



Reformierte Kirchen  
Bern-Jura-Solothurn  
Eglises réformées  
Berne-Jura-Soleure

# Personalreglement für die Pfarrrschaft (PRP)

vom 29. Mai 2018 (Stand am 1. Januar 2025)

*Die Synode,*

gestützt auf Art. 168 Abs. 2 der Kirchenordnung vom 11. September 1990<sup>1</sup> und Art. 15 Abs. 1 des Gesetzes über die bernischen Landeskirchen vom 21. März 2018<sup>2</sup>,

*beschliesst:*

## *1 Allgemeine Bestimmungen*

### *1.1 Gegenstand, Geltungsbereich und Zuständigkeiten*

#### **Art. 1 Gegenstand und Geltungsbereich**

<sup>1</sup> Dieses Reglement regelt die Grundzüge der Personalpolitik und die Grundsätze des Personalrechts für die Pfarrrschaft.

<sup>2</sup> Dieses Reglement gilt für

- a) die von der evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Bern besoldeten Pfarrerinnen und Pfarrer in einem bernischen Pfarramt, Lernvikarinnen und Lernvikare sowie Pfarrverweserinnen und Pfarrverweser;
- b) die von den bernischen Kirchgemeinden, Kirchgemeindevereinigungen oder Gemeindeverbänden besoldeten Pfarrerinnen und Pfarrer;
- c) bezirkseigene Pfarrstellen im Kanton Bern;
- d) die von der evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Bern besoldeten Regionalpfarrerinnen und Regionalpfarrer.

---

<sup>1</sup> KES 11.020.

<sup>2</sup> BSG 410.11.

## **Art. 2      Zuständigkeiten**

Soweit dieses oder andere kirchliche Reglemente nichts anderes bestimmen, ist der Synodalrat für den Erlass personalrechtlicher Regelungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäss Artikel 1 Absatz 2 zuständig.

### *1.2      Personalpolitik und Sozialpartnerschaft*

## **Art. 3      Grundlagen und Ziele**

<sup>1</sup> Die Personalpolitik der evangelisch-reformierten Landeskirche

- a) schafft die Grundlage dafür, dass die Kirche ihren Auftrag gemäss Kirchenverfassung und Kirchenordnung wirksam, nachhaltig und mit haushalterischem Einsatz der Mittel wahrnehmen kann;
- b) berücksichtigt die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
- c) orientiert sich am sozialpartnerschaftlichen Verhältnis zwischen der Kirche als Arbeitgeberin und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern;
- d) fördert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend ihren Aufgaben, Eignungen und Fähigkeiten und bietet Lehr- und Ausbildungsplätze an;
- e) fördert die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie für Frauen und Männer;
- f) fördert die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern;
- g) trifft Vorkehren zum Schutz der persönlichen Integrität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
- h) fördert die Beschäftigung und Integration von Menschen mit Behinderung.

<sup>2</sup> Sie ist darauf ausgerichtet, für alle Stellen fachlich kompetente, verantwortungsbewusste und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und zu erhalten.

## **Art. 4      Umsetzung**

<sup>1</sup> Die Personalpolitik für die Pfarrschaft orientiert sich an den Grundsätzen nach Artikel 3. Sie schafft Instrumente zu deren Umsetzung, insbesondere zur Führung und Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

<sup>2</sup> Der Synodalrat erarbeitet die Personalpolitik und wacht über die Anwendung des Personalrechts für die Pfarrschaft.

<sup>3</sup> Die Landeskirche und die Kirchgemeinden vollziehen die kirchliche Personalpolitik in ihrem Zuständigkeitsbereich. Sie fördern und überwachen

insbesondere den zweckmässigen Personaleinsatz sowie die Weiterbildung.

### **Art. 5 Mitwirkung**

<sup>1</sup> Der Synodalrat führt in geeigneter Form Konsultationen mit dem Personalverband der im Kanton Bern tätigen evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer, dem Kirchgemeindeverband sowie mit weiteren interessierten Organisationen zu Eckwerten der kirchlichen Anstellungsbedingungen durch.

<sup>2</sup> Der Synodalrat hört den Personalverband und den Kirchgemeindeverband an, bevor er wesentliche Bestimmungen über das Arbeitsverhältnis erlässt, ändert oder aufhebt sowie bevor er die jährlichen Gehaltsmassnahmen beschliesst.

<sup>3</sup> Der Synodalrat informiert den Personalverband, den Kirchgemeindeverband, die betroffenen Kirchgemeinden sowie die betroffenen Pfarrerinnen und Pfarrer unter Wahrung überwiegender kirchlicher oder privater Interessen rechtzeitig über wichtige Personalangelegenheiten, insbesondere über Pläne für umfassende Reorganisationen und die Aufhebung von Stellen.

