

Vernehmlassungsentwurf

Botschaft und Erläuterungen zum

Personalreglement für das Seelsorgepersonal mit Missio canonica und für das übrige Personal der Landeskirche, der Fachstellen und der anderssprachigen Gemeinschaften/Missionen

(vom XX.XX.XXXX)

1 Ausgangslage / Vorgaben neues Landeskirchengesetz

Der Entwurf des Regierungsrates vom 7. April 2017 zu einem neuen Landeskirchengesetz (im folgenden LKG genannt) bezweckt, das schweizweit einmalig enge Verhältnis zwischen Kirche und Staat im Kanton Bern zu entflechten und die Autonomie der Landeskirchen zu stärken. So sollen ab dem Jahr 2020 die **Landeskirchen ihre Geistlichen selber anstellen**. Pfarrer sollen nicht mehr Staatsbeamte sein. Die Landeskirchen und nicht mehr der Kanton sollen ferner entscheiden, **wie die Pfarrstellen auf die Kirchgemeinden verteilt werden**. Dennoch wird das kantonale Recht weiterhin stark auf die Landeskirchen ausstrahlen, unter anderem weil der Kanton auch in Zukunft Pfarrstellen finanziert und die Voraussetzungen für die Anstellung von Geistlichen vorgibt und überprüft.

Im personellen Bereich enthält der LKG-Entwurf drei wichtige Vorgaben an das landeskirchliche Recht: Nach Artikel 15 hat dieses das Anstellungsverhältnis der Geistlichen zu regeln, im Artikel 40 wird die Zuordnung (Verteilung) der Pfarrstellen durch die Landeskirchen angesprochen, und die Artikel 38 und 39 befassen sich mit dem Übergang der Arbeitsverhältnisse vom Kanton auf die Landeskirchen. Die Übertragung der Anstellungsverhältnisse der Geistlichen in die Verantwortung der Landeskirchen bildet ein Kernstück der Revision und schafft eine Einheit von Verantwortung, Aufgaben und Kompetenzen. Im LKG geregelt werden ferner der Geltungsbereich, die Rechtsstellung, das Anstellungsverhältnis, die Anstellungsbehörde und die Anstellungsvoraussetzungen für die Geistlichen.

Für die vom Kanton übernommenen Arbeitsverhältnisse gilt für die erste Periode nach Inkraftsetzung des neuen Landeskirchengesetzes eine Besitzstandgarantie (Art. 38, Abs. 5 LKG) betreffend Entlöhnung.

Die Zuordnung bzw. **Verteilung der vom Kanton Bern finanzierten Pfarrstellen auf die Kirchgemeinden und andere kirchliche Institutionen** wird vom Landeskirchenparlament (Synode) in einem Reglement, das dem fakultativen Referendum unterliegt, im Grundsatz zu regeln sein (Art. 20, Abs. 1, Bst. e. des Entwurfes für eine neue Landeskirchenverfassung).

2 Neues Personalrecht der Landeskirche

2.1 Allgemeines

Nach Artikel 15 LKG regelt das landeskirchliche Recht das Anstellungsverhältnis der Geistlichen, das öffentlich-rechtlicher Natur ist. Werden keine eigenen Bestimmungen erlassen, so gilt sinngemäss die kantonale Personalgesetzgebung. Die Landeskirche hat sich entschlossen, für das vom Kanton zu übernehmende Pfarrpersonal und gleichzeitig auch für das übrige Personal der Landeskirche ein eigenes Personalreglement zu schaffen; für diese Personalgruppe existierte bisher kein Personalreglement. Mit Blick auf das vom Kanton zu übernehmende Pfarrpersonal orientiert sich das Personalreglement stark am Personalgesetz des Kantons Bern.

Die Arbeitsgruppe diskutierte verschiedene Varianten des Geltungsbereiches für ein Personalreglement. Nach Auskunft der Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion JGK erstreckt sich der **Geltungsbereich nach Artikel 1 Absatz 2 des LKG auf alle Geistlichen, unabhängig davon, ob sie von der Landeskirche entlöhnt werden oder ob es sich um kircheneigene Stellen** handelt. Die Norm bezweckt die Gleichbehandlung der Geistlichen. Als Geistliche im Sinne des kantonalen Rechts gelten Personen, deren Anstellung einer bischöflichen Missio canonica bedarf. Zudem müssen sie die ausbildungsbezogenen Voraussetzungen des kantonalen Rechts erfüllen. Für alle anderen Angestellten einer Kirchgemeinde gilt die den Kirchgemeinden gewährte Gemeindeautonomie nach Gemeindegesetz, d.h. die Kirchgemeinden sind für ihr Personal alleine zuständig. Allerdings sind die Kirchgemeinden frei, das von der Landeskirche für ihr übriges Personal erarbeitete Personalreglement auch für ihr Personal (ohne Seelsorgepersonal mit Missio canonica) zu übernehmen.

Das neue Personalreglement der Landeskirche

- regelt das Anstellungsverhältnis aller Geistlichen (im Sinne des kantonalen Rechts) mit einer *Missio canonica*, ungeachtet, ob sie vom Kanton / Landeskirche oder den Kirchgemeinden / Gesamtkirchgemeinden angestellt und bezahlt werden;
- beachtet die duale Struktur der Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten für die Seelsorger und Seelsorgerinnen und den Grundsatz der Zusammenarbeit mit dem Bistum in personalrechtlichen Fragen;
- berücksichtigt die Autonomie der Kirchgemeinden und Gesamtkirchgemeinden bei der Wahl und Erarbeitung ihrer Personalvorschriften für diejenigen Personengruppen, die nicht unter den Geltungsbereich dieses Reglements fallen.

2.2 Verwendung von Begriffen (Terminologie)

Das kantonale Recht verwendet eine ganze Reihe von Begriffen, die in der katholischen Kirche nicht geläufig sind oder sogar anders definiert werden.

Der LKG-Entwurf verwendet für Pfarrpersonen (Pfarrer, Hilfspfarrer) den Begriff „**Geistliche**“. Dazu zählen auch alle Theologinnen mit *Missio canonica*. Streng genommen meint „Geistlicher“ im katholischen Kirchenrecht die Zugehörigkeit zum Klerus, die durch den Empfang der Diakonenweihe erworben wird und Männern vorbehalten bleibt. Im Folgenden wird von den bisherigen, in der Praxis geläufigen Begriffen „Pfarrpersonen“ - Oberbegriff für Pfarrer und Hilfspfarrer - ausgegangen. Gemeint sind wie bisher Personen auf kantonalen Pfarrstellen oder Hilfspfarrstellen, deren Anstellungsverhältnisse auf die Landeskirche übertragen werden. Neu fallen auch Pfarrpersonen darunter, die von den Kirchgemeinden entlohnt werden (siehe Geltungsbereich).

„Pfarrer“ im bernischen Staatskirchenrecht meint insbesondere die ordinierten oder mit einer kirchlichen Sendung (*Missio canonica*) ausgestatteten *Inhaberinnen und Inhaber von Pfarrstellen in einer Kirchgemeinde (Gemeindepfarrstellen)*. Nach katholischer Praxis im Kanton Bern (Pfarrstellen-Zuordnungsverordnung: RPZV) sind Pfarrer immer Inhaber von

pfarreilichen oder überpfarreilichen Leitungsstellen. Gemeindeleiterinnen und Gemeindeleiter sind auch Pfarrer in diesem Sinne.

Von Seiten des Staates wird für Pfarrer nach wie vor ein universitärer Mastertitel in Theologie (oder ein gleichwertiger Abschluss) verlangt (Art. 17, Abs. 1 LKG) sowie – in Anerkennung der kirchlichen Ordnung – eine gültige *Missio canonica* des Bischofs. Die *Missio canonica* wird für eine konkrete seelsorgliche Aufgabe in einer Pfarrei oder einem Pastoralraum erteilt (z.B. Pastoralassistent in der Pfarrei Dreifaltigkeit, Bern). Dafür müssen für das Bistum, neben der Prüfung von Voraussetzungen der Ausbildung (Diplome, praktische Ausbildung), weitere Anforderungen erfüllt sein: tadelloser Leumund, Bereitschaft Struktur und Kultur des Bistums anzuerkennen (*sentire cum ecclesia*), kirchlich anerkannte Lebensform, keine kirchenrechtlichen Einschränkungen, Wohnsitz innerhalb des Bistums.

Hilfspfarrer, die Hilfspfarrstellen innehaben und vom Kanton Hilfsgeistliche genannt werden, sind Personen, die auf anderen Stellen respektive Tätigkeiten als der Gemeindeleitung tätig und ebenfalls mit einer *Missio canonica* ausgestattet sind. Hilfspfarrstellen können u.a. durch Diakone, Pastoralassistentinnen oder Pastoralassistenten, Vikare, Absolventinnen und Absolventen der Berufseinführung sowie Katechetinnen und Katecheten RPI/KIL/Hochschulabschluss bzw. Jugendseelsorger und Seelsorgerinnen besetzt werden.

