



# **Personalreglement**

## **für das Seelsorgepersonal mit Missio canonica und für das übrige Personal der Landeskirche**

**vom 24.11.2018**

## Inhaltsverzeichnis

<b>I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN .....</b>	<b>3</b>
<b>II. ENTSTEHUNG, BEENDIGUNG UND ÄNDERUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES.....</b>	<b>4</b>
Entstehung des Arbeitsverhältnisses .....	4
Beendigung des Arbeitsverhältnisses .....	5
Beendigung durch Kündigung .....	5
Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen.....	7
Beendigung altershalber .....	7
Abgangschädigung .....	8
Änderung des Arbeitsverhältnisses .....	8
<b>III. RECHTE UND PFLICHTEN DER MITARBEITENDEN.....</b>	<b>8</b>
Rechte der Mitarbeitenden .....	8
Gehalt und andere finanzielle Leistungen .....	9
Pflichten der Mitarbeitenden.....	11
Arbeitszeit und Nebenbeschäftigungen .....	12
Fort- und Weiterbildung .....	12
<b>IV. FERIEN UND URLAUB .....</b>	<b>13</b>
<b>V. PERSONALVORSORGE.....</b>	<b>14</b>
Versicherungen und Gehaltsfortzahlung bei Verhinderung der Arbeitsleistung .....	14
<b>VI. RECHTSPFLEGE .....</b>	<b>15</b>
<b>VII. MITWIRKUNGSRECHT DER KIRCHGEMEINDEN UND DER GESAMTKIRCHGEMEINDEN .....</b>	<b>16</b>
<b>VIII. ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN .....</b>	<b>16</b>

Das Landeskirchenparlament (Parlament) der römisch-katholischen Landeskirche des Kantons Bern beschliesst, gestützt auf Art. 20, Abs. 1 lit. d der Kirchenverfassung, das folgende

## **Personalreglement der römisch-katholischen Landeskirche des Kantons Bern**

### **I. Allgemeine Bestimmungen**

Geltungsbereich

#### **Art. 1**

<sup>1</sup> Das Personalreglement regelt das Arbeitsverhältnis der folgenden voll- und teilzeitlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

- a) das Seelsorgepersonal mit Missio canonica im Stellenbestand der röm.-kath. Landeskirche, auf einer mit Beiträgen des Kantons finanzierten Stelle;
- b) das Seelsorgepersonal mit Missio canonica, im Stellenbestand der Kirchgemeinden und der Gesamtkirchgemeinden;
- c) das übrige Personal der Landeskirche.

<sup>2</sup> Einzelheiten des Arbeitsverhältnisses werden durch Ausführungsbestimmungen und Richtlinien des Landeskirchenrates (Rat) und durch den Arbeitsvertrag näher geregelt.

Anwendbares Recht

#### **Art. 2**

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlicher Natur.

Ergänzendes Recht

#### **Art. 3**

Enthalten dieses Reglement und die dazugehörigen Ausführungsbestimmungen keine auf den Einzelfall anwendbare Regelung, so gelten sinngemäss die Bestimmungen des Personalgesetzes und der Personalverordnung des Kantons Bern.

Besondere arbeitsvertragliche Bestimmungen

#### **Art. 4**

Der Rat kann in seinem Zuständigkeits- und Verantwortungsbereich in Einzelarbeitsverträgen für einzelne nach OR anzustellende Personengruppen abweichende Bestimmungen erlassen.

Anstellungsbehörden /  
Zuständigkeit für Anstellung

#### **Art. 5**

<sup>1</sup> Anstellungsbehörden sind der Rat, die Kirchgemeinderäte und das ausführende Organ der Gesamtkirchgemeinde (Kleiner Kirchenrat).

<sup>2</sup> Der Rat kann die Anstellungskompetenz für Anstellungen des übrigen Personals der Landeskirche delegieren.

<sup>3</sup> Anstellungen, welche die Erteilung einer Missio canonica erfordern, dürfen erst vorgenommen werden, nachdem diese vorliegt bzw. zugesichert ist.

## II. Entstehung, Beendigung und Änderung des Arbeitsverhältnisses

### **Entstehung des Arbeitsverhältnisses**

Stellenausschreibung	<p><b>Art. 6</b></p> <p><sup>1</sup> Zu besetzende Stellen werden in der Regel öffentlich ausgeschrieben.</p> <p><sup>2</sup> Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten</p>
Begründung des Arbeitsverhältnisses	<p><b>Art. 7</b></p> <p><sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird durch Vertrag begründet.</p> <p><sup>2</sup> Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet, mit der Möglichkeit der Kündigung, abgeschlossen.</p> <p><sup>3</sup> Befristete Arbeitsverhältnisse sind möglich; sie dürfen jedoch nur für eine Vertragsdauer bis zu drei Jahren, im Ausnahmefall 5 Jahren, abgeschlossen werden.</p>
Mehrere Funktionen	<p><b>Art. 8</b></p> <p>Übt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter mehr als eine Funktion aus, so ist in der Regel für jede Funktion ein separater Arbeitsvertrag abzuschliessen.</p>
Probezeit	<p><b>Art. 9</b></p> <p><sup>1</sup> Die Anstellung erfolgt in der Regel auf Probe.</p> <p><sup>2</sup> Die Probezeit dauert drei Monate. Sie kann in begründeten Fällen auf sechs Monate verlängert werden.</p> <p><sup>3</sup> Verkürzt sich die Probezeit infolge Abwesenheit vom Arbeitsplatz, so kann die Anstellungsbehörde die Probezeit entsprechend verlängern.</p> <p><sup>4</sup> Vor Ablauf der Probezeit wird mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ein Probezeitgespräch durchgeführt.</p>
Anstellungsverfahren Seelsorgepersonal / Zusammenarbeit	<p><b>Art. 10</b></p> <p><sup>1</sup> Bei allen Anstellungen von Seelsorgepersonal arbeiten die Anstellungsbehörden mit den zuständigen kirchlichen Vorgesetzten zusammen.</p> <p><sup>2</sup> Bei Anstellungen auf Seelsorgestellen im Stellenbestand der Landeskirche arbeiten die Kirchgemeinden/Gesamtkirchgemeinden mit der Landeskirche zusammen.</p> <p><sup>3</sup> Die Ausführungsbestimmungen regeln die Zusammenarbeit der Kirchgemeinde/Gesamtkirchgemeinden mit der Landeskirche bei der Begründung, der Änderung und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Sie können eine Meldepflicht, eine Bewilligungspflicht und weitere Auflagen vorsehen.</p>

Anstellungsvoraussetzungen Seelsorgepersonal / Vorbehalt kirchlichen Rechts

**Art. 11**

<sup>1</sup> Bei allen Anstellungen von Seelsorgepersonal bleiben die Bestimmungen des kirchlichen und des kantonalen Rechts vorbehalten.

<sup>2</sup> Anstellungen, welche die Erteilung der Missio canonica erfordern, dürfen erst vorgenommen werden, nachdem diese vorliegt bzw. zugesichert ist.

Dienstwohnung für das Seelsorgepersonal

**Art. 12**

<sup>1</sup> Dienstwohnungen können Bestandteil des Arbeitsverhältnisses sein und werden im Arbeitsvertrag aufgeführt.

<sup>2</sup> Einzelheiten, wie Berechnung des Mietzinses und des Gehaltsabzugs, werden in den Ausführungsbestimmungen geregelt.

***Beendigung des Arbeitsverhältnisses***

Beendigungsgründe

**Art. 13**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- a) Kündigung;
- b) Ablauf einer befristeten Anstellung;
- c) Beendigung aus wichtigen Gründen (fristlose Kündigung);
- d) Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen;
- e) vorzeitigen Altersrücktritt;
- f) Erreichen des AHV-Alters;
- g) Tod.

<sup>2</sup> 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.

***Beendigung durch Kündigung***

Kündigung: Fristen und Termine

**Art. 14**

<sup>1</sup> Während der Probezeit kann das unbefristete Arbeitsverhältnis von beiden Parteien auf das Ende eines Monats schriftlich gekündigt werden. Während des ersten Monats beträgt die Kündigungsfrist sieben Tage, während der weiteren Probezeit einen Monat.

<sup>2</sup> Nach Ablauf der Probezeit kann das unbefristete Arbeitsverhältnis von beiden Parteien unter Wahrung einer Frist von drei Monaten auf Ende eines Monats schriftlich gekündigt werden.

<sup>3</sup> Das Arbeitsverhältnis für Mitarbeitende in der Katechese kann von beiden Parteien unter Einhaltung der Kündigungsfrist nur auf Ende eines Schulsemesters gekündigt werden.

<sup>4</sup> Ein befristeter Arbeitsvertrag endet automatisch und ohne Kündigung nach Ablauf der vereinbarten Dauer bzw. zum vereinbarten Zeitpunkt.

<sup>5</sup> Ein befristeter Arbeitsvertrag ist während der Dauer der Befristung nicht ordentlich kündbar, sondern nur fristlos aus wichtigen Gründen.

<sup>6</sup> Die Vertragsparteien können schriftlich die Beendigung jedes der genannten Arbeitsverhältnisse gemäss Art. 14, Abs. 1 bis 5 im gegenseitigen Einvernehmen auf jeden Zeitpunkt vereinbaren.

Kündigung durch die Arbeitgeberin; ordentliche Kündigung

#### **Art. 15**

<sup>1</sup> Die Kündigung erfolgt schriftlich per Verfügung und ist zu begründen.

<sup>2</sup> Bei der Kündigung von Seelsorgepersonal ist die schriftliche Stellungnahme des kirchlichen Vorgesetzten einzuholen.

<sup>3</sup> Vor dem Erlass der Kündigungsverfügung ist die oder der Betroffene anzuhören.

<sup>4</sup> Sachlich hinreichende Kündigungsgründe sind namentlich:

- a) Aufhebung der Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen. In diesen Fällen ist dem/der betroffenen Mitarbeitenden 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;
- d) mangelnde Bereitschaft, während oder nach der Bewährungszeit, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit oder eine zumutbare andere Arbeit zu verrichten;
- e) nicht korrektes Verhalten im Umgang mit Nähe und Distanz gegenüber Arbeitskolleginnen, Arbeitskollegen oder in einem Betreuungs- oder Abhängigkeitsverhältnis stehenden Personen;
- f) der sachlich begründete Entzug oder die Nichtverlängerung der kirchlichen Sendung (*Missio canonica*), sofern diese für die Anstellung erforderlich ist.

<sup>5</sup> Beschwerden gegen die Kündigungsverfügung und gegen die Freistellung nach Kündigungen haben keine aufschiebende Wirkung, ausser die instruierende Behörde ordne sie an.

<sup>6</sup> Bei einer Kündigung während der Probezeit muss keine Bewährungszeit angesetzt werden und die Anforderungen des sachlich hinreichenden Grundes sind geringer.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Seelsorgepersonal

#### **Art. 16**

<sup>1</sup> Die Vertragsparteien haben bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Seelsorgepersonal die innerkirchlichen Vorgaben einzuhalten.

<sup>2</sup> Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus sachlich hinreichenden oder wichtigen Gründen von Seelsorgepersonal mit *Missio canonica* konsultiert die Anstellungsbehörde vorgängig den Bischof und das Präsidium des Rates.

<sup>3</sup> Vor dem Abschluss einer Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim Seelsorgepersonal im Stellenbestand der Landeskirche, lädt die Anstellungsbehörde die Landeskirche zur Stellungnahme ein.

Bewährungszeit	<b>Art. 17</b> <sup>1</sup> Bevor die Anstellungsbehörde eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, räumt sie der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine angemessene Bewährungszeit von längstens sechs Monaten ein.  <sup>2</sup> Von einer Bewährungszeit kann ausnahmsweise abgesehen werden, wenn feststeht, dass sie ihren Zweck nicht erfüllen kann.
Kündigung aus wichtigen Gründen; fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses	<b>Art. 18</b> <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien aus wichtigen Gründen fristlos gekündigt werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich per Verfügung und ist zu begründen.  <sup>2</sup> Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.
Freistellung nach Kündigung	<b>Art. 19</b> Die Anstellungsbehörde kann eine im gekündigten Arbeitsverhältnis stehende Person freistellen.
Folgen bei Verletzung der Bestimmungen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses	<b>Art. 20</b> <sup>1</sup> Erweist sich eine Kündigung als widerrechtlich, weil sie namentlich ohne sachlich hinreichenden Grund im Sinne von Art. 15 Abs.4 oder ohne wichtigen Grund im Sinne von Art. 18 erfolgte, hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf Entschädigung.  <sup>2</sup> Die Entschädigung wird von der Beschwerdeinstanz auf Antrag des gekündigten Mitarbeiters oder der gekündigten Mitarbeiterin unter Würdigung aller Umstände, insbesondere von Dienst- und Lebensalter, festgesetzt. Sie beträgt in aller Regel zwischen mindestens 3 Monaten und maximal 12 Monaten.  <sup>3</sup> Ein Anspruch auf Wiederbeschäftigung besteht nicht.
Kündigung zur Unzeit	<b>Art. 21</b> Der Tatbestand der Kündigung zur Unzeit richtet sich nach den Bestimmungen des Personalgesetzes des Kantons Bern.

### ***Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen***

Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen	<b>Art. 22</b> Das Arbeitsverhältnis kann mit schriftlicher Vereinbarung im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieses Personalreglements beendet werden.
--	---

### ***Beendigung altershalber***

Beendigung altershalber	<b>Art. 23</b> <sup>1</sup> Der Arbeitsvertrag erlischt am Ende jenes Monats, in welchem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das ordentliche AHV-Rententalter erreicht.
-------------------------	---

<sup>2</sup> Wird der oder die Mitarbeitende nach der Erreichung des ordentlichen AHV-Rentenalters weiterbeschäftigt, so wird ein neues befristetes Anstellungsverhältnis begründet.

<sup>3</sup> Dieses neue Anstellungsverhältnis wird in der Regel auf ein Jahr befristet. Es kann von den Anstellungsbehörden nach vorgenommener Prüfung der Sachlage, bis zum Erreichen des 70. Altersjahres jeweils um ein Jahr verlängert werden.

### **Abgangsentschädigung**

Abgangsentschädigung

#### **Art. 24**

<sup>1</sup> Wird das Arbeitsverhältnis nach Art. 15 Abs. 4, lit. a (Aufhebung der Stelle) oder b (mangelnde Eignung für die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit) ohne Verschulden der betroffenen Person gekündigt und kann ihr keine zumutbare Stelle angeboten werden, wird der betroffenen Person in der Regel eine Abgangsentschädigung ausgerichtet, sofern sie im Zeitpunkt der Kündigung mindestens 40 Jahre und nicht älter als 64 Jahre ist. Vorbehalten bleibt Absatz 3.

<sup>2</sup> Der Rat regelt die Einzelheiten, namentlich auch die Höhe der Entschädigung nach Dienstalter und Lebensalter, in den Ausführungsbestimmungen. Die Entschädigung darf den Betrag nicht übersteigen, der dem Gehalt der betroffenen Person für maximal 12 Monate entspricht.

<sup>3</sup> Tritt die betroffene Person innert 12 Monaten seit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine zumutbare Stelle bei der Landeskirche oder einem anderen Arbeitgeber an, wird die Abgangsentschädigung ganz oder teilweise gekürzt.

### **Änderung des Arbeitsverhältnisses**

Änderung des Arbeitsverhältnisses

#### **Art. 25**

<sup>1</sup> Die Anstellungsbehörde kann den Mitarbeitenden vorübergehend oder dauernd eine andere zumutbare Arbeit zuweisen, wenn es die Aufgabenerfüllung oder der zweckmässige Personaleinsatz erfordert.

<sup>2</sup> Unter den gleichen Voraussetzungen können Mitarbeitende an einen anderen Arbeitsort versetzt werden, soweit dieser für die betroffene Person zumutbar ist.

<sup>3</sup> Jede Änderung des Arbeitsvertrages bedarf der schriftlichen Form.

<sup>4</sup> Kommt über eine Änderung des Arbeitsvertrages keine Einigung zustande, so muss der Vertrag per Verfügung gekündigt werden.

## **III. Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden**

### **Rechte der Mitarbeitenden**

Schutz der Persönlichkeit

#### **Art. 26**

Die Anstellungsbehörde achtet die Persönlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.



Personaldaten, Datenschutz und Recht auf Einsicht	<b>Art. 27</b> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben hinsichtlich ihrer Personaldaten Anspruch auf Auskunft, Einsicht und Berichtigung im Rahmen der Datenschutzgesetzgebung.
Vorsorgliche Massnahmen	<b>Art. 28</b> <sup>1</sup> Mitarbeitende können vorsorglich freigestellt werden, um eine allfällige Kündigung abzuklären. Dies geschieht im Einvernehmen mit der Landeskirche.  <sup>2</sup> In allen Fällen konsultiert die Arbeitgeberin die zuständige Vertretung des Bistums.
Mitarbeitergespräch	<b>Art. 29</b> <sup>1</sup> Die Vorgesetzten führen mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern jährlich eine Standortbestimmung in Form eines Mitarbeitergesprächs durch.  <sup>2</sup> Mit den Seelsorgerinnen und Seelsorgern in Leitungsfunktionen führen die kirchlich-pastoralen Vorgesetzten und zusätzlich die administrativ-organisatorischen Vorgesetzten ein Mitarbeitergespräch durch.  <sup>3</sup> Kernpunkte des Mitarbeitergesprächs sind die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung, die Zielvereinbarung sowie die Rückmeldungen zu den Arbeitsbedingungen, zum Arbeitsklima und zur Führungskultur und zu den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und Perspektiven.  <sup>4</sup> Die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung kann die Grundlage für die individuelle Gehaltsentwicklung bilden.  <sup>5</sup> Für das Seelsorgepersonal mit Missio canonica ist das Resultat des Mitarbeitergesprächs nicht lohnrelevant. Für diese Personengruppe legt der Rat den Gehaltsaufstieg und die Gehaltshöhe fest.
Arbeitszeugnis	<b>Art. 30</b> <sup>1</sup> Die Mitarbeitenden 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.  <sup>2</sup> Wenn es gewünscht wird, erhalten sie eine Arbeitsbestätigung, die sich auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses beschränkt.
<b><i>Gehalt und andere finanzielle Leistungen</i></b>	
Grundsatz	<b>Art. 31</b> Die Mitarbeitenden haben während der Dauer des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein Gehalt.

## *Personalreglement der Landeskirche*

Gehaltsrahmen und Grundgehalt	<b>Art. 32</b> Für die Festsetzung des Jahresgehalts gelten die Gehaltsklassen des Personalrechts der Landeskirche sowie ergänzend die Gehaltsklassentabelle des Kantons Bern.
Jahresgehalt	<b>Art. 33</b> <sup>1</sup> Das Jahresgehalt wird in 13 Teilen ausgerichtet, der letzte Teil als 13. Monatsgehalt ohne Zulagen jeweils im Dezember.  <sup>2</sup> Bei Dienstantritt und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses während des Jahres besteht ein anteilmässiger Anspruch auf Ausrichtung des 13. Monatsgehalts.
Einreihung und Funktionen	<b>Art. 34</b> <sup>1</sup> Der Rat erlässt Richtlinien für die Lohneinreihung.  <sup>2</sup> Massgebend für die Einreihung sind insbesondere Art und Umfang des Aufgabenkreises gemäss Stellenbeschreibung, funktionsgerechte Ausbildung sowie das Mass der Anforderungen und Verantwortlichkeiten.  <sup>3</sup> Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten.
Gehaltsaufstieg	<b>Art. 35</b> <sup>1</sup> Für den Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse wird das degressive Gehaltssystem des Kantons Bern angewendet. Ein individueller Anspruch auf Gehaltsstufen besteht nicht.  <sup>2</sup> Der Gehaltsaufstieg kann generell und individuell erfolgen.  <sup>3</sup> Der Rat kann generelle Lohnerhöhungen, insbesondere zur Erhaltung der Kaufkraft, vorsehen. Er berücksichtigt dabei die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt, die Teuerungsentwicklung und die Finanzlage der Landeskirche.
Funktionsbezogene Zulagen	<b>Art. 36</b> Den Mitarbeitenden kann für die Übernahme von zusätzlichen Aufgaben oder für die länger dauernde Vertretung eine funktionsbezogene Zulage gewährt werden.
Ersatz von Auslagen	<b>Art. 37</b> <sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Auslagenersatz.  <sup>2</sup> Die Kosten für die Spesenentschädigungen tragen die Anstellungsbehörden.  <sup>3</sup> Der Rat erlässt Richtlinien für die Spesenentschädigungen.
Familienzulagen / Betreuungszulagen	<b>Art. 38</b> <sup>1</sup> Die Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen) richten sich in der Höhe nach dem Gesetz über die Familienzulagen des Kantons Bern.

<sup>2</sup> Mitarbeitende, die einen Anspruch auf Familienzulagen haben, erhalten zusätzlich eine Betreuungszulage.

<sup>3</sup> Die Höhe der Betreuungszulage und die Anzahl der zulagenberechtigten Kinder wird vom Rat in den Ausführungsbestimmungen festgelegt.

Treueprämien

**Art. 39**

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Treueprämien. Die Treueprämie besteht aus bezahltem Urlaub.

<sup>2</sup> Die für die Anstellung zuständige Stelle kann in begründeten Fällen ausnahmsweise die ganze oder teilweise Barauszahlung in der Höhe des entsprechenden Gehalts bewilligen.

***Pflichten der Mitarbeitenden***

Pflichten, Grundsatz

**Art. 40**

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen der Landeskirche, der Kirchgemeinden und der Gesamtkirchgemeinden sowie des Bistums in guten Treuen zu wahren.

Amtsgeheimnis

**Art. 41**

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, über die Angelegenheiten sowohl der Landeskirche, des Bistums, der Pfarreien, der Kirchgemeinden, die ihnen in ihrer Stellung zur Kenntnis gelangen und die ihrer Natur nach oder nach besonderer Vorschrift geheim zu halten sind, zu schweigen.

<sup>2</sup> Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Meldepflichten

**Art. 42**

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, der Entlohnungsbehörde die für die Ausrichtung von Leistungen erforderlichen Angaben zu machen.

Vertrauensärztliche  
Untersuchung

**Art. 43**

Die Mitarbeitenden können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

Haftung

**Art. 44**

<sup>1</sup> Die Haftungsbestimmungen der Personalerlasse des Kantons Bern gelten für die Mitarbeitenden der Landeskirche sinngemäss.

<sup>2</sup> Werden Ansprüche gegen Mitarbeitende geltend gemacht, so erlässt der Rat eine Verfügung.

## **Arbeitszeit und Nebenbeschäftigungen**

Arbeitszeit und Arbeitszeitformen	<b>Art. 45</b> Der Rat legt die Arbeitszeit und die Arbeitszeitformen in den Ausführungsbestimmungen fest. Er ist ermächtigt, dabei nach verschiedenen Personalkategorien zu unterscheiden und Ausnahmeregelungen zu treffen.
Arbeitszeit / Besonderheiten des kirchlichen Dienstes	<b>Art. 46</b> <sup>1</sup> Für Seelsorgepersonal mit Missio canonica gelten andere als die üblichen Arbeitszeiten.  <sup>2</sup> Seelsorgepersonal mit Missio canonica ist zur Arbeit an Samstagen, Sonntagen und an gesetzlichen Ruhetagen verpflichtet.  <sup>3</sup> Für diese Verpflichtungen werden keine zusätzlichen Vergütungen ausgerichtet.
Nebenbeschäftigungen und Teilzeitarbeit bei Dritten	<b>Art. 47</b> <sup>1</sup> Mitarbeitende dürfen keine Nebenbeschäftigungen ausüben, die mit ihrer beruflichen Stellung und ihrer Leistungserbringung nicht vereinbar sind.  <sup>2</sup> Teilzeitarbeitsverhältnisse bei Dritten sowie selbständige Erwerbstätigkeiten sind der Arbeitgeberin in jedem Fall offenzulegen.  <sup>3</sup> Sie unterliegen dann einer Bewilligungspflicht durch die Arbeitgeberin, sofern Arbeitszeit beansprucht wird oder die Leistungsfähigkeit während der Arbeitszeit beeinträchtigt werden kann. Die Bewilligung kann mit Auflagen (u.a. Abgabe von Nebeneinnahmen) verbunden werden. Der Rat regelt die Einzelheiten in den Ausführungsbestimmungen.

## **Fort- und Weiterbildung**

Fort- und Weiterbildung	<b>Art. 48</b> <sup>1</sup> Die Anstellungsbehörden fördern und unterstützen Aus-, Fort- und Weiterbildungen, die für die Erfüllung der Aufgaben gemäss Stellenbeschreibung erforderlich sind. Sie beteiligen sich angemessen an den Kosten.  <sup>2</sup> 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.  <sup>3</sup> 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.  <sup>4</sup> Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten.
-------------------------	--

## IV. Ferien und Urlaub

Ferien

### Art. 49

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben folgenden Anspruch auf Ferien:

- a) 25 Arbeitstage bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 49. Altersjahr vollendet wird,
- b) 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,
- c) 33 Arbeitstage ab Beginn des Kalenderjahrs, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird.

<sup>2</sup> Der Ferienanspruch wird anteilmässig gekürzt, wenn die Arbeit in einem Kalenderjahr während mehr als 60 Tagen aus nicht betrieblichen Gründen ausgesetzt wird. Bezahlter Mutterschaftsurlaub wird nicht angerechnet.

Urlaub

### Art. 50

<sup>1</sup> Als Urlaub gilt jede bezahlte oder unbezahlte bewilligte Arbeitsabwesenheit, bei der es sich nicht um Ferien oder arbeitsfreie Tage handelt.

<sup>2</sup> Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten.

Stellvertretung Seelsorgerpersonal

### Art. 51

Der Rat erlässt Regelungen bezüglich der Stellvertretung bei Vakanzen und Urlauben.

Mutterschaftsurlaub

### Art. 52

<sup>1</sup> Den Mitarbeiterinnen wird anlässlich der Geburt ein Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen gewährt.

<sup>2</sup> Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten.

Vaterschaftsurlaub

### Art. 53

Anlässlich der Geburt eines eigenen Kindes hat der Vater Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von zehn Tagen. Dieser bezahlte Urlaub kann vom Vater zusammenhängend oder gestaffelt innerhalb von 12 Monaten nach erfolgter Geburt des eigenen Kindes bezogen werden. Wird der Vaterschaftsurlaub während dieser Zeitspanne nicht beansprucht, so verfällt er entschädigungslos.

Adoptionsurlaub

### Art. 54

<sup>1</sup> Mitarbeitende haben Anspruch auf einen bezahlten Adoptionsurlaub von zehn Tagen, wenn sie ein Kind adoptieren.

<sup>2</sup> Der Adoptionsurlaub ist zusammenhängend oder gestaffelt innert 12 Monaten nach bewilligter Aufnahme des Kindes zur späteren Adoption zu beziehen. Nicht bezogener Adoptionsurlaub verfällt entschädigungslos.

## V. Personalvorsorge

### **Versicherungen und Gehaltsfortzahlung bei Verhinderung der Arbeitsleistung**

Unfallversicherung	<p><b>Art. 55</b> Die Mitarbeitenden werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert. Die Kosten der Berufsunfallversicherung trägt die Arbeitgeberin. Die Kosten für die Nichtberufsunfallversicherung können vom Lohn in Abzug gebracht werden.</p>
Gehaltsfortzahlung bei Krankheit und Unfall	<p><b>Art. 56</b> <sup>1</sup> Werden Mitarbeitende infolge Krankheit oder Unfall ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung gehindert, wird das Gehalt ganz oder teilweise befristet weiter ausgerichtet.  <sup>2</sup> Der Rat regelt die Einzelheiten in den Ausführungsbestimmungen. Er bestimmt namentlich Umfang der Zahlungen. Die Gehaltsfortzahlungsdauer ist bis zum 720. Tag gewährleistet.</p>
Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall	<p><b>Art. 57</b> Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden. Die Arbeitgeberin kann die Einreichung eines ärztlichen Zeugnisses verlangen. Spätestens nach fünf Arbeitstagen ist ein ärztliches Zeugnis beizubringen.</p>
Gehaltsfortzahlung für Familienangehörige	<p><b>Art. 58</b> <sup>1</sup> 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.  <sup>2</sup> Bei einer Aufteilung der Gehaltsfortzahlung auf mehrere Berechtigte darf die Gesamtleistung den Betrag gemäss Absatz 1 nicht übersteigen.</p>
Einschränkungen von Sozialleistungen / Eintritt in die Rechte des Mitarbeitenden	<p><b>Art. 59</b> Hat die angestellte Person die Krankheit oder den Unfall absichtlich oder grobfahrlässig verschuldet, kann der Rat, der (Kleine) Kirchenrat bzw. der Kirchgemeinderat den Gehaltsanspruch herabsetzen oder verweigern.</p>
Krankentaggeldversicherung	<p><b>Art. 60</b> Der Rat kann Krankentaggeldversicherungen abschliessen und bestimmen, ob und in welchem Umfang sich die Mitarbeitenden an den Prämien beteiligen.</p>
Berufliche Vorsorge / Pensionskasse	<p><b>Art. 61</b> Die Mitarbeitenden werden gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod versichert.</p>

Gehaltsfortzahlung bei  
Militär-, Zivilschutz- und  
Zivildienst

**Art. 62**

<sup>1</sup> Die Gehaltszahlung während des obligatorischen Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienstes richtet sich nach der Personalverordnung des Kantons Bern.

<sup>2</sup> Die Erwerbsausfallentschädigung fliessen bis zur Höhe des ausgerichteten Gehalts an die Entlohnungsbehörde.

## VI. Rechtspflege

Grundsatz / Verfahren

**Art. 63**

<sup>1</sup> Soweit dieses Reglement nichts anderes bestimmt, gilt das Gesetz vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG).

<sup>2</sup> Gegen Verfügungen der Landeskirche kann beim Verwaltungsgericht Beschwerde geführt werden.

<sup>3</sup> Gegen Verfügungen der Kirchgemeinden kann beim Regierungsstatthalteramt Beschwerde geführt werden.

Verfügungen und Ent-  
scheide vertraglicher  
Natur

**Art. 64**

<sup>1</sup> Unter Vorbehalt anderslautender Vorschriften dieses Reglements oder besonderer Erlasse erlässt die Arbeitgeberin eine Verfügung, wenn bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis keine Einigung zu Stande kommt.

<sup>2</sup> In der Form einer Verfügung werden insbesondere personalrechtlich relevante Entscheide erlassen.

Rechtsmittelbelehrung  
und Anhörung

**Art. 65**

<sup>1</sup> Verfügungen sind durch die Anstellungsbehörde mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

<sup>2</sup> Die betroffenen Mitarbeitenden sind vorgängig anzuhören.

Schlichtungsverfahren

**Art. 66**

<sup>1</sup> Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsvertrag ist eine einvernehmliche Lösung anzustreben.

<sup>2</sup> Vor einer Kündigung durch die Arbeitgeberin soll in der Regel innert Monatsfrist ein Schlichtungsverfahren durchgeführt werden.

<sup>3</sup> Der Rat bezeichnet eine unabhängige Schlichtungsstelle für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis und er regelt die Einzelheiten des Schlichtungsverfahrens.

<sup>4</sup> Die Schlichtungsstelle führt Vergleichsverhandlungen zwischen den Parteien durch. Sie unterbreitet ihnen Lösungsvorschläge, ist dabei aber an die von den Parteien gestellten Anträge gebunden.

<sup>5</sup> Kommt im Schlichtungsverfahren keine Einigung zustande, so erlässt die Anstellungsbehörde eine Verfügung.

## VII. Mitwirkungsrecht der Kirchgemeinden und der Gesamtkirchgemeinden

Mitwirkungsrecht der Kirchgemeinden und der Gesamtkirchgemeinden

### Art. 67

<sup>1</sup> Der Rat und die Verwaltung der Landeskirche informieren die Kirchgemeinden und die Gesamtkirchgemeinden rechtzeitig und umfassend über alle wichtigen Personalangelegenheiten.

<sup>2</sup> Sie konsultieren im Rahmen des Mitwirkungsverfahrens die Kirchgemeinden und die Gesamtkirchgemeinden vor dem Erlass und Änderungen von Ausführungsbestimmungen zu diesem Reglement, insbesondere wenn Seelsorgepersonal gemäss Art. 1, Abs. 1 lit. a und b betroffen ist.

## VIII. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Bestehende Arbeitsverhältnisse

### Art. 68

Mit Inkrafttreten des Gesetzes über die bernischen Landeskirchen (LKG) übernimmt die Landeskirche als Arbeitgeberin alle bestehenden Arbeitsverhältnisse von Mitarbeitenden gemäss Art. 1, Abs. 1, lit. a dieses Reglements.

Besoldungsgarantie für Seelsorgepersonal im Stellenbestand der Landeskirche

### Art. 69

<sup>1</sup> Seelsorgepersonal, welches per 01.01.2020 aus dem Stellenbestand vom Kanton Bern in den Stellenbestand der Landeskirche wechselt, hat Anspruch auf eine Besoldungsgarantie bis zum 31.12.2025.

<sup>2</sup> Die Überführung der bisherigen Löhne der Mitarbeitenden gemäss Abs. 1 in das massgebende Lohnband erfolgt gemäss Einreihungsplan.

<sup>3</sup> Die Besoldungsgarantie gilt nicht für Seelsorgepersonal im Stellenbestand der Landeskirche, das nach dem 1.1.2020 angestellt wird oder eine neue Stelle/Funktion antritt.

Guthaben auf Langzeitkonti

### Art. 70

<sup>1</sup> Gemäss den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts gebildete Guthaben auf dem Langzeitkonto des Seelsorgepersonals im Stellenbestand der Landeskirche werden von der Landeskirche übernommen und weitergeführt vorausgesetzt der Kanton überträgt die entsprechenden Mittel aus seinen Rückstellungen auf die Landeskirche.

<sup>2</sup> Die vom Kanton übernommenen Guthaben auf Langzeitkonti von Seelsorgepersonal im Stellenbestand der Landeskirche müssen bis spätestens Ende 2025 (Ablauf der Besoldungsgarantie) abgebaut werden.

Hängige Verfahren

### Art. 71

Hängige Verfahren werden von der nach bisherigem Recht zuständigen Behörde erledigt. Die Rechtsmittel richten sich nach neuem Recht.

Referendum

### Art. 72

Dieses Reglement untersteht dem fakultativen Referendum.



Inkrafttreten

**Art. 73**

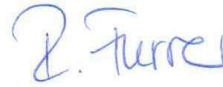
Dieses Reglement tritt am 1. Januar 2020 in Kraft.

Bern, 24.11. 2018

Für die Synode



Markus Rusch  
Synodepräsident



Regula Furrer Giezendanner  
Verwalterin