

Verordnung «Aus- und Weiterbildungen»

**Gültig für das Personal der Fachstellen
und Missionen sowie der administrativen
Fachbereiche**

vom 18. September 2019

Der Landeskirchenrat der Römisch-katholischen Landeskirche des Kantons Bern, gestützt auf Art. 48 Absatz 4 des Personalreglements vom 24. November 2018,

beschliesst:

Geltungsbereich

Art. 1

Die vorliegende Verordnung gilt für die Mitarbeitenden der beiden Fachbereiche Personal und Finanzen und Dienste und Öffentlichkeitsarbeit sowie der pastoralen Fachstellen und der Missionen.

Grundsätze

Art. 2

¹ Die Anstellungsbehörden fördern und unterstützen Aus- und Weiterbildungen, die für die Erfüllung der Aufgaben gemäss Stellenbeschreibung erforderlich sind.

² Art und Inhalt der Aus- und Weiterbildung sowie der Umfang von Kostenübernahme und Urlaubsgewährung durch die Landeskirche werden durch das jeweilige Interesse der Mitarbeitenden und der Arbeitgeberin bestimmt.

³ Mitarbeitende haben bei einem Pensum von 100 Stellenprozenten Anspruch auf jährlich bis zu fünf Arbeitstage für Aus- und Weiterbildungen, die auch im Interesse des Arbeitgebers liegen. Bei kleineren Pensen reduziert sich der Anspruch anteilmässig.

⁴ Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen werden in der Regel im Rahmen des Mitarbeitergesprächs (MAG) vereinbart.

⁵ Die Angestellten tragen grundsätzlich einen Teil der Aus- und Weiterbildungskosten mit, sei es durch Beteiligung an den Kosten oder durch Einsatz von Freizeit.

Durch das Bistum angeordnete Fort- und Weiterbildungen

Art. 3 (Art. 48, Abs. 3 PR)

¹ Ordnet das Bistum eine Aus- und Weiterbildung an, so werden die notwendige Zeit und die Kosten gewährt. Es wird keine Ausbildungsvereinbarung abgeschlossen.

Leistungen

Art. 4

¹ Als Leistungen gelten:

- a) Schul- bzw. Kursgeld, Anmelde-/ Prüfungsgebühren;
- b) Auslagen für obligatorische Lehrmittel;
- c) Reisekosten mit öffentlichen Verkehrsmitteln;
- d) Unterkunftskosten;
- e) Verpflegungskosten;
- f) Gewährung von Urlaub.

² Es werden nur Kosten für objektiv notwendige Leistungen übernommen.

³ Für die Bestimmung der Höhe der entschädigten Reise-, Unterkunft- und Verpflegungskosten kommt die Verordnung über die Berufsauslagen sinngemäss zur Anwendung. Sind diese Kosten aufgrund der Kursorganisation vorgegeben, gelten die vollen Kosten als zu entschädigende Kosten.

Höhe der Leistungen

Art. 5

Es kommen folgende Kategorien zur Anwendung:

Kategorie	Art der Aus- und Weiterbildung	Kostenübernahme (Ausbildungs- und Kurskosten)	gewährte Arbeitszeit	Spesen (Reisen, Unterkunft, Verpflegung)
1	Aus- und Weiterbildung als Pflicht (Auf Anordnung; Ausbildung ist Grundlage bzw. Voraussetzung für die Erfüllung der Aufgabe)	100%	100%	100%
2	Im überwiegenden Interesse der Landeskirche (Ausbildung unterstützt die Erfüllung der Aufgabe massgeblich; fachtechnische und berufsspezifische Kurse)	bis zu 100%	bis zu 100%	bis zu 100%
3	Sowohl im Interesse der Landeskirche als auch der oder des Mitarbeitenden (Ausbildung unterstützt die Erfüllung der Aufgabe teilweise)	bis zu 50%	bis zu 50%	bis zu 50%
4	Im ausschliesslichen Interesse des oder der Mitarbeitenden (Ausbildung unterstützt die Erfüllung der Aufgabe nur gering oder überhaupt nicht)	0%	0%	keine

Verfahren

Art. 6

Die Vorgesetzten leiten das durch sie visierte Gesuch um Aus- oder Weiterbildung mit einer begründeten Empfehlung rechtzeitig an den Fachbereich Personal und Finanzen der Verwaltung der Landeskirche weiter, sofern sie nicht selbst zur Bewilligung des Gesuchs ermächtigt sind.

Bewilligung und Ausbildungsvereinbarung

Art. 7

¹ Die Vorgesetzten entscheiden im Rahmen ihres Fachstellen resp. Bereichs-Budgets über Gesuche um Kostenbeiträge und Urlaub bis CHF 1'000 pro Person und Jahr.