Pfarrpersonen im Sinne des kantonalen Rechts unterstehen demnach drei verschiedenen Rechtsordnungen: dem kantonalen Recht (LKG und Ausbildungsverordnung), dem landeskirchlichen Recht (Personalreglement und Ausführungserlasse) und dem kirchlichen Recht. Letzteres hat im Personalrecht u.a. zur Folge, dass es keine lohnwirksame Leistungsbeurteilung durch die Anstellungsbehörden gibt und dass Arbeitszeugnisse durch kirchliche Behörden ausgestellt werden.

Die kantonale Terminologie ist vor allem für die Anstellungsbehörden und bei der Personaladministration nach wie vor bedeutsam.

3 Eckwerte des neuen Personalreglements

3.1 Geltungsbereich im Einzelnen

Mit dem neuen Personalreglement wird im Besonderen der Geltungsbereich neu definiert; es werden zwei Personalgruppen erfasst:

- **Seelsorge-Personal (mit Missio canonica)**, d.h.
 - a Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer Missio canonica, die heute Angestellte des Kantons Bern sind, von diesem entlohnt werden und ab 1.1.2020 zur Landeskirche wechseln;
 - b Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer Missio canonica, die heute Angestellte der Landeskirche, der Kirchgemeinden und/oder Gesamtkirchgemeinden sind. Nicht zu dieser Personalgruppe gehören z.B. Katechetinnen ForModula und auch Sozialarbeiterinnen.

Für diese beiden Personalgruppen ist die Schaffung eines einheitlichen Personalreglements verbindlich und vom Kanton bzw. dem neuen LKG vorgegeben.

- **Übriges Personal**

Von der Landeskirche entlohntes Personal der Verwaltung, der Fachstellen und der Anderssprachigen Gemeinschaften / Missionen.

3.2 Auswirkungen (administrativ und finanziell) des neuen Geltungsbereiches auf die Kirchgemeinden

Aktuell gilt das kantonale Personalrecht nur für Inhaberinnen und Inhaber von Pfarrstellen, die vom Kanton bezahlt werden. Diese Anstellungsverhältnisse werden auf das Jahr 2020 zur Landeskirche überführt. Wer keine Kantonsstelle innehat, wird heute von der zuständigen Kirchgemeinde (z.B. Gesamtkirchgemeinde) entlohnt und die Anstellungsbedingungen richten sich nach dem Recht der zuständigen Kirchgemeinde. Mit dem Geltungsbereich, wie ihn die Kirchendirektion definierte (siehe Ziff. 21 und 31 vorstehend), unterstehen Seelsorgerinnen und Seelsorger im Sinne von Artikel 4, Absatz 1 (mit Missio canonica) nicht mehr dem Personalrecht ihrer Kirchgemeinde, sondern dem Personalreglement der Landeskirche. Sie sind zwar Seelsorger im Stellenbestand der Kirchgemeinde /

Gesamtkirchgemeinde, die sie weiterhin entlohnen muss, doch gilt für sie das landeskirchliche Personalreglement.

Unter den neuen Vorzeichen kann man für den von den Kirchgemeinden finanzierten Stellenbestand nicht mehr von einer Einheit betreffend Verantwortung, Aufgaben und Kompetenzen sprechen. Die Kirchgemeinden werden allenfalls ihr Personalrecht revidieren müssen. Gehaltserhöhungen beim Seelsorgepersonal werden von einer anderen Behörde festgelegt, mit Auswirkungen auf das Budget der Kirchgemeinden.

Administrativ bedeutet dies, dass die Verwaltung einer Kirchgemeinde mit zusätzlichem Seelsorgepersonal, wie jene der Gesamtkirchgemeinde Bern, inskünftig für den von ihr entlohnten Stellenbestand unterschiedliche Personalreglemente anzuwenden hat, das eigene und dasjenige der Landeskirche. Das stellt höhere Ansprüche insbesondere an die Personalverantwortlichen der Kirchgemeinden.

3.3 Regelungsdichte im Personalreglement

Die Arbeitsgruppe schlägt vor, im Reglement so viel wie nötig, aber so wenig wie möglich zu definieren. Das erleichtert den künftigen Anpassungs- und Revisionsprozess ganz entscheidend.

Grundsätzlich ist der Landeskirchenrat für den Erlass der Ausführungsbestimmungen (Verordnungen) zuständig. Es ist aber klar und unabdingbar, dass bei jedem Änderungsvorhaben in den Ausführungsbestimmungen, die die Personengruppe Seelsorgepersonal betreffen, die Kirchgemeinden und Gesamtkirchgemeinden von Beginn weg miteinbezogen werden. Diese Absichtserklärung findet sich denn auch in Art. 61 des Personalreglements als verpflichtende Bestimmung wieder.

3.4 Personaladministration der vom Kanton übernommenen Pfarrstellen

Mit der im neuen Landeskirchengesetz geplanten Überführung der Pfarrstellen steigt die Zahl der Angestellten der Landeskirche von heute 35 auf ca. 150 Personen. Das bedeutet für die Landeskirche die Übernahme neuer Aufgabenbereiche. Dies wird zu einem personellen Ausbau der Verwaltung der Landeskirche führen.

Im Bericht des Regierungsrates vom 18. März 2015 wurde in Leitsatz 2 dem Grossen Rat folgendes vorgeschlagen: Die Geistlichen werden von den Landeskirchen angestellt. **Die Personaladministration wird den Landeskirchen übertragen. Damit wurde klar ausgedrückt, dass die Landeskirchen im Personalbereich die Rechtsnachfolge und die bisherigen Aufgaben und Zuständigkeiten der Kirchendirektion (BKA) übernehmen werden.**

3.5 Schaffung von regionalen HR-Dienstleistungszentren

Die Arbeitsgruppe war mehrheitlich der Ansicht, dass aufgrund der immer komplexer werdenden Personalgeschäfte, im Rahmen des Projekts „Perspektiven 2020“ die Schaffung von regionalen Dienstleistungszentren für Personaladministration oder die Übernahme einer solchen Aufgabe durch die Landeskirche geprüft werden sollte. Damit könnten vor allem kleinere Kirchgemeinden vom Fachwissen und den Dienstleistungen von sogenannten Kompetenzzentren profitieren.

3.6 Disposition des neuen Personalreglements

Das Personalreglement gliedert sich in zwei Kapitel. Im ersten Kapitel werden jene personalrechtlichen Bestimmungen aufgenommen, die sowohl für das Seelsorgepersonal mit Missio canonica wie auch für das übrige Personal der Landeskirche Gültigkeit haben.

Im zweiten Kapitel werden im ersten Abschnitt die besonderen Bestimmungen für das Seelsorgepersonal und im zweiten Abschnitt die besonderen Bestimmungen für das übrige Personal der Landeskirche aufgeführt.

