnis

[1] Die Angestellten können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten ausspricht.

[2] Wenn es gewünscht wird, erhalten sie eine Bestätigung, die sich auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses beschränkt.

5. Abschnitt: Arbeitszeit, Ferien, Urlaub

Art. 34 Arbeitszeit

[1] Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt, bei einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent, 42 Stunden pro Woche.

[2] Bei Bedarf kann die wöchentliche Arbeitszeit vorübergehend auf höchstens 46 Stunden verlängert werden.

[3] Die fachlich vorgesetzte Stelle bestimmt die Schichtung der Arbeitszeit.

[4] Soweit es die Arbeitsverhältnisse gestatten, können den Angestellten flexible Arbeitszeiten und den leitenden Angestellten der Gesamtkirchgemeinde Vertrauensarbeitszeit angeboten werden.[34]

[5] Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten der Arbeitszeit.

---

[31] Eingefügt durch Änderung vom 16. September 2020, in Kraft seit dem 1. Oktober 2020.
[32] Fassung gemäss Änderung vom 16. September 2020, in Kraft seit dem 1. Oktober 2020.
[33] Aufgehoben durch Änderung vom 16. September 2020, in Kraft seit dem 1. Oktober 2020.
[34] Fassung gemäss Änderung vom 17. Juni 2015, in Kraft seit dem 1. Januar 2016.

Art. 35 Arbeitsfreie Tage

[1] Samstag und Sonntag sind arbeitsfrei.

[2] Ferner wird an den folgenden Tagen nicht gearbeitet: Neujahrstag, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Bundesfeiertag, Weihnachten, Stephanstag sowie an den Nachmittagen des 24. und 31. Dezembers.

Art. 36 Besonderheiten des kirchlichen Dienstes

[1] Für Angestellte im kirchlichen Dienst gelten andere als die üblichen Arbeitszeiten.
[2] Angestellte im kirchlichen Dienst sind zur Arbeit an Samstagen, Sonntagen und an gesetzlichen Ruhetagen verpflichtet.

[3] Für diese Verpflichtungen werden keine zusätzlichen Vergütungen ausgerichtet.

[4] Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten.

Art. 37 Ferien

[1] Die Angestellten haben Anspruch auf mindestens 25 Arbeitstage Ferien.[35]

[2] Der Ferienanspruch wird anteilmässig gekürzt, wenn die Arbeit in einem Jahr während mehr als zwei Monaten aus nicht beruflichen Gründen ausgesetzt wird. Bezahlter Mutterschaftsurlaub wird nicht angerechnet.

[3] Die Ausführungsbestimmungen regeln den Ferienanspruch und den Umfang der anteilsmässigen Kürzung.

Art. 38 Bezahlter Urlaub

[1] Die für die Anstellung zuständige Stelle kann den Angestellten notwendigen bezahlten Urlaub gewähren:

a. bis zu vier Tagen wegen plötzlicher Krankheit, Unfall oder Tod eines nahen Familienangehörigen oder des Lebenspartners bzw. der Lebenspartnerin;[36]
b. bis zu zwei Tagen wegen Verheiratung, Umzug, Gerichtsterminen oder wegen wichtiger privater Verpflichtungen, die sich nicht ausserhalb der Arbeitszeit erledigen lassen.

[2] Bezahlte Urlaube dürfen pro Kalenderjahr für gesamthaft nicht mehr als sechs Tage nach Massgabe des Beschäftigungsgrads bewilligt werden.[37]

[3] Die eingetragene Partnerschaft nach dem Partnerschaftsgesetz (Bundesgesetz vom 18. Juni 2004 über die eingetragene Partnerschaft gleichgeschlechtlicher Paare; SR 211.231) ist der Ehe gleichgestellt.

Art. 39 Unbezahlter Urlaub

[1] Die für die Anstellung zuständige Stelle kann den Angestellten unbezahlten Urlaub gewähren.

---

[35] Fassung gemäss Änderung vom 16. September 2020, in Kraft seit dem 1. Oktober 2020.
[36] Fassung gemäss Änderung vom 17. Juni 2015, in Kraft seit dem 1. Januar 2016.
[37] Eingefügt durch Änderung vom 17. Juni 2015, in Kraft seit dem 1. Januar 2016.

[2] Angestellte haben im Zusammenhang mit der Geburt eines eigenen Kindes oder einer Adoption, auf Gesuch hin, Anspruch auf unbezahlten Urlaub bis zu zwölf Monaten, sofern der ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist.[38]

[3] Unbezahlter Urlaub, der mehr als einen Monat dauert, zählt nicht als Dienstzeit für die Berechnung der Treueprämie nach Artikel 31.

[4] Während eines unbezahlten Urlaubs bleibt der Vorsorgeschutz während eines Monats unverändert.

[5] Gewährt die zuständige Stelle einen unbezahlten Urlaub von mehr als einem Monat, so vereinbart sie mit den Angestellten vor Urlaubsantritt, ob und wie die Versicherung und die Beitragspflicht ab dem zweiten Urlaubsmonat weiterbestehen sollen. Die Verwaltung der Gesamtkirchgemeinde meldet den Urlaub der Vorsorgeeinrichtung.