### **Art. 6 Beilegung von kollektiven Arbeitskonflikten**

<sup>1</sup> Alle Beteiligten im Geltungsbereich dieses Reglements handeln im Bewusstsein, dass das Ansehen der Kirche und der Pfarerschaft durch einen Arbeitskonflikt in besonderem Mass Schaden nehmen könnte. Sie streben deshalb an, drohenden Arbeitskonflikten frühzeitig entgegen zu treten und diese nötigenfalls auf dem Verhandlungsweg zu lösen.

<sup>2</sup> Erfordert dies die Dauer oder das Ausmass eines Arbeitskonflikts, ist ein Schlichtungsverfahren unter der Leitung einer Vermittlerin oder eines Vermittlers durchzuführen. Können sich die Parteien innert zehn Tagen nicht über die Wahl der Vermittlungsperson einigen, wird diese durch die Präsidentin oder den Präsidenten der Rekurskommission der Landeskirche bezeichnet. Am Schlichtungsverfahren nehmen Vertreterinnen und Vertreter der Landeskirche, der Kirchgemeinden sowie des Personalverbands teil.

### **Art. 7 Streik**

<sup>1</sup> Streik ist das äusserste Mittel zur Erreichung eines rechtmässigen Ziels.

<sup>2</sup> Das Streikrecht ist eingeschränkt, soweit dies zur Gewährleistung der Kasualien und der Seelsorge in dringenden Fällen notwendig ist. Die für den Streik verantwortlichen Personalverbände sind gehalten, bei der Umsetzung solcher Massnahmen mitzuhelfen.

<sup>3</sup> Ein zeitlich begrenzter Streik ist zulässig, sofern

- a) die Leitung des zwingend durchzuführenden Schlichtungsverfahrens das definitive Scheitern der Schlichtungsverhandlungen förmlich festgestellt hat;
  - b) er vom Personalverband ausgerufen wird und
  - c) er rechtzeitig angekündigt wird.
- <sup>4</sup> Streikende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben keinen Anspruch auf Gehaltszahlung.

## 2 *Begründung, Änderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses*

### 2.1 *Allgemeine Bestimmungen*

#### **Art. 8 Anstellungsvoraussetzungen**

- <sup>1</sup> Die Anstellungsvoraussetzungen zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses richten sich nach den Bestimmungen des Landeskirchengesetzes sowie den weiteren von der Landeskirche definierten Anforderungen.
- <sup>2</sup> Als Pfarrerin oder Pfarrer kann zudem nur angestellt werden, wer in den Kirchendienst aufgenommen worden ist und diesem weiterhin angehört.

#### **Art. 9 Allgemeine Beendigungsgründe**

- <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter endet ohne weiteres am Ende des Monats, in dem sie ihr 65. Lebensjahr vollendet haben.
- <sup>2</sup> Danach können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäss vertraglicher Vereinbarung, welche auf jeweils bis zu zwei Jahre zu befristen ist, weiter beschäftigt werden.
- <sup>3</sup> Das Arbeitsverhältnis endet ferner im Umfang des Invaliditätsgrades mit Beginn einer Invalidenrente der zuständigen Vorsorgeeinrichtung.

#### **Art. 10 Vorläufige Einstellung im Amt**

- <sup>1</sup> Die Gründe für eine vorläufige Einstellung im Amt richten sich sinngemäss nach den Bestimmungen der Personalgesetzgebung des Kantons Bern.
- <sup>2</sup> Der Synodalrat regelt das Verfahren, die Zuständigkeiten und die weiteren Einzelheiten durch Verordnung.

## 2.2 *Arbeitsverhältnis*

### 2.2.1 *Begründung und Dauer des Arbeitsverhältnisses*

#### **Art. 11    Arbeitsvertrag**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird durch öffentlich-rechtlichen Vertrag schriftlich begründet.

<sup>2</sup> Der Synodalrat lehnt den Abschluss eines Vertrages mit einer Gemeindepfarrerin oder einem Gemeindepfarrer ab, wenn die rechtlichen Voraussetzungen dazu nicht erfüllt sind oder begründete anderweitige Einwände vorliegen.

<sup>3</sup> Der Synodalrat regelt die wesentlichen Vertragsinhalte durch Verordnung.

#### **Art. 12    Vertragsdauer**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel und unter Vorbehalt von Artikel 9 Absatz 2, Artikel 14 Absatz 2 und Artikel 15 Absatz 1 unbefristet.

<sup>2</sup> Im Arbeitsvertrag kann eine Befristung vorgesehen werden. Das befristete Arbeitsverhältnis darf für eine Vertragsdauer von längstens fünf Jahren geschlossen werden. Ohne Unterbruch aneinandergereihte befristete Arbeitsverhältnisse, die zusammen über fünf Jahre dauern, gelten als ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

#### **Art. 13    Abwesenheiten und Stellvertretungen**

Sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinn dieses Reglements infolge Abwesenheit zu vertreten, gelten die durch Verordnung des Synodalrats erlassenen Bestimmungen für die Voraussetzungen und Entschädigungen ihrer Stellvertretungen.