Personalreglement der römisch-katholischen Landeskirche des Kantons Bern

Erläuterungen und Kommentar zu den einzelnen Artikeln

Erstes Kapitel – Bestimmung für das Seelsorge- und übrige Personal

1 Allgemeine Bestimmungen	
<p>Art. 1 Geltungsbereich</p> <p>¹ <i>Dieses Reglement regelt im ersten Kapitel:</i></p> <p>a. <i>das Arbeitsverhältnis des Seelsorgepersonals mit Missio canonica, das bei der der römisch-katholischen Landeskirche, den Kirchgemeinden und den Gesamtkirchgemeinden des Kantons Bern angestellt ist.</i></p> <p>b. <i>das Arbeitsverhältnis des übrigen Personals der Landeskirche.</i></p> <p>² <i>Im zweiten Kapitel legt es die besonderen Bestimmungen für die beiden Berufsgruppen (Seelsorgepersonal mit Missio canonica und übriges Personal) fest.</i></p> <p>³ <i>Die Kirchgemeinden sind in der Regelung der Arbeitsverhältnisse ihres übrigen Personals frei. Sie können dieses Reglement jedoch auch für ihr übriges Personal übernehmen.</i></p> <p>⁴ <i>Vorbehalten bleiben abweichende Vorschriften für Arbeitsverhältnisse, deren Leistungen nach Einsätzen oder im Stundenlohn abgegolten werden.</i></p>	<p>Abs. 1a: Das Personalreglement gilt für alle Geistlichen unabhängig davon, ob sie von der Landeskirche entlohnt werden oder ob es sich um kircheneigene Stellen handelt. Zwingend erforderlich ist aber die vom Bischof erteilte Missio canonica. Die Seelsorger und Seelsorgerinnen mit einer Missio canonica sind somit immer mit zwei Rechtsordnungen verbunden, mit jener der Landeskirche (Personalreglement) und jener des Bischofs.</p> <p>Abs. 1b: zum übrigen Personal gehören alle von der Landeskirche angestellten und entlohnten Personen (z.B. Fachstelle Religionspädagogik, anderssprachige Gemeinschaften / Missionen, Hochschulseelsorge aki, jubla etc.).</p> <p>Abs. 4: betrifft Arbeitsverhältnisse ohne Arbeitsvertrag. Es geht um Einsätze für priesterliche Dienste, Stellvertretungen im kirchlichen Dienst und deren Entschädigung. Die Landeskirche verfügt über entsprechende Abrechnungsfomulare und Merkblätter.</p>
<p>Art. 2 Ergänzendes Recht</p> <p><i>Enthalten dieses Reglement und die dazugehörenden Ausführungsbestimmungen keine auf den Einzelfall anwendbare Regelung, so gelten sinngemäss die Bestimmungen des Personalgesetzes und der Personalverordnung des Kantons Bern.</i></p>	<p>Mit dieser Bestimmung wird ausgedrückt, dass sich das neue Personalrecht der Landeskirche wie bisher stark an das Personalgesetz und die Personalverordnung des Kantons Bern anlehnt, sie aber nicht in allen Einzelfragen übernimmt.</p>
<p>Art. 3 Berufsbezogene Bestimmungen</p> <p><i>Der Landeskirchenrat kann für einzelne Personengruppen insbesondere hinsichtlich Anstellung, Aufsicht, Lohn, Arbeitszeit, Ferien sowie Beendigung des Arbeitsverhältnisses abweichende Bestimmungen erlassen.</i></p>	

2 Begriffe	
<p>Art. 4 Begriffe</p> <p>¹ <i>Zum Seelsorgepersonal gemäss Art. 1, Abs. 1a zählen alle Angestellten, welche</i></p> <p><i>a. die Anstellungsvoraussetzungen des kantonalen Rechts erfüllen und</i></p> <p><i>b. deren Anstellung eine Missio canonica des Bischofs bedarf.</i></p> <p>² <i>Seelsorger im Stellenbestand der Landeskirche sind Angestellte, deren Entlohnung aus Beiträgen des Kantons an die Landeskirchen erfolgt. Dieser Bestand wird in den Bestimmungen über die vom Kanton finanzierten Seelsorgestellen festgelegt.</i></p> <p>³ <i>Seelsorger im Stellenbestand von Kirchgemeinden und Gesamtkirchgemeinden werden von diesen entlohnt.</i></p>	<p>Die vollständige Liste der zum Seelsorgepersonal gemäss Art. 1, Abs. 1a zählenden Funktionsbezeichnungen (nach Pfarrstellenzuordnungsverordnung/RPZV) wird im Anhang zu diesem Personalreglement aufgeführt.</p>
3 Entstehung, Beendigung und Änderung des Arbeitsverhältnisses	
<p>Art. 5 Anwendbares Recht</p> <p><i>Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlicher Natur.</i></p>	<p>Die Landeskirchen regeln das Anstellungsverhältnis ihrer Geistlichen selbständig. Zwingend ist einzig, dass das Arbeitsverhältnis öffentlich-rechtlicher Natur sein muss. Dies gilt neu auch für die übrigen Angestellten der Landeskirche (Verwaltung usw.).</p>
<p>Art. 6 Anstellungsinstanzen</p> <p>¹ <i>Anstellungsinstanzen sind der Landeskirchenrat, die Kirchgemeinderäte und das ausführende Organ der Gesamtkirchgemeinde (Kleiner Kirchenrat).</i></p> <p>² <i>Die Anstellungsinstanz kann die Anstellungskompetenz delegieren.</i></p> <p>³ <i>Anstellungen, welche die Erteilung einer Missio canonica erfordern, dürfen erst vorgenommen werden, nachdem diese in Aussicht gestellt ist.</i></p>	<p>Am bisherigen Verfahren/Prozess bei der Anstellung und der Beendigung ändert grundsätzlich nichts. An Stelle des Beauftragten für kirchliche Angelegenheiten/BKA tritt neu die Landeskirche, sie erstellt den Anstellungsvertrag, sie administriert und entlohnt mindestens die vom Kanton auch weiterhin finanzierten Stellen für das Seelsorgepersonal mit Missio canonica. Das Verfahren mit den Seelsorgern, finanziert durch die Kirchgemeinden, muss mit diesen abgesprochen werden. Denkbar ist auch die Administration dieser Personen bei der Landeskirche (siehe Art. 66).</p>

<p>Art. 7 Stellenausschreibung ¹ <i>Zu besetzende Stellen werden öffentlich ausgeschrieben.</i> ² <i>Bis zu einem Jahr befristete Stellen sind von der Pflicht zur öffentlichen Ausschreibung ausgenommen.</i></p>	<p>Für Ausschreibungen kommen sowohl die klassischen Printmedien (Schweiz. Kirchenzeitung, Pfarrblatt u.a.) aber auch elektronische Medien in Frage.</p>
<p>Art. 8 Entstehung des Arbeitsverhältnisses ¹ <i>Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet, mit der Möglichkeit der Kündigung, abgeschlossen.</i> ² <i>Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig, sie dürfen jedoch nur für eine Vertragsdauer von längstens drei Jahren abgeschlossen werden.</i> ³ <i>Der Arbeitsvertrag kann in begründeten Einzelfällen insbesondere hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zugunsten der Angestellten von diesem Personalreglement abweichen.</i></p>	<p>Ausnahmsweise kann im Arbeitsvertrag eine Befristung vorgesehen werden. Ein befristetes Arbeitsverhältnis darf für eine Vertragsdauer von höchstens 3 Jahren abgeschlossen werden. Aus der Praxis bekannte Fälle sind Arbeitsverhältnisse in Lehr- und Forschungsprojekten, in Projekten mit Finanzierung aus Drittmitteln und in Projekten mit zeitlich befristeter Finanzierung.</p> <p>Abs. 2: nach Ablauf der drei Jahre müsste die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag fortgesetzt werden.</p>
<p>Art. 9 Mehrere Funktionen <i>Übt eine oder ein Angestellter mehr als eine Funktion aus, so ist in der Regel für jede Funktion ein separater Arbeitsvertrag abzuschliessen.</i></p>	<p>Leitet ein Gemeindeleiter mehr als eine Pfarrei, was in Pastoralräumen in Bern praktiziert wird, so wird heute <u>ein</u> Arbeitsvertrag mit zwei Stellenbeschreibungen ausgestellt.</p>
<p>Art. 10 Probezeit ¹ <i>Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit.</i> ² <i>Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Kalendertage.</i> ³ <i>Verkürzt sich die Beurteilungszeit infolge Abwesenheit vom Arbeitsplatz, so kann die Anstellungsbehörde die Probezeit entsprechend verlängern.</i> ⁴ <i>Vor Ablauf der Probezeit wird mit der oder dem Angestellten ein Probezeitgespräch durchgeführt.</i></p>	

<p>Art. 11 Beendigung des Arbeitsverhältnisses Das Arbeitsverhältnis endet durch:</p> <p>a) Kündigung, b) Ablauf einer befristeten Anstellung, c) Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen, d) Auflösung aus wichtigen Gründen (fristlose Kündigung), e) vorzeitigen Altersrücktritt, f) Erreichen des AHV-Alters, g) Tod.</p>	
<p>Art. 12 Kündigungsfristen und Kündigungstermine ¹ Nach Ablauf der Probezeit kann das Anstellungsverhältnis unter Wahrung einer Frist von drei Monaten auf Ende eines Monats schriftlich gekündigt werden. ² Die Vertragsparteien können schriftlich die Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen auf jeden Zeitpunkt vereinbaren.</p>	<p>Für das in der Katechese tätige Lehrpersonal gelten besondere Kündigungsfristen; siehe Art. 69, Abs. 1 und 2.</p>
<p>Art. 13 Kündigungsschutz ¹ Die Kündigung erfolgt schriftlich und ist, wenn sie durch den Arbeitgeber erfolgt, zu begründen. ² Bei der Kündigung von Mitarbeitenden durch die Anstellungsbehörde, deren Anstellung einer Missio canonica bedurfte, ist die schriftliche Stellungnahme der kirchlichen Instanzen einzuholen. ³ Die Kündigung durch die Anstellungsinstanz setzt einen sachlich hinreichenden oder wichtigen Grund voraus. Sachlich hinreichende oder wichtige Kündigungsgründe sind namentlich:</p> <p>a. Aufhebung der Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen. In diesen Fällen ist dem betroffenen Angestellten nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten, die ihren Fähigkeiten und Erfahrungen entspricht; b. Mangelnde Eignung für die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit; c. Mängel in der Leistung und im Verhalten, die sich trotz schriftlicher Mahnung während der angesetzten Bewährungszeit fortsetzen;</p>	<p>Der sachlich begründete Entzug oder die Nichtverlängerung der Missio canonica hat, sofern diese für die Anstellung erforderlich ist und vor dem Entzug eine Anhörung durch den Bischof oder dessen Vertretung stattfand, zwingend die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge.</p>