[6] Die Angestellten können den bisherigen Versicherungsschutz aufrechterhalten, indem sie neben den eigenen Beiträgen auch jene der Arbeitgeberin an die Pensionskasse leisten. Sie können die Versicherung auf die Risiken Tod und Invalidität beschränken, indem sie die Risikoprämie bezahlen.

6. Kapitel: Pflichten der Angestellten

1. Abschnitt: Wahrung der Interessen der Arbeitgeberin

Art. 40 Sorgfalts- und Treuepflicht

Die Angestellten haben die ihnen übertragenen Aufgaben mit Sorgfalt auszuführen und die berechtigten Interessen der Arbeitgeberin in guten Treuen zu wahren.

Art. 40a[39] Sicherstellung des geordneten Aufgabenvollzugs

[1] Die für die Anstellung zuständige Stelle trifft die für den geordneten Vollzug der Aufgaben nötigen Massnahmen.

[2] Ist eine korrekte Aufgabenerfüllung gefährdet, so kann die für die Anstellung zuständige Stelle, auf Antrag des oder der direkten Vorgesetzten, die betroffene Person sofort vorsorglich vom Dienst freistellen oder sie in einer anderen Funktion verwenden, wenn:

a. schwere strafrechtlich oder disziplinarisch relevante Vorkommnisse festgestellt oder vermutet werden;
b. wiederholte Unregelmässigkeiten erwiesen sind; oder
c. ein laufendes Verfahren behindert wird.

[3] Die für die Anstellung zuständige Stelle kann zudem den Lohn und weitere Leistungen kürzen oder streichen.

[4] Die Versicherung für die berufliche Vorsorge wird auch bei voller oder teilweiser Aussetzung der Gehaltszahlung unverändert weitergeführt. Die entsprechenden Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge werden weiterbezahlt.

[5] Wenn die Gründe für die Freistellung oder die Verwendung in einer anderen Funktion entfallen, wird die Massnahme aufgehoben.

---

[38] Fassung gemäss Änderung vom 17. Juni 2015, in Kraft seit dem 1. Januar 2016.
[39] Eingefügt durch Änderung vom 17. Juni 2015, in Kraft seit dem 1. Januar 2016.

[6] Ein allfälliges Verfahren zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist innert angemessener Frist zu eröffnen.

[7] Die Freistellung oder die Verwendung in einer anderen Funktion soll nur so lange dauern, als es die rasche Durchführung des Verfahrens zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfordert.

2. Abschnitt: Aufgabenvollzug

Art. 41 Meldepflichten

[1] Die Angestellten sind verpflichtet, der Verwaltung der Gesamtkirchgemeinde die für die Ausrichtung von Leistungen erforderlichen Angaben zu machen.

[2] Die Ausführungsbestimmungen regeln die Meldepflicht bei Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall, Geburt, Militärdienstes, Zivildienstes, Zivilschutzdienstes, Ferien oder unbezahlten Urlaubs.

[3] Abwesenheiten aus anderen Gründen sind der für die Anstellung zuständigen und der fachlich vorgesetzten Stelle rechtzeitig zu melden. Dadurch ausfallende Arbeitstage, Einsätze, Lektionen oder Stunden werden nicht abgegolten.

Art. 41a[40] Nebenbeschäftigungen

[1] Angestellte dürfen keine Nebenbeschäftigungen ausüben, die mit ihrer beruflichen Stellung nicht vereinbar sind oder sie in der Aufgabenerfüllung beeinträchtigen können.

[2] Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten. Sie können eine Bewilligungspflicht, eine Meldepflicht und weitere Auflagen vorsehen.

Art. 42 und **43**[41]

3. Abschnitt: Verantwortlichkeit

Art. 44 Haftung

Die Haftungsbestimmungen der Personalerlasse des Kantons Bern gelten für die Angestellten sinngemäss.

7. Kapitel: Schlussbestimmungen

Art. 45 Aufhebung von Erlassen

Folgende Erlasse werden aufgehoben:

a. Anstellungs- und Gehaltsordnung für die hauptamtlichen Angestellten (GO I) vom 22. Oktober 1997;
b. Anstellungs- und Gehaltsordnung für die nebenamtlichen Angestellten (GO II) vom 22. Oktober 1997.

[40] Eingefügt durch Änderung vom 17. Juni 2015, in Kraft seit dem 1. Januar 2016.
[41] Aufgehoben durch Änderung vom 17. Juni 2015, in Kraft seit dem 1. Januar 2016.

Art. 46 Inkrafttreten

Dieses Reglement tritt am 1. Januar 2010 in Kraft.

Bern, 3. Juni 2009, 144. Sitzung

Im Namen der
RÖMISCH-KATHOLISCHEN GESAMTKIRCHGEMEINDE
BERN UND UMGEBUNG

Präsident:	Leiter Verwaltung:
Peter Müller-Boschung	*Rolf Frei*