#### **Art. 14    Verweserschaft**

<sup>1</sup> Dauert eine Stellvertretung mindestens sieben zusammenhängende Wochen, kann eine Verweserschaft errichtet werden.

<sup>2</sup> Eine Verweserschaft gilt als befristetes Arbeitsverhältnis im Sinn von Artikel 12 Absatz 1.

<sup>3</sup> Das Verfahren zur Errichtung einer Verweserstelle sowie zur Anstellung von Pfarrverweserinnen und Pfarrverwesern regelt der Synodalrat durch Verordnung.

**Art. 15 Lernvikarinnen und Lernvikare**

<sup>1</sup> Für die Anstellung von Lernvikarinnen und Lernvikaren wird ein befristeter, schriftlich begründeter öffentlich-rechtlicher Vertrag abgeschlossen.

<sup>2</sup> Für jede Verlängerung des Lernvikariats wird ein neuer und zeitlich befristeter Vertrag abgeschlossen.

<sup>3</sup> Für das Arbeitsverhältnis der Lernvikarinnen und Lernvikare gelten neben den Bestimmungen des kirchlichen Personalrechts auch die Prüfungs- und Lernvikariatsvorschriften.

<sup>4</sup> Der Synodalrat regelt die Einzelheiten durch Verordnung.

**Art. 16 Stellenbeschrieb**

<sup>1</sup> Die Einzelheiten der Anstellung werden durch die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter und die Anstellungsbehörde in einem individuellen schriftlichen Stellenbeschrieb vereinbart. Dieser ist Bestandteil des Arbeitsvertrags und muss durch den Synodalrat genehmigt werden.

<sup>2</sup> Der Synodalrat legt zwingende und wesentliche Inhalte der Stellenbeschriebe fest, insbesondere hinsichtlich Jobsharing.

<sup>3</sup> Bei Pfarrverweserinnen und Pfarrverwesern umschreibt der Stellenbeschrieb insbesondere Art und Umfang der Stellvertretung.

<sup>4</sup> Stellenbeschriebe können im gegenseitigen Einverständnis abgeändert werden. Betreffen die Veränderungen wesentliche Inhalte, unterliegen sie der Genehmigung durch den Synodalrat.

**Art. 17 Arbeitgeberin bzw. Anstellungsbehörde**

<sup>1</sup> Arbeitgeberin im Sinne von Artikel 1 dieses Reglements ist die evangelisch-reformierte Landeskirche des Kantons Bern. Dies gilt auch für die Anstellungsverhältnisse in Pfarrstellen, deren Inhaberinnen und Inhaber durch die Kirchgemeinden entlohnt werden.

<sup>2</sup> Anstellungsbehörden gemäss diesem Reglement sind

- a) der Kirchgemeinderat für die Kirchgemeinde (Pfarrerinnen und Pfarrer einschliesslich Heimseelsorge;
- b) der Bezirksvorstand für den kirchlichen Bezirk;
- c) der Synodalrat für die evangelisch-reformierte Landeskirche des Kantons Bern (insbesondere Regionalpfarrerinnen und Regionalpfarrer, Spezialpfarrerinnen und Spezialpfarrer, Pfarrverweserinnen und Pfarrverweser sowie Lernvikarinnen und Lernvikare).

<sup>3</sup> Die Kirchgemeindeversammlung hat einer Anstellung durch den Kirchge-

meinderat vor Abschluss des Arbeitsvertrages zuzustimmen. Die Kirchgemeinden können in ihren Organisationsreglementen festlegen, dass Anstellungen ohne diese Zustimmung erfolgen.

<sup>4</sup> Spitäler und Institutionen des Justizvollzugs, die eine Pfarrerin oder einen Pfarrer zu ihren Bedingungen anstellen, ziehen vorgängig die vom Synodalrat hierfür bezeichnete Stelle bei.

<sup>5</sup> Wird die Seelsorge in Spitälern und Institutionen des Justizvollzugs ergänzend anhand einer Leistungsvereinbarung mit der Landeskirche erbracht, werden die betreffenden Pfarrerrinnen und Pfarrer von der Landeskirche nach diesem Reglement angestellt.

### **Art. 18 Stellenbesetzung**

<sup>1</sup> Die Anstellungsbehörde schreibt vakante Stellen nach vorgängiger Überprüfung in geeigneter Weise aus. Der Synodalrat kann durch Verordnung Ausnahmen von der Pflicht zur Ausschreibung festlegen.

<sup>2</sup> Der Synodalrat regelt die Einzelheiten der Überprüfung und erlässt Richtlinien für die Besetzung offener Stellen.