² Die Generalsekretärin oder der Generalsekretär entscheidet über Gesuche um Kostenbeiträge inklusive Urlaub bis CHF 5'000 pro Person und Jahr.

³ Der Landeskirchenrat (Rat) entscheidet:

- a) über Gesuche um Kostenbeiträge inklusive Urlaub über CHF 5'000 pro Person und Jahr und
- b) über Wiedererwägungsgesuche.

⁴ Wird das Gesuch (durch die Mitarbeitende oder den Mitarbeitenden) nach erfolgtem Kursbesuch eingereicht, werden keine Kostenbeiträge ausgerichtet.

⁵ Leistet die Landeskirche an die Kosten von Aus- und Weiterbildungen der Kategorie 2 oder 3, inklusive der über fünf hinausgehende Anzahl bezahlter Urlaubstage, Beiträge von über CHF 2'500, wird mit der oder dem Mitarbeitenden vor der Veranstaltung schriftlich eine Ausbildungsvereinbarung mit einer Rückerstattungspflicht gemäss dieser Verordnung erstellt. Allfällige Beiträge dürfen erst ausbezahlt und ein bezahlter Urlaub bezogen werden, wenn die unterschriebene Ausbildungsvereinbarung vorliegt.

Rückerstattungspflicht

Art. 8

¹ Eine Rückerstattungspflicht entsteht,

- a) wenn Mitarbeitende die Ausbildung aus privaten Gründen abbrechen oder
- b) wenn Mitarbeitende das Arbeitsverhältnis nach Abschluss der Ausbildung innerhalb von drei Jahren beenden.

² Zurückzuzahlen sind:

- a) alle Beiträge an Ausbildungskosten, soweit sie den Betrag von CHF 2'500 bei Aus- und Weiterbildungen der Kategorie 2 oder 3 im Einzelfall übersteigen und
- b) das während des bezahlten Urlaubs ausgerichtete Nettogehalt exklusive allfälliger Familien- und Betreuungszulagen, soweit der bezogene Urlaub fünf Arbeitstage übersteigt.

³ Der rückzahlungspflichtige Betrag nach Abs. 2 ist wie folgt zu entrichten:

- a) bei Abbruch der Aus- oder Weiterbildung oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Aus- und Weiterbildung: 100 Prozent des von der Landeskirche geleisteten Betrags;
- b) bei Nichtbestehen der Aus- und Weiterbildung: Die Kosten für die Wiederholung der Prüfung gehen zulasten der oder des Mitarbeitenden. Bei wiederholtem Nichtbestehen: 100% des von der Landeskirche geleisteten Betrags.
- c) bei Austritt während des ersten Jahrs nach Abschluss: 75 Prozent des Gesamtbetrags; bei Austritt während des zweiten Jahres: 50 Prozent des Gesamtbetrags; bei Austritt während des dritten Jahres: 25 Prozent des Gesamtbetrags.

⁴ Die Landeskirche kann im Einvernehmen mit der für die Anstellung zuständigen Stelle auf eine Rückzahlung ganz oder teilweise verzichten, wenn sie für die Mitarbeitende oder den Mitarbeitenden eine besondere Härte bedeutet oder wenn der Verzicht auf die Rückzahlung im Interesse der Landeskirche liegt. Als besondere Härte gelten insbesondere familiäre Verpflichtungen, Krankheit sowie finanzielle Notlage.

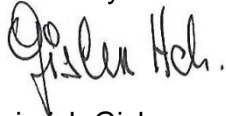
⁵ Wird das Arbeitsverhältnis durch die Arbeitgeberin aufgelöst, verzichtet diese auf die Rückzahlungsforderung.

Verordnung «Stellvertretung Seelsorgepersonal»

- Kostenbeteiligung Dritter **Art. 9**
Die Landeskirche kann ihre Beiträge davon abhängig machen, dass sich auch Dritte an den Kosten beteiligen.
- Personalmassnahmen **Art. 10**
Aus dem Besuch von Schulen und Kursen, abgelegten Prüfungen oder dem Erwerb von Fähigkeitszeugnissen kann kein genereller Anspruch auf Funktionsänderung oder Lohnanpassung abgeleitet werden.
- Inkrafttreten **Art. 11**
Diese Verordnung wurde vom Landeskirchenrat am 18. September 2019 verabschiedet und tritt am 1. Januar 2020 in Kraft.

Bern, 18. September 2019

Für den Synodalrat



Heinrich Gisler
Synodalratspräsident



Regula Furrer Giezendanner
Verwalterin