<p>d. <i>Mangelnde Bereitschaft während oder nach der Bewährungszeit, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit oder eine zumutbare andere Arbeit zu verrichten;</i></p> <p>e. <i>sich im Umgang mit Nähe und Distanz gegenüber Arbeitskolleginnen, Arbeitskollegen oder in einem Betreuungs- oder Abhängigkeitsverhältnis stehenden Personen nicht korrekt verhält;</i></p> <p>f. <i>der begründete Entzug oder die Nichtverlängerung der kirchlichen Sendung (Missio canonica).</i></p> <p>⁴ <i>Vor dem Erlass der Kündigung ist der oder die Betroffene anzuhören.</i></p> <p>⁵ <i>Beschwerden gegen die Kündigung von Arbeitsverhältnissen und gegen die vorläufige Freistellung haben keine aufschiebende Wirkung, ausser die instruierende Behörde ordne sie an.</i></p>	
<p>Art. 14 Folgen bei Verletzung der Bestimmungen über die Auflösung</p> <p>¹ <i>Erweist sich eine Kündigung nachträglich als widerrechtlich, hat die oder der Angestellte Anspruch auf eine Entschädigung.</i></p> <p>² <i>Die Entschädigung wird von der Beschwerdeinstanz unter Würdigung aller Umstände festgelegt. Sie beträgt in der Regel drei Monatslöhne und höchstens einen Jahreslohn.</i></p> <p>³ <i>Ein Anspruch auf Wiedereinstellung besteht nicht.</i></p>	
<p>Art. 15 Bewährungszeit</p> <p><i>Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, räumt sie der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine angemessene Bewährungszeit von längstens sechs Monaten ein. Von einer Bewährungszeit kann ausnahmsweise abgesehen werden, wenn feststeht, dass sie ihren Zweck nicht erfüllen kann.</i></p>	
<p>Art. 16 Kündigung zur Unzeit</p> <p><i>Der Tatbestand der Kündigung zur Unzeit richtet sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.</i></p>	

<p>Art. 17 Fristlose Auflösung</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien aus wichtigen Gründen fristlos gekündigt werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich mit Begründung.</p> <p>² Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.</p>	
<p>Art. 18 Freistellung nach Kündigung</p> <p>Die Anstellungsbehörde kann eine im gekündigten Arbeitsverhältnis stehende Person freistellen.</p>	<p>Freistellung sollte als besondere Massnahme in der Kündigungsverfügung aufgeführt werden.</p>
<p>Art. 19 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen</p> <p>Ein Arbeitsverhältnis kann mit schriftlicher Vereinbarung im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieses Personalreglements beendet werden.</p>	<p>Für die Arbeitsgruppe gilt der Grundsatz: nicht zu viel normieren, Gestaltungsfreiheit belassen. Vergleichbare Personalgesetze/-reglemente legen Wert vor allem auf die Unterstützung des beruflichen Fortkommens (Outplacement, Weiterbildung usw.).</p>
<p>Art. 20 Beendigung altershalber</p> <p>¹ Angestellte scheiden auf das Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche AHV-Rententalter erreichen, aus dem Dienst aus.</p> <p>² Wird der oder die Angestellte nach der Erreichung des ordentlichen AHV-Rentalters weiterbeschäftigt, wird ein neues Anstellungsverhältnis begründet.</p> <p>³ Dieses neue Anstellungsverhältnis ist in der Regel auf ein Jahr befristet. Es kann von den Anstellungsbehörden nach vorgenommener Prüfung der Sachlage erneuert werden.</p>	<p>Bereits heute ist es Pfarrpersonen möglich, nach ihrer ordentlichen Pensionierung weiterhin in einem festen Anstellungsverhältnis tätig zu sein. Dies entspricht einem Bedürfnis der Kirchgemeinden/Pfarreien und der betreffenden Pfarrpersonen. Diese Möglichkeit wird in Zukunft vermutlich an Bedeutung gewinnen.</p> <p>Das Personalreglement enthält keine Regelung betreffend die Höhe der Lohnzahlung für Seelsorgepersonal, das über das ordentliche Rententalter hinaus weiterarbeiten will.</p> <p>Dies erlaubt dem Arbeitnehmenden zwei Möglichkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Der Arbeitnehmer schiebt seine Rentenbezüge aus der ersten und zweiten Säule auf und bezieht den für seine Aufgaben ordentlichen Lohn. Mit dem Rentenaufschub – möglich bis zum Abschluss des 70. Altersjahrs – erhöht sich seine AHV- und Pensionskassenrente ab dem effektiven Zeitpunkt des Bezugs. - Der Arbeitnehmer entscheidet, dass er bei Weiterarbeit nach dem Erreichen des Pensionsalters neben dem ordentlichen Lohn auch die Renten aus der AHV und der Pensionskasse beziehen will. <p>Im bestehenden Vertrag der Landeskirche mit der Pensionskasse Abendrot ist schon heute die Möglichkeit eines Rentenaufschubs bis zur Erreichung der</p>

	<p>Altersgrenze von 70 Jahren enthalten. Dieselbe Möglichkeit besteht auch bei der AHV. Damit kann eine berufstätigen Person ihre aktive „Lebensarbeitszeit“ verlängern und nach ihrer definitiven Pensionierung eine prozentual um die entsprechenden Arbeitsjahre höhere Rentenleistung beziehen.</p> <p>Ein über das ordentliche Pensionsalter hinausgehendes Arbeitsverhältnis ist bei Erreichen des ordentlichen Pensionsalters neu zu definieren (Umfang, Aufgaben etc.). Anschliessend wird ein neuer befristeter Arbeitsvertrag erstellt. Damit bei einer Veränderung der Situation alle Beteiligten bei Bedarf relativ schnell und unkompliziert handeln können, sollen diese Verträge in der Regel jeweils für die Dauer eines Jahres abgeschlossen werden.</p>
<p>Art. 21 Ablauf der befristeten Anstellung</p> <p>¹ <i>Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung. Vor Ablauf der Befristung sind die Anstellungen ordentlich kündbar.</i></p> <p>² <i>Besteht die Absicht, das Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umzuwandeln, so teilt dies die Anstellungsinstanz der betroffenen Person mit.</i></p>	<p>Abs. 2: von dieser Regelung ausgenommen sind die befristeten Arbeitsverhältnisse mit Personen, die nach Erreichen ihres ordentlichen Pensionierungsalters weiterarbeiten.</p>
<p>Art. 22 Änderung des Arbeitsverhältnisses</p> <p>¹ <i>Die Anstellungsbehörde kann den Angestellten unter Beibehaltung des bisherigen Gehalts vorübergehend oder dauernd eine andere zumutbare Arbeit zuweisen, wenn es die Aufgabenerfüllung oder der zweckmässige Personaleinsatz erfordert.</i></p> <p>² <i>Unter den gleichen Voraussetzungen können Angestellte an einen anderen Arbeitsort versetzt werden, soweit dieser für die betroffene Person zumutbar ist.</i></p> <p>³ <i>Jede Änderung des Arbeitsvertrages bedarf der schriftlichen Form.</i></p> <p>⁴ <i>Kommt über eine Änderung des Arbeitsvertrages keine Einigung zustande, so muss der Vertrag gekündigt werden.</i></p> <p>⁵ <i>Kündigt die für die Anstellung zuständige Stelle das Arbeitsverhältnis (Änderungskündigung), so bietet sie der anderen Vertragspartei einen neuen, geänderten Vertrag an.</i></p>	<p>In allen Fällen mit Seelsorgepersonal mit Missio canonica (Änderung Arbeitsverhältnis wie auch Beendigung des Arbeitsverhältnisses) braucht es die Rücksprache/Konsultation mit dem Bistum bzw. der Vertretung des Bistums. Eine Änderungskündigung ist die Arbeitsvertragskündigung verbunden mit dem Angebot, einen neuen Arbeitsvertrag zu veränderten Bedingungen abzuschliessen (Verknüpfung von Antrag auf Vertragsänderung und Kündigung).</p>

4 Allgemeine Rechte und Pflichten der Angestellten	
Art. 23 Schutz der Persönlichkeit <i>Die Anstellungsbehörde achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.</i>	
Art. 24 Personaldaten, Datenschutz und Recht auf Einsicht <i>Die Angestellten haben hinsichtlich ihrer Personaldaten Anspruch auf Auskunft, Einsicht und Berichtigung im Rahmen der Datenschutzgesetzgebung.</i>	
Art. 25 Mitarbeitergespräch ¹ <i>Die zuständige und fachlich vorgesetzte Stelle führt mit den Angestellten jährlich ein Mitarbeitergespräch im Sinne einer zukunftsgerichteten Standortbestimmung durch. Dieses besteht in der Regel aus Zielvereinbarung, Zwischengespräch und Personalbeurteilung.</i> ² <i>Die Personalbeurteilung bildet die Grundlage für die Gehaltsentwicklung aufgrund der vereinbarten Ziele bezüglich Leistung und Verhalten.</i>	Abs. 2: Für die Angestellten in der Seelsorge gemäss Art. 1, Abs. 1a ist das Mitarbeitergespräch/Personalbeurteilung nicht lohnrelevant; siehe Art. 75 sowie Erläuterungen Punkt 2.2. Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten. In den Ausführungsbestimmungen zum Thema „Mitarbeitergespräch mit Seelsorgepersonal“ wird aufgezeigt, wie die Abläufe und die Zusammenarbeit zwischen den zuständigen kirchlichen Organen und den staatskirchenrechtlichen Organen (Landeskirche, Kirchengemeinderat) geregelt werden.
Art. 26 Arbeitszeugnis ¹ <i>Die Angestellten können jederzeit bei ihrer vorgesetzten Stelle ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten ausspricht.</i> ² <i>Wenn es gewünscht wird, erhalten sie eine Arbeitsbestätigung, die sich auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses beschränkt.</i>	Mit Zeugnis ist auch ein Zwischenzeugnis gemeint. Der Prozess der Erstellung dieser Zeugnisse ist zu definieren. Mitarbeitende der Pastorale: zuständig ihre kirchlichen Vorgesetzten. Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten.
Art. 27 Pflichten, Grundsatz <i>Die Angestellten haben die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen der Landeskirche, der Kirchengemeinden und der Gesamtkirchengemeinden in guten Treuen zu wahren.</i>	

<p>Art. 28 Amtsgeheimnis</p> <p>¹ Die Angestellten sind verpflichtet, über die Angelegenheiten sowohl der Landeskirche, des Bistums, der Pfarreien, der Kirchgemeinden zu schweigen, die ihnen in ihrer Stellung zur Kenntnis gelangen und die ihrer Natur nach oder nach besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.</p> <p>² Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.</p>	
<p>Art. 29 Arbeitszeit und Arbeitszeitformen</p> <p>Der Landeskirchenrat legt die Arbeitszeit und die Arbeitszeitformen in den Ausführungsbestimmungen fest. Er ist ermächtigt, dabei nach verschiedenen Personalkategorien zu unterscheiden und Ausnahmeregelungen zu treffen.</p>	<p>Das bernische Personalgesetz kennt in Artikel 57 dieselbe kurze Regelung zur Arbeitszeit, wie der Vorschlag der Arbeitsgruppe in Art. 29. Das heisst «Freiheit in den Ausführungsbestimmungen».</p> <p>Zulässig wäre auch die Einführung der Vertrauensarbeitszeit für leitende Angestellte, wie sie die Gesamtkirchgemeinde Bern (Art. 34 Personalreglement) kennt.</p> <p>Die arbeitsfreien Tage werden in den Ausführungsbestimmungen bezeichnet (analog Kanton Bern).</p>
<p>Art. 30 Nebenbeschäftigungen und Teilzeitarbeit bei Dritten</p> <p>¹ Angestellte dürfen keine Nebenbeschäftigungen ausüben, die mit ihrer beruflichen Stellung und ihrer Leistungserbringung nicht vereinbar sind.</p> <p>² Teilzeitarbeitsverhältnisse bei Dritten sind dem Arbeitgeber offenzulegen.</p>	
<p>Art. 31 Meldepflichten</p> <p>Die Angestellten sind verpflichtet, der Entlohnungsbehörde die für die Ausrichtung von Leistungen erforderlichen Angaben zu machen.</p>	<p>Seelsorger im Stellenbestand der Landeskirche sind in der Regel bei Kirchgemeinden angestellt und Meldungen erfolgen via Kirchgemeinde an die Landeskirche. Diese richtet als Entlohnungsbehörde Leistungen an die bei den Kirchgemeinden angestellten Seelsorger aus. Seelsorger im Stellenbestand der Kirchgemeinden melden direkt der sie entlohnenden Kirchgemeinde, die das landeskirchliche Personalreglement anwendet.</p>
<p>Art. 32 Vertrauensärztliche Untersuchung</p> <p>Die Angestellten können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.</p>	

<p>Art. 33 Haftung ¹ <i>Die Haftungsbestimmungen der Personalerlasse des Kantons Bern gelten für die Angestellten sinngemäss.</i> ² <i>Werden Ansprüche gegen Angestellte geltend gemacht, so erlässt der Landeskirchenrat eine Verfügung.</i></p>	<p>Abs. 2: Das LKG verlangt in Art. 26, dass das landeskirchliche Recht ein zuständiges Organ bezeichnet, das bei streitigen Schadenersatz-Ansprüchen gegen die Landeskirche eine Verfügung erlässt. Das kann nur der Landeskirchenrat sein, wenn Personal unter dem Personalreglement der Landeskirche mit Schadenersatzforderungen konfrontiert ist. Beschwerden gegen diese Verfügung beurteilt das Verwaltungsgericht.</p> <p>Das Geschäftsreglement des Landeskirchenparlaments und des Landeskirchenrates müssen das zuständige Organ bezeichnen, das bei Schadenersatzforderungen gegen landeskirchliche Behördenmitglieder eine Verfügung erlässt. Es ist naheliegend, dass auch in diesen Fällen der Landeskirchenrat eine Verfügung erlässt.</p>
<p>5 Gehalt und andere finanzielle Leistungen</p>	
<p>Art. 34 Grundsatz <i>Die Angestellten haben während der Dauer des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein Gehalt.</i></p>	
<p>Art. 35 Rückforderungen, Verrechnung <i>Die Entlohnungsbehörde hat zu Unrecht erbrachte finanzielle Leistungen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis zurückzufordern oder zu verrechnen.</i></p>	
<p>Art. 36 Gehaltsrahmen und Grundgehalt <i>Für die Festsetzung des Jahresgehalts gelten die Gehaltsklassen des Personalrechts des Kantons Bern (Gehaltsklassentabelle des Kantons Bern).</i></p>	<p>Beschrieben in den Ausführungsbestimmungen wird u.a. wie das Anfangsgehalt von Berufseinsteigern, ohne Berufserfahrung aber mit erfüllten Anstellungsvoraussetzungen festgelegt wird.</p>
<p>Art. 37 Jahresgehalt ¹ <i>Das Jahresgehalt wird in 13 Teilen ausgerichtet, der letzte Teil als 13. Monatsgehalt ohne Zulagen und in zwei Tranchen jeweils im Juni und Dezember.</i> ² <i>Bei Dienstantritt und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses während des Jahres besteht ein anteilmässiger Anspruch auf Ausrichtung des 13. Monats-</i></p>	

<p>gehalts.</p>	
<p>Art. 38 Einreihung und Funktionen ¹ Der Landeskirchenrat erlässt Richtlinien für die Lohneinreihung. ² Massgebend für die Einreihung sind insbesondere Art und Umfang des Aufgabenkreises gemäss Stellenbeschreibung, funktionsgerechte Ausbildung sowie das Mass der Anforderungen und Verantwortlichkeiten.</p>	
<p>Art. 39 Gehaltsaufstieg Für den Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse wird das degressive Gehaltssystem des Kantons Bern angewendet. Ein individueller Anspruch auf Gehaltsstufen besteht nicht.</p>	
<p>Art. 40 Genereller Gehaltsaufstieg Der Landeskirchenrat kann generelle Lohnerhöhungen, insbesondere zur Erhaltung der Kaufkraft, vorsehen. Er berücksichtigt dabei die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt, die Teuerungsentwicklung und die Finanzlage der Landeskirche.</p>	<p>Weil für das Seelsorgepersonal keine lohnrelevante Personalbeurteilung zulässig ist, wird der Landeskirchenrat (wie heute der Regierungsrat) jährlich festlegen müssen, ob es einen Aufstieg gibt, und wenn ja, wie viele Stufen gewährt werden. Im Stellenbestand der Kirchgemeinden erwachsen diesen von der Landeskirche angeordnete Mehrkosten.</p> <p>Die definitive Lösung muss in enger Zusammenarbeit mit den KG und insbesondere der GKG (weil wahrscheinlich am meisten von der Neuregelung betroffen) gesucht werden.</p>
<p>Art 41 Gehaltsfortzahlung bei Krankheit und Unfall ¹ Werden Angestellte infolge Krankheit oder Unfall ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung gehindert, wird das Gehalt ganz oder teilweise befristet weiter ausgerichtet. ² Die maximale Gehaltsfortzahlungsdauer beträgt 720 Tage innerhalb von 900 Tagen. ³ Tritt die Krankheit oder der Unfall während der Kündigungsfrist ein, endet die Lohnfortzahlungspflicht gleichzeitig mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses. ⁴ Bei befristeten Arbeitsverhältnissen endet die Dauer der Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall mit dem Ende des Ar-</p>	<p>In den Ausführungsbestimmungen ist u.a. zu regeln wie die Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgeteilt wird und wie hoch die Gehaltsfortzahlung nach einer bestimmten Dauer der Arbeitsunfähigkeit sein wird.</p>