### **Art. 19 Probezeit**

<sup>1</sup> Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit Zustimmung der Kirchgemeindeversammlung angestellt werden oder der Dienstwohnungspflicht nach Artikel 49 unterstehen, gilt keine Probezeit.

<sup>2</sup> Für die übrigen, mit unbefristetem Vertrag angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt eine zu vereinbarende Probezeit von längstens sechs Monaten. Verkürzt sich die Beurteilungszeit infolge längerer Abwesenheit vom Arbeitsplatz, kann die Anstellungsbehörde die Probezeit entsprechend verlängern.

<sup>3</sup> Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten auf das Ende eines Monats gekündigt werden. Während des ersten Monats beträgt die Kündigungsfrist sieben Tage, während der weiteren Probezeit einen Monat.

<sup>4</sup> Erfolgt während der Probezeit keine Kündigung, wird das Arbeitsverhältnis definitiv.

## *2.2.2 Änderung des Arbeitsverhältnisses*

### **Art. 20 Versetzung**

Für Versetzungen gelten die Bestimmungen der Personalgesetzgebung des Kantons Bern.

**Art. 21 Kündigung durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können das Arbeitsverhältnis schriftlich unter Wahrung einer Frist von drei Monaten jeweils auf Ende eines Monats kündigen.

**Art. 22 Kündigung durch die Anstellungsbehörde**

<sup>1</sup> Die Anstellungsbehörde kann das Arbeitsverhältnis unter Wahrung einer Kündigungsfrist von drei Monaten jeweils auf Ende eines Monats durch Verfügung kündigen. Vorbehalten bleiben die Absätze 4 bis 6 sowie längere, durch Verordnung geregelte Kündigungsfristen.

<sup>2</sup> Die Anstellungsbehörde hat für die Kündigung triftige Gründe anzugeben. Solche liegen insbesondere vor, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter

- a) ungenügende Leistungen erbringt;
- b) Weisungen der Vorgesetzten wiederholt missachtet hat;
- c) durch ihr oder sein Verhalten während der Arbeitszeit das Arbeitsklima nachhaltig stört;
- d) Arbeitskolleginnen, Arbeitskollegen oder in einem Betreuungs- oder Abhängigkeitsverhältnis stehende Personen sexuell belästigt;
- e) Anforderungen an das allgemeine Verhalten missachtet, wie es die Dienstanweisung verlangt.

<sup>3</sup> Die betroffene Person muss sich unter Ansetzung einer angemessenen Frist zur drohenden Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses äussern können.

<sup>4</sup> Beabsichtigt eine Kirchgemeinde, das Arbeitsverhältnis mit einer Pfarrerin oder einem Pfarrer zu beenden, muss sie vorgängig den Synodalrat zur Mitwirkung beiziehen.<sup>3</sup>

<sup>5</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit Zustimmung der Kirchgemeindeversammlung angestellt sind, können schriftlich verlangen, dass diese der Kündigung zustimmen muss. Der Kirchgemeinderat darf der Kirchgemeindeversammlung diesfalls die Kündigungsgründe darlegen. Das Mitwirkungsrecht der Kirchgemeindeversammlung entfällt bei Stellenaufhebung oder -reduktion sowie bei Kündigung einer Jobsharingpartnerin oder eines Jobsharingpartners.

<sup>6</sup> Die Kündigung einer Jobsharingpartnerin oder eines Jobsharingpartners gilt als triftiger Kündigungsgrund nach Absatz 2, um auch der Mitinhaberin oder dem Mitinhaber der Stelle zu kündigen. Die Kündigungsfrist beträgt 9 Monate.

---

<sup>3</sup> Artikel 18 ff. der Verordnung über die Beratung, Unterstützung und Aufsicht vom 13. Dezember 2012 (KES 45.030)

<sup>7</sup> Die Anstellungsbehörde kann eine im gekündigten Arbeitsverhältnis stehende Person freistellen, wenn es im kirchlichen Interesse liegt. Allfällige Ferienguthaben und andere Zeitguthaben gelten als abgegolten, soweit sie zusammengezählt die Dauer der Freistellung nicht übersteigen.

### **Art. 23 Fristlose Kündigung**

<sup>1</sup> Jedes Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien fristlos gekündigt werden, wenn wichtige Gründe vorliegen. Als solche gelten namentlich Umstände, unter denen den Beteiligten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden kann.

<sup>2</sup> Beabsichtigt eine Kirchgemeinde, das Arbeitsverhältnis mit einer Pfarrerin oder einem Pfarrer zu beenden, muss sie vorgängig den Synodalrat zur Mitwirkung beziehen.

### **Art. 24 Befristetes Arbeitsverhältnis**

Das befristete Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf der festgelegten Dauer.

### **Art. 25 Austrittsvereinbarung**

<sup>1</sup> Ein Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen durch Austrittsvereinbarung aufgelöst werden.

<sup>2</sup> Abweichungen von diesem Reglement und weiteren Pfarrdienstregelungen sind zulässig betreffend Kündigungsfrist (Artikel 22 Absatz 1) und Abgangsentschädigung (Artikel 30), wobei die Abgangsentschädigung den vorgesehenen Maximalbetrag nicht überschreiten darf. Überdies können Beiträge an die Kosten einer externen Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung gewährt werden.

<sup>3</sup> Für den Abschluss der Austrittsvereinbarung ist die Anstellungsbehörde zuständig. Die abgeschlossene Vereinbarung ist durch die Arbeitgeberin zu genehmigen.

### **Art. 26 Kündigung zur Unzeit**

Nach Ablauf der Probezeit darf die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis gemäss den Bestimmungen des Personalgesetzes des Kantons Bern nicht zur Unzeit (Sperrfrist) kündigen.

### **Art. 27 Folgen unbegründeter Kündigung**

Ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne triftigen Grund verfügt worden, hat die betroffene Person Anspruch auf eine Entschädigung gemäss Artikel 30 oder 31.

**Art. 28 Kündigung infolge vollständiger oder teilweiser Aufhebung der Stelle**

<sup>1</sup> Die Anstellungsbehörde verfügt die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, wenn eine Stelle ganz oder teilweise aufgehoben wird und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nicht versetzt werden kann.

<sup>2</sup> Die Arbeitgeberin unterstützt die betroffene Person bei der Stellensuche.

**Art. 29 Zumutbarkeit einer anderen Stelle**

Die Zumutbarkeit richtet sich nach den Bestimmungen der Personalgesetzgebung des Kantons Bern.

**Art. 30 Abgangsentschädigung**

<sup>1</sup> Wird das Arbeitsverhältnis ohne Verschulden der betroffenen Person durch die Anstellungsbehörde gekündigt und kann ihr keine zumutbare Stelle bei der Kirche vermittelt werden, wird der betroffenen Person eine Abgangsentschädigung ausgerichtet, falls sie keinen Anspruch gemäss Artikel 31 hat.

<sup>2</sup> Die Entschädigung wird nach Dienst- und Lebensalter abgestuft und darf den Betrag von 18 Monatslöhnen nicht übersteigen. Sie wird ganz oder teilweise gekürzt, wenn die betroffene Person innert 18 Monaten seit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine zumutbare Stelle bei der Kirche oder einem anderen Arbeitgeber antritt.

<sup>3</sup> Der Synodalrat regelt die Einzelheiten durch Verordnung.

*2.2.3 Vorsorgerechtliche Folgen***Art. 31 Besondere Rentenansprüche**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis ohne ihr Verschulden aufgelöst worden ist, haben Anspruch auf Ausrichtung einer Sonderrente nach den Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung.

**Art. 32 Vorsorgerechtliche Verschuldensfeststellung**

<sup>1</sup> Kündigt die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis, stellt die Arbeitgeberin nach vorgängiger Anhörung der Anstellungsbehörde durch Verfügung fest, ob die Entlassung im Sinn der Anspruchsvoraussetzungen für besondere vorsorgerechtliche Leistungen bzw. für eine Abgangsentschädigung unverschuldet ist.

<sup>2</sup> Im Rahmen der Mitwirkung nach Art. 22 Abs. 4 und Art. 23 Abs. 2 teilt der Synodalrat der Anstellungsbehörde vorgängig mit, ob die Kündigung für

unverschuldet oder verschuldet erachtet wird und welche Kostenfolgen für wen entstehen.

### **Art. 33 Finanzierung der Kosten**

<sup>1</sup> Erwachsenen der betroffenen Person aufgrund einer unverschuldeten Entlassung durch die Kirchgemeinde finanzielle Ansprüche, ist diese zur teilweisen oder vollständigen Rückzahlung an die Landeskirche verpflichtet.

<sup>2</sup> Die Rückzahlungspflicht entfällt, wenn die unverschuldete Entlassung auf einen Stellenabbau aufgrund veränderter Pfarrstellenzuordnung zurückzuführen ist.

## **3 Allgemeine Rechte und Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

### **3.1 Rechte**

### **Art. 34 Niederlassungsfreiheit**

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt die Niederlassungsfreiheit unter Vorbehalt der Dienstwohnungspflicht nach Artikel 49.

### **Art. 35 Personaldaten**

<sup>1</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht auf Einsicht in ihre eigenen Personaldaten.

<sup>2</sup> Für Personalakten gilt eine Mindestaufbewahrungsfrist von fünf Jahren ab Ende des Dienstverhältnisses. In begründeten Fällen verlängert sich diese Frist auf zehn Jahre.

<sup>3</sup> Nicht archivwürdige Unterlagen sind nach Ablauf der Mindestaufbewahrungsfrist zu vernichten, wenn sie nicht mehr benötigt werden.

### **Art. 36 Information**

Die Anstellungsbehörden und die Arbeitgeberin informieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Wahrung überwiegender kirchlicher oder privater Interessen möglichst frühzeitig über Tatsachen und Vorhaben, die für deren Tätigkeit und Anstellungsbedingungen von Bedeutung sind.

### **Art. 37 Mitarbeitergespräch**

<sup>1</sup> Die Anstellungsbehörde und die Arbeitgeberin führen mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter periodisch ein Mitarbeitergespräch.

<sup>2</sup> Der Synodalrat regelt die Einzelheiten der Durchführung der Mitarbeitergespräche durch Verordnung.

### **Art. 38 Gewissenskonflikte**

<sup>1</sup> Wenn eine Amtshandlung die Pfarrerin oder den Pfarrer in einen Gewissenskonflikt bringt, kann sie bzw. er sich durch die Anstellungsbehörde von deren Ausführung dispensieren lassen.

<sup>2</sup> Die Anstellungsbehörde prüft die Dispensationsgesuche unter Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden Alternativen. Die Dispensation soll nicht verweigert werden, wenn ein schwerwiegender Konflikt glaubhaft gemacht werden kann.

<sup>3</sup> Die Anstellungsbehörde konsultiert vor ihrem Entscheid im Zweifelsfall den Synodalrat. Sie teilt diesem die gewährten Dispense mit.

### **Art. 39 Arbeitszeugnis**

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können von ihrer Anstellungsbehörde jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten ausspricht.

<sup>2</sup> Wenn sie dies wünschen, erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Bestätigung, die sich auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses beschränkt.

### **Art. 40 Meldung von Missständen**

<sup>1</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht, Missstände in ihrem Tätigkeitsbereich, insbesondere Verstösse gegen rechtliche Bestimmungen oder andere Unregelmässigkeiten, zu melden.

<sup>2</sup> Wer eine Meldung gemäss Absatz 1 im guten Glauben erstattet oder bei der Abklärung Unterstützung leistet, darf deswegen im Anstellungsverhältnis nicht benachteiligt werden. Als Benachteiligung gelten insbesondere Kündigung, Versetzung, Verweigerung des Gehaltsaufstiegs sowie die bewusste Beeinträchtigung psychischer Art und deren Duldung.

<sup>3</sup> Wer von einer Benachteiligung im Sinne von Absatz 2 betroffen ist, kann von der zuständigen Anstellungsbehörde deren Beseitigung verlangen.

### **Art. 41 Kostenersatz**

<sup>1</sup> Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ausübung ihres Amtes durch Dritte in ein Verfahren gezogen, entscheidet die Arbeitgeberin auf Gesuch hin über die ganze oder teilweise Übernahme der Gerichts- und Anwaltskosten nach Massgabe des Verschuldens.

<sup>2</sup> Die Gerichts- oder Anwaltskosten können als Vorschuss geleistet werden.

#### **Art. 42 Gesamtkirchliche Aufgaben**

Pfarrerinnen und Pfarrer gemäss Artikel 1 Absatz 2 Buchstabe a und b dieses Reglements stellen sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten und in Absprache mit dem Kirchengemeinderat für besondere gesamtkirchliche Aufgaben zur Verfügung.

#### **Art. 43 Ausübung eines öffentlichen Amtes**

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind berechtigt, öffentliche Ämter im Sinne der kantonalen Personalgesetzgebung auszuüben, soweit diese mit ihrer Stellung und der Erfüllung ihrer Aufgaben vereinbar sind.

<sup>2</sup> Für die Ausübung öffentlicher Ämter können je nach Bedeutung des auszuübenden Amtes maximal 15 Arbeitstage pro Jahr (angerechnet zur jeweiligen Sollzeit gemäss Beschäftigungsgrad) in Anspruch genommen werden, ohne dass damit eine Gehaltskürzung oder eine Abgabepflicht verbunden ist. Erfordert die Ausübung des Amtes eine länger dauernde Abwesenheit, ist die Anstellungsbehörde zur Regelung des Einzelfalles ermächtigt. In diesem Fall kann eine angemessene Kürzung des Gehalts festgelegt oder die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter verpflichtet werden, die für die Ausübung des öffentlichen Amtes bezogene Entschädigung abzugeben.

<sup>3</sup> Der Synodalrat regelt die Einzelheiten durch Verordnung.

#### **Art. 44 Mandate im Auftrag der Kirche**

<sup>1</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche die Kirche namentlich im Care-Team, Armeeseelsorge, Verwaltungsräten, Stiftungsräten, Aufsichtskommissionen und dergleichen vertreten, nehmen diese Mandate während der Arbeitszeit wahr.

<sup>2</sup> Sämtliche Entschädigungen aus solchen Tätigkeiten stehen mit Ausnahme von Spesenersatz der Arbeitgeberin zu.

<sup>3</sup> Die Bestimmungen dieses Artikels gelten sinngemäss auch für Entschädigungen, welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Referenten- und ähnliche Tätigkeiten aufgrund ihres Amtes beziehen.

#### **Art. 45 Nebenbeschäftigungen**

<sup>1</sup> Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der kirchlichen Stellung vereinbar ist.

- <sup>2</sup> Eine Bewilligung der Anstellungsbehörde ist erforderlich, sofern Arbeitszeit beansprucht wird. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.
- <sup>3</sup> Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung neben einem Vollamt bedarf stets der Bewilligung der Anstellungsbehörde.
- <sup>4</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter legen ihre Nebenbeschäftigungen gegenüber der Anstellungsbehörde auch dann offen, wenn keine Bewilligung nach den Absätzen 2 und 3 erforderlich ist.
- <sup>5</sup> Sie stellen sich im Rahmen von Nebenbeschäftigungen nicht für Riten oder liturgische Feiern zur Verfügung, die den kirchlichen Vorschriften widersprechen, die nicht im Einverständnis mit der Anstellungsbehörde durchgeführt werden oder die sie als Amtsperson nicht verantworten könnten.
- <sup>6</sup> Für die Benutzung kirchlicher Einrichtungen für private Zwecke, insbesondere zum Erzielen eines Nebenerwerbseinkommens, ist eine kostendeckende Benutzungsgebühr zu leisten.
- <sup>7</sup> Der Synodalrat regelt die Einzelheiten durch Verordnung. Er kann bestimmte Nebenbeschäftigungen generell zulassen oder als unzulässig bezeichnen.

#### **Art. 46 Ersatz von Personen- oder Sachschaden**

- <sup>1</sup> Erleiden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Erfüllung ihrer Aufgaben einen Personen- oder Sachschaden, der weder von einem Dritten noch von der Kirche auf Grund einer anderen Regelung ersetzt wird, entscheidet die Arbeitgeberin auf Gesuch hin über den ganzen oder teilweisen Ersatz.
- <sup>2</sup> Ein Ersatz kann geleistet werden, sofern die Schädigung nicht ausschliesslich auf das Verschulden der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters zurückzuführen ist. Er kann bei Mitverschulden gekürzt werden.

### *3.2 Pflichten*

#### **Art. 47 Grundsatz**

- <sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, die Interessen der Kirche zu wahren und ihre Aufgaben rechtmässig, gewissenhaft, wirtschaftlich und initiativ zu erfüllen.
- <sup>2</sup> Sie zeichnen sich durch persönliche Integrität aus.

**Art. 48 Ort der Aufgabenerfüllung**

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfüllen ihre Tätigkeit dort, wo dies aufgrund ihrer Aufgabe und Stellung geboten sowie in Bestimmungen kirchlicher Erlasse und im Stellenbeschrieb festgehalten ist.

<sup>2</sup> Amtsräume in Privatwohnungen von Gemeindepfarrerinnen- und Pfarrern sind nicht zulässig. Ihnen dürfen auch keine Entschädigungen für den dienstlichen Gebrauch von Räumen in ihrer Privatwohnung ausbezahlt werden.

**Art. 49 Dienstwohnungspflicht**

<sup>1</sup> In jeder Kirchgemeinde, jeder Kirchgemeindevereinigung oder jedem Gemeindeverband muss mindestens eine Gemeindepfarrerin oder ein Gemeindepfarrer während der Dauer der Anstellung die zur Verfügung gestellte Dienstwohnung bewohnen.

<sup>2</sup> Der Synodalrat regelt Ausnahmen von der Dienstwohnungspflicht durch Verordnung.

<sup>3</sup> Die vom Gehalt in Abzug gebrachte Entschädigung (Artikel 55 Absatz 2) wird der Kirchgemeinde vergütet, welche die Dienstwohnung zur Verfügung stellt.

<sup>4</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer Dienstwohnung haben nach einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Anstellungsbehörde Anspruch auf eine zusätzliche Frist von drei Monaten zum Auszug aus der Dienstwohnung.

<sup>5</sup> Im Stellenbeschrieb (Artikel 16) wird festgehalten, ob die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter der Dienstwohnungspflicht unterliegt.

**Art. 50 Mitwirkung bei der Ausbildung**

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirken bei der Ausbildung von Lernvikarinnen und Lernvikaren sowie Studierenden der Theologie im Praktischen Semester gemäss den entsprechenden Ausbildungsbestimmungen mit.

**Art. 51 Arbeitszeit**

Die Arbeitszeit ergibt sich aus der Erfüllung der Aufgaben gemäss Stellenbeschrieb (Artikel 16).

**Art. 52 Amts- und Berufsgeheimnis**

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen durch ihre Verschwiegenheit Sorge zum Vertrauen, das ihnen die Angehörigen der Kirche und Dritte entgegenbringen.

<sup>2</sup> Sie wahren Dritten gegenüber Stillschweigen über alle Angelegenheiten, die sie in Ausübung ihrer Aufgaben, namentlich in der Seelsorge, wahrnehmen und die ihrer Natur nach oder auf Grund besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.

<sup>3</sup> Die Schweigepflicht gilt auch gegenüber Kolleginnen und Kollegen, gegenüber Ehepartnern und im Rahmen einer Supervision oder ähnlichen Veranstaltung. Sie besteht auch nach Beendigung eines Anstellungsverhältnisses.

<sup>4</sup> Soweit sie von ihrer Schweigepflicht entbunden werden können, dürfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Angelegenheiten gemäss Absatz 2 vor kirchlichen und staatlichen Behörden und Gerichten nur aussagen, wenn der Synodalrat sie dazu schriftlich ermächtigt hat.

<sup>5</sup> Die Ermächtigung darf nur verweigert werden, wenn überwiegende kirchliche oder private Interessen es verlangen.

<sup>6</sup> Die Mitteilungsrechte und -pflichten nach der besonderen Gesetzgebung bleiben vorbehalten.

### **Art. 53     Ausstandspflicht**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter treten in den Ausstand, wenn sie

- a) in der Sache ein persönliches Interesse haben;
- b) mit Beteiligten in gerader Linie oder in der Seitenlinie bis zum dritten Grade verwandt oder verschwägert oder durch Ehe, eingetragene Partnerschaft, faktische Lebensgemeinschaft oder Adoption verbunden sind, wobei die Auflösung der Ehe oder der eingetragenen Partnerschaft den Ausstandsgrund nicht aufhebt.

### **Art. 54     Annahme von Geschenken**

<sup>1</sup> Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist es untersagt, Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit stehen oder stehen könnten, für sich oder für andere anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.

<sup>2</sup> Von diesem Verbot sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert ausgenommen.

## 4 *Gehalt und andere finanzielle Leistungen*

### 4.1 *Gehalt*

#### 4.1.1 *Allgemeine Bestimmungen*

#### **Art. 55 Gehaltsanspruch**

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben während der Dauer des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein Gehalt und gegebenenfalls auf Zulagen.

<sup>2</sup> Vom Gehalt wird der Wert von Naturalbezügen, namentlich von Dienstwohnungen, in Abzug gebracht. Die Grundsätze ihrer Bewertung legt der Synodalrat durch Verordnung fest.

#### **Art. 56 Grundsatz**

Das Gehalt wird nach objektiven Kriterien festgelegt.

#### **Art. 57 Rückforderung, Verrechnung**

Die Rückforderung und Verrechnung finanzieller Leistungen, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen, richtet sich nach den Bestimmungen der Personalgesetzgebung des Kantons Bern.

#### **Art. 58 Gehalt bei Krankheit oder Unfall**

Die Gehaltsausrichtung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die infolge Krankheit oder Unfall ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung gehindert werden, richtet sich nach den Bestimmungen der Personalgesetzgebung des Kantons Bern.

#### **Art. 59 Mutterschaftsurlaub**

Der Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub richtet sich nach den Bestimmungen der Personalgesetzgebung des Kantons Bern.

#### **Art. 60 Gehaltsfortzahlung für Familienangehörige**

Die Gehaltsfortzahlung für Familienangehörige richtet sich nach den Bestimmungen der Personalgesetzgebung des Kantons Bern.

#### **Art. 61 Gehaltsfortzahlung bei Weiterbildung und Studienurlaub**

Die Gehaltsfortzahlung bei Weiterbildung und Studienurlaub richtet sich nach den Bestimmungen des Weiterbildungsreglements sowie seiner Ausführungsverordnungen.

### 4.1.2 *Gehaltssystem*

#### **Art. 62 Grundsatz**

Das Gehaltssystem basiert auf jenem für das Personal des Kantons Bern.

#### **Art. 63 Gehaltsbestandteile**

Das Gehalt setzt sich zusammen aus dem Grundgehalt der massgebenden Gehaltsklasse und den Gehaltsstufen.

#### **Art. 64 Einreihung der Funktionen**

Die Einreihung der Funktionen in die entsprechende Gehaltsklasse erfolgt im Anhang 1.

#### **Art. 65 Anfangsgehalt**

<sup>1</sup> Das Anfangsgehalt entspricht dem Grundgehalt der für die betreffende Funktion vorgesehenen Gehaltsklasse, wenn die Stelleninhaberin oder der Stelleninhaber die grundsätzlichen Anforderungen der Stelle erfüllt.

<sup>2</sup> Die