<p><i>beitsverhältnisses.</i></p>	
<p>Art. 42 Gehaltsfortzahlung bei Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst ¹ Die Gehaltszahlung während des obligatorischen Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienstes richtet sich nach der Personalverordnung des Kantons Bern. ² Die Erwerbsausfallentschädigung fliessen bis zur Höhe des ausgerichteten Gehalts an die Entlohnungsbehörde.</p>	
<p>Art. 43 Gehaltsfortzahlung für Familienangehörige ¹ Im Todesfall haben die Familienangehörigen bzw. andere Personen, deren Versorgerin die verstorbene Person war, vom Todestag an Anspruch auf das Gehalt für den Rest des laufenden Monats und für drei weitere Monate. ² Bei einer Aufteilung der Gehaltsfortzahlung auf mehrere Berechtigte darf die Gesamtleistung den Betrag gemäss Absatz 1 nicht übersteigen.</p>	
<p>Art. 44 Ersatz von Auslagen ¹ Bei dienstlich angeordneten Reisen haben die Angestellten, gegen Vorlage der Belege, Anspruch auf Vergütung der Auslagen für Reise und Unterkunft. Es sind nach Möglichkeit die öffentlichen Verkehrsmittel zu benützen. ² Bei Mahlzeiten werden die Mehrauslagen ersetzt, die durch berufliche Einsätze entstehen.</p>	
<p>Art. 45 Familienzulagen / Betreuungszulagen ¹ Die Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen) richten sich in der Höhe nach dem Personalrecht des Kantons Bern. ² Angestellte, die einen Anspruch auf Familienzulagen haben, erhalten zusätzlich eine Betreuungszulage. ³ Die Höhe der Betreuungszulage und die Anzahl der zulagenberechtigten Kinder wird vom Landeskirchenrat in den Ausführungsbestimmungen festgelegt.</p>	

<p>Art. 46 Funktionsbezogene Zulagen <i>Den Angestellten kann für die Übernahme von zusätzlichen Aufgaben oder für die länger dauernde Vertretung eine funktionsbezogene Zulage gewährt werden.</i></p>	
<p>Art. 47 Treueprämien ¹ <i>Die Angestellten haben Anspruch auf Treueprämien. Die Treueprämie besteht aus bezahltem Urlaub.</i> ² <i>Die für die Anstellung zuständige Stelle kann in begründeten Fällen ausnahmsweise oder teilweise Barauszahlung in der Höhe des entsprechenden Gehalts bewilligen.</i></p>	<p>Keine pro rata Zahlungen und Zahlung erst <u>nach</u> erfüllten zeitlichen Normen. Treueprämie soll nur in begründeten Ausnahmefällen bar ausbezahlt werden. Der Landeskirchenrat regelt Umfang der Treueprämie in den Ausführungsbestimmungen.</p>
<p>Art. 48 Aus- und Weiterbildung ¹ <i>Die Anstellungsbehörden fördern und unterstützen Aus- und Weiterbildungen, die für die Erfüllung der Aufgaben gemäss Stellenbeschreibung erforderlich sind.</i> ² <i>Die Gewährung der Beiträge kann mit der Verpflichtung verknüpft werden, dass die Beiträge ganz oder teilweise zurückerstattet werden müssen, wenn das Arbeitsverhältnis vor einem bestimmten Zeitpunkt beendet wird oder wenn die Aus-, Fort- oder Weiterbildung aus Gründen, die bei der betreffenden Person liegen, nicht abgeschlossen wird.</i></p>	<p>Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten.</p>
<p>6 Ferien und Urlaub</p>	
<p>Art. 49 Ferien ¹ <i>Die Angestellten haben folgenden Anspruch auf Ferien:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a. <i>25 Arbeitstage bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 49. Altersjahr vollendet wird,</i> b. <i>28 Arbeitstage ab Beginn des Kalenderjahrs, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird, sowie bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 20. Altersjahr vollendet wird,</i> c. <i>33 Arbeitstage ab Beginn des Kalenderjahrs, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird.</i> 	<p>Die vorgeschlagene Anzahl Ferientage entsprechen den heutigen Regelungen im Personalreglement des Kantons Bern.</p>

<p>² Der Ferienanspruch wird anteilmässig gekürzt, wenn die Arbeit in einem Kalenderjahr während mehr als zwei Monaten aus nicht betrieblichen Gründen ausgesetzt wird. Bezahlter Mutterschaftsurlaub wird nicht angerechnet.</p>	
<p>Art. 50 Urlaub</p> <p>¹ Als Urlaub gilt jede bezahlte oder unbezahlte bewilligte Arbeitsabwesenheit, bei der es sich nicht um Ferien oder arbeitsfreie Tage handelt.</p> <p>² Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten.</p>	
<p>Art. 51 Mutterschaftsurlaub</p> <p>¹ Die Mitarbeiterinnen haben Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen, der frühestens 2 Wochen vor dem ärztlich bescheinigten Niederkunftstermin beginnt. Muss die Mitarbeitende ihre Tätigkeit wegen schwangerschaftsbedingter Beschwerden früher niederlegen, werden die letzten zwei Wochen der Abwesenheit vor der Niederkunft an den Mutterschaftsurlaub angerechnet.</p> <p>² Im Übrigen gelten die Anspruchsvoraussetzungen der eidgenössischen Mutterschaftsentschädigung. Soweit der Arbeitgeber Lohnzahlungen während des Mutterschaftsurlaubs erbringt, fallen ihm die Leistungen der staatlichen Mutterschaftsversicherung zu.</p>	<p>Der Mutterschaftsurlaub soll einheitlich auf 16 Wochen festgelegt werden, auch wenn die Mutterschaftsversicherung bloss während 14 Wochen Leistungen erbringt.</p> <p>Spätestens am Tag der Geburt und frühestens 2 Wochen vor dem mutmasslichen Geburtstermin können Sie Ihren Mutterschaftsurlaub antreten. Der Urlaub beträgt 16 Wochen. Das Gehalt wird zu 100% des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades der fünf Monate vor Beginn des Anspruchs ausgerichtet. Das "Merkblatt für das Kantonspersonal Mutterschaftsentschädigung" enthält weitere Informationen.</p> <p>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes oder Adoption auf Gesuch hin Anspruch auf unbezahlten Urlaub bis zu sechs Monaten, sofern der ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist.</p>
<p>Art. 52 Vaterschaftsurlaub</p> <p>Anlässlich der Geburt eines eigenen Kindes hat der Vater Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von zehn Tagen. Dieser bezahlte Urlaub kann vom Vater innerhalb von 6 Monaten nach erfolgter Geburt des eigenen Kindes bezogen werden. Wird der Vaterschaftsurlaub während dieser Zeitspanne nicht beansprucht, so verfällt er entschädigungslos.</p>	<p>Entspricht der Regelung Kanton Bern</p>

<p>Art. 53 Adoptionsurlaub ¹ <i>Angestellte haben Anspruch auf einen bezahlten Adoptionsurlaub von zehn Tagen, wenn sie ein Kind adoptieren.</i> ² <i>Der Adoptionsurlaub ist zusammenhängend oder gestaffelt innert 6 Monaten nach bewilligter Aufnahme des Kindes zur späteren Adoption zu beziehen. Nicht bezogener Adoptionsurlaub verfällt entschädigungslos.</i></p>	Entspricht Regelung Kanton Bern
<p>7 Versicherungsschutz</p>	
<p>Art. 54 Unfallversicherung <i>Die Angestellten werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert. Die Kosten der Berufsunfallversicherung trägt der Arbeitgeber. Die Kosten für die Nichtberufsunfallversicherung können vom Lohn in Abzug gebracht werden.</i></p>	In den Ausführungsbestimmungen wird u.a. die Beteiligung der Angestellten an den Nichtberufsunfallversicherungsbeiträgen geregelt.
<p>Art. 55 Berufliche Vorsorge <i>Die Angestellten werden gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod versichert.</i></p>	
<p>Art. 56 Einschränkungen von Sozialleistungen / Eintritt in die Rechte des Angestellten <i>Hat die angestellte Person die Krankheit oder den Unfall absichtlich oder grobfahrlässig verschuldet, kann der Landeskirchenrat, der (Kleine) Kirchenrat bzw. der Kirchgemeinderat den Gehaltsanspruch herabsetzen oder verweigern.</i></p>	Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten.
<p>8 Rechtspflege</p>	
<p>Art. 57 Grundsatz / Verfahren <i>Soweit dieses Reglement nichts anderes bestimmt, gilt das Gesetz vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG).</i></p>	

<p>Art. 58 Verfügungen und Entscheide vertraglicher Natur</p> <p>¹ <i>Unter Vorbehalt anderslautender Vorschriften dieses Reglements oder besonderer Erlasse erlässt der Arbeitgeber eine Verfügung, wenn bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis keine Einigung zu Stande kommt.</i></p> <p>² <i>In der Form einer Verfügung werden insbesondere personalrechtlich relevante Entscheide erlassen.</i></p>	
<p>Art. 59 Rechtsmittelbelehrung und Anhörung</p> <p>¹ <i>Verfügungen sind durch die Anstellungsbehörde mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.</i></p> <p>² <i>Die betroffenen Angestellten sind vorgängig anzuhören.</i></p>	
<p>Art. 60 obligatorische Schlichtung</p> <p>¹ <i>Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis ist eine einvernehmliche Lösung anzustreben.</i></p> <p>² <i>Vor dem Erlass einer Verfügung auf Kündigung des Arbeitsvertrages wird in der Regel ein Schlichtungsverfahren durchgeführt.</i></p> <p>³ <i>Der Landeskirchenrat bezeichnet eine unabhängige Schlichtungsperson bzw. Schlichtungsstelle für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis.</i></p> <p>⁴ <i>Diese Schlichtungsstelle führt Vergleichsverhandlungen zwischen den Parteien durch. Sie unterbreitet ihnen Lösungsvorschläge ausschliesslich für die von den Parteien gestellten Anträge.</i></p> <p>⁵ <i>Kommt dabei keine Einigung zustande, so erlässt die Anstellungsbehörde eine Verfügung.</i></p>	
<p>9 Mitwirkungsrecht der Kirchgemeinden und der Gesamtkirchgemeinden</p>	
<p>Art. 61 Mitwirkungsrecht der Kirchgemeinden und der Gesamtkirchgemeinden</p> <p>¹ <i>Der Landeskirchenrat und die Verwaltung der Landeskirche informieren die Kirchgemeinden und die Gesamtkirchgemeinden rechtzeitig und umfassend über alle wichtigen Personalangelegenheiten.</i></p>	<p>Die Mitwirkung der Kirchgemeinden und Gesamtkirchgemeinden betrifft sowohl die Erarbeitung von Verordnungen wie auch von Ausführungsbestimmungen.</p>

<p>² Sie konsultieren die Kirchgemeinden und die Gesamtkirchgemeinden:</p> <p>a. vor beabsichtigten Änderungen dieses Reglements;</p> <p>b. vor dem Erlass und Änderungen von Ausführungsbestimmungen zu diesem Reglement, insbesondere wenn Seelsorgepersonal gemäss Art. 1, Abs. 1a betroffen ist.</p>	
<p>10 Übergangs- und Schlussbestimmungen</p>	
<p>Art. 62 Bestehende Arbeitsverhältnisse</p> <p>¹ Unbefristete Arbeitsverhältnisse, die bei Inkrafttreten dieses Reglements bestehen, werden nach neuem Recht weitergeführt.</p> <p>² Befristete Arbeitsverhältnisse werden bis zum Ende der vereinbarten Anstellungsdauer nach bisherigem Recht weitergeführt.</p>	
<p>Art. 63 Übergangsbestimmungen</p>	
<p>Art. 64 Aufhebung bisherigen Rechts</p>	

Zweites Kapitel

Erster Abschnitt: Besondere Bestimmungen für das Seelsorgepersonal mit *Missio canonica*

1 Entstehung, Änderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	
<p>Art. 65 Anstellungsverfahren / Zusammenarbeit</p> <p>¹ <i>Bei allen Anstellungen von Seelsorgepersonal arbeiten die Anstellungsbehörden mit dem Bistum zusammen.</i></p> <p>² <i>Bei Anstellungen auf Seelsorgestellen im Stellenbestand der Landeskirche arbeiten die Kirchgemeinden/Gesamtkirchgemeinden mit der Landeskirche zusammen.</i></p> <p>³ <i>Die Ausführungsbestimmungen regeln die Zusammenarbeit der Kirchgemeinden/Gesamtkirchgemeinden mit der Landeskirche bei der Begründung, der Änderung und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Sie können eine Meldepflicht, eine Bewilligungspflicht und weitere Auflagen vorsehen.</i></p>	<p>Dieser Artikel macht das komplexe Dreiecksverhältnis sichtbar, das schon heute bei Anstellungen von Seelsorgepersonal (auf Kantonsstellen) besteht und ein Zusammenwirken von drei Behörden erfordert: Kirchgemeinde, Bistumsvertretung, Beauftragter für kirchliche Angelegenheiten (BKA).</p> <p>In Zukunft sind Kirchgemeinde, Bistumsvertretung und Landeskirche (Verwaltung) Partner dieses Anstellungsverfahrens.</p> <p>Am bisherigen Anstellungsverfahren/-prozess für Seelsorger, die aus Mitteln des Kantons finanziert werden, ändert nichts. Neu übernimmt die Landeskirche die Aufgaben und Kompetenzen des bisherigen «Beauftragten für kirchliche Angelegenheiten BKA» bei der Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion JGK.</p>
<p>Art. 66 Anstellungsvoraussetzungen</p> <p>¹ <i>Für Anstellungen in der Seelsorge bleiben die Bestimmungen des kirchlichen Rechts und des Landeskirchengesetzes (Art. 17) sowie der Verordnung über die Ausbildung und die Aufnahme der Geistlichen in den Dienst einer Landeskirche des Kantons Bern (ASAV) vom September 2019 vorbehalten.</i></p> <p>² <i>Bewerberinnen und Bewerber auf Stellen in der Seelsorge gemäss Art. 1, Abs. 1a können nur angestellt werden, wenn sie über die kirchliche Sendung (<i>Missio canonica</i>) des Bischofs verfügen.</i></p>	<p>Dieser Artikel übernimmt und definiert die staatlichen Voraussetzungen für die Anstellung der Geistlichen. Die geltenden Anstellungsvoraussetzungen werden übernommen. Damit stellt der Staat ein hohes Ausbildungsniveau sicher, lässt aber gleichzeitig zu, dass die Landeskirchen zusätzliche Anstellungsbedingungen festlegen können. Die Prüfungskommissionen können ausserdem über den Weg der Äquivalenzprüfungen auch Kandidatinnen und Kandidaten anerkennen, die einen andern als den hier definierten Ausbildungsgang abgeschlossen haben. Dieser muss aber gleichwertig sein.</p>
<p>Art. 67 Dienstwohnung</p> <p>¹ <i>Dienstwohnungen können Bestandteil des Arbeitsverhältnisses sein und werden im Arbeitsvertrag aufgeführt.</i></p> <p>² <i>Einzelheiten, wie Berechnung des Mietzinses und des Gehaltsabzugs werden in den Ausführungsbestimmungen geregelt.</i></p>	<p>Zu beachten sind aber auch die Auflagen des Bistums betreffend Residenzpflicht.</p>

<p>Art. 68 Beendigung des Arbeitsverhältnisses</p> <p>¹ Die Vertragsparteien haben bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Seelsorgepersonal die innerkirchlichen Vorgaben einzuhalten.</p> <p>² Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen von Seelsorgepersonal mit Missio canonica konsultiert die Anstellungsbehörde vorgängig den Bischof und das Präsidium des Landeskirchenrates.</p> <p>³ Als sachlich hinreichender Kündigungsgrund nach Artikel 16 gilt auch der Entzug oder die Nichtverlängerung der Missio canonica, wenn diese begründet wurde und unter Gewährung des rechtlichen Gehörs erfolgte.</p> <p>⁴ Vor dem Abschluss einer Austrittsvereinbarung beim Seelsorgepersonal im Stellenbestand der Landeskirche lädt die Anstellungsbehörde die Landeskirche vorgängig zur Stellungnahme ein.</p>	<p>Missio-Personal ist rar und kann in der Schweiz gut vermittelt werden. Die kirchliche Seite ist immer dabei.</p> <p>Der Bischof kann die kirchliche Sendung aus schwerwiegenden Gründen entziehen. Als solche gelten z.B. inhaltliche Unzulänglichkeit der Verkündigung, krasse Verletzung der kirchlichen Solidarität, mangelnde Befähigung.</p> <p>Die Anstellungsbehörde kann dem Seelsorger auch nicht kündigen, ohne vorgängige Rücksprache mit dem Bistum bzw. dessen Vertretung. Die behördliche Kündigungsabsicht tangiert die Missio canonica, die Anstellungsbehörde verlangt im Grunde genommen vom Bischof einen Widerruf/Rückzug der Missio canonica für eine bestimmte Stelle.</p> <p>Beim Seelsorgepersonal im Stellenbestand der Landeskirche ist die finanzielle Zuständigkeit der Landeskirche tangiert.</p>
<p>Art. 69 Kündigungsfristen und Kündigungstermine für das Katechesepersonal</p> <p>¹ Für das Katechesepersonal ist die Kündigung im ersten Anstellungsjahr auf Ende eines Monats möglich.</p> <p>² Ab dem zweiten Anstellungsjahr ist die Kündigung mit einer Frist von drei Monaten auf Ende des Schulsemesters möglich.</p>	
<p>2 Allgemeine Rechte und Pflichten</p>	
<p>Art. 70 Sorgfalts- und Treuepflicht</p> <p>Die Angestellten haben die ihnen übertragenen Aufgaben mit Sorgfalt auszuführen und die berechtigten Interessen der Landeskirche, der Kirchgemeinden, der Gesamtkirchgemeinden sowie des Bistums in guten Treuen zu wahren.</p>	<p>Es geht um die Wahrung der Interessen von Körperschaften und Institutionen, nicht von Organen. Innerkirchlich gelten zusätzliche Loyalitätspflichten.</p>

<p>Art. 71 Vorsorgliche Massnahmen zur Sicherstellung des geordneten Aufgabenvollzugs</p> <p>¹ <i>Vorsorgliche Massnahmen der Kirchgemeinden nach Art. 28 für Seelsorger im Stellenbestand der Landeskirche erfolgen nur im Einvernehmen mit der Landeskirche.</i></p> <p>² <i>In allen Fällen konsultieren die Arbeitgeber die zuständige Vertretung des Bistums.</i></p>	
<p>Art. 72 Arbeitszeit / Besonderheiten des kirchlichen Dienstes</p> <p>¹ <i>Für Angestellte im kirchlichen Dienst gelten andere als die üblichen Arbeitszeiten.</i></p> <p>² <i>Angestellte im kirchlichen Dienst sind zur Arbeit an Samstagen, Sonntagen und an gesetzlichen Ruhetagen verpflichtet.</i></p> <p>³ <i>Für diese Verpflichtungen werden keine zusätzlichen Vergütungen ausgerichtet.</i></p>	<p>Nach Artikel 3 Buchstabe a des Arbeitsgesetzes (Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel; SR 822.11) ist das Gesetz nicht anwendbar auf Personen geistlichen Standes und andere Personen, die im Dienste von Kirchen stehen. Im kirchlichen Dienst ist demnach eine Beschäftigung von Arbeitnehmenden an Sonntagen und gesetzlichen Ruhetagen ohne zusätzliche Vergütung zulässig.</p> <p>Gemeint sind – nach amtlicher Auslegung (seco) - Personen, die Arbeiten in einem engen und notwendigen Zusammenhang mit religiösen Handlungen (Kultus) erbringen. Neben dem Seelsorgepersonal gehören Sakristane und Kirchenmusiker (Organisten, Instrumentalisten, Chorleiter) dazu. Nicht zum Kultuspersonal zählen Verwaltungsangestellte und Hauswarte.</p> <p>Die Ausführungsbestimmungen werden das Anrecht der Angestellten im kirchlichen Dienst auf wöchentlich einen freien Tag, freie Wochenende usw. regeln.</p>
<p>3 Gehalt und andere finanzielle Leistungen</p>	
<p>Art. 73 Einreihung und Funktionen</p> <p><i>Jede Funktion für das Seelsorgepersonal wird vom Landeskirchenrat bzw. vom Kleinen Kirchenrat, Kirchgemeinderat in eine Gehaltsklasse eingereiht.</i></p>	
<p>Art. 74 Ausnahmen von der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung</p> <p><i>Der Landeskirchenrat bestimmt die Funktionen, deren Tätigkeit eine gehaltsrelevante Leistungs- und Verhaltensbeurteilung als unzweckmässig erscheinen lässt. Er legt für diese Funktionen den Gehaltsaufstieg und die Gehaltshöhe fest.</i></p>	<p>Weil für das Seelsorgepersonal keine lohnrelevante Personalbeurteilung zulässig ist, wird der Landeskirchenrat (wie heute der Regierungsrat) jährlich festlegen müssen, ob es einen Aufstieg gibt, und wenn ja, wie viele Stufen gewährt werden. Im Stellenbestand der Kirchgemeinden erwachsen diesen von der Landeskirche angeordnete Mehrkosten.</p>

<p>Art. 75 Ersatz von Auslagen <i>Die Landeskirche trägt die Kosten für das bei ihr angestellte Seelsorgepersonal; die Kirchgemeinden und die Gesamtkirchgemeinden tragen die Kosten für ihre Angestellten.</i></p>	
<p>Art. 76 Aus- und Weiterbildung ¹ <i>Die Anstellungsbehörden tragen die Kosten für das von ihnen angestellte Seelsorgepersonal.</i> ² <i>Ordnet der Bischof die Fort- und Weiterbildung an, so sind die notwendige Zeit und die Kosten zu gewähren. Sie sind von der Anstellungsbehörde zu übernehmen.</i></p>	Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten.
<p>Art. 77 Stellvertretung <i>Der Landeskirchenrat erlässt Regelungen bezüglich der Stellvertretung bei Vakanzen und Urlauben.</i></p>	Die Stellvertretung wird heute „Verweserschaft“ genannt und ist in der Verordnung des Regierungsrates vom 19. Oktober 2011 über das Arbeitsverhältnis der Inhaberinnen und Inhaber von Pfarr- und Hilfspfarrstellen (APHV) geregelt.
<p>4 Versicherungsschutz</p>	
<p>Art. 78 Krankentaggeldversicherung <i>Der Landeskirchenrat und die Kirchgemeinden, Gesamtkirchgemeinden können Krankentaggeldversicherungen abschliessen und bestimmen, in welchem Umfang sich die Angestellten an den Prämien beteiligen.</i></p>	Krankentaggeldversicherungen sind teuer und lohnen sich grundsätzlich nur für Organisationseinheiten mit einem grossen Personalbestand und einem erhöhten Krankheitsrisiko.
<p>Art. 79 Berufliche Vorsorge ¹ <i>Für das Personal, das von der Landeskirche entlöhnt wird, bestimmt die Landeskirche die Vorsorgeeinrichtung.</i> ² <i>Für das Personal, das von den Kirchgemeinden oder der Gesamtkirchgemeinden entlöhnt wird, bestimmen diese die Vorsorgeeinrichtung.</i></p>	

5 Rechtspflege	
Art. 80 Verfahren ¹ Gegen Verfügungen der Kirchgemeinden kann beim Regierungsstatthalteramt Beschwerde geführt werden. ² Gegen Verfügungen der Landeskirche kann beim Verwaltungsgericht Beschwerde geführt werden.	

Zweiter Abschnitt: Besondere Bestimmungen für das übrige Personal der Landeskirche

1 Allgemeine Rechte und Pflichten	
Art. 81 Mitarbeitergespräch ¹ Die zuständige und fachlich vorgesetzte Stelle führt mit den Angestellten jährlich ein Mitarbeitergespräch im Sinne einer zukunftsgerichteten Standortbestimmung durch. Dieses besteht in der Regel aus Zielvereinbarung, Zwischengespräch und Personalbeurteilung. ² Die Personalbeurteilung bildet die Grundlage für die Gehaltsentwicklung aufgrund der vereinbarten Ziele bezüglich Leistung und Verhalten.	
2 Gehalt und andere finanzielle Leistungen	
Art. 82 Gehaltsaufstieg ¹ Der Gehaltsaufstieg kann generell oder individuell erfolgen. ² Der Landeskirchenrat legt jährlich den Umfang der für den Lohnaufstieg verfügbaren Mittel aufgrund des Budgets fest.	
Art. 83 Ersatz von Auslagen Der Landeskirchenrat erlässt die Ausführungsbestimmungen.	
Art. 84 Aus- und Weiterbildung Der Landeskirchenrat erlässt die Ausführungsbestimmungen.	

3 Rechtsschutz**Art.85** Verfahren

Gegen Verfügungen der Landeskirche kann beim Verwaltungsgericht Beschwerde geführt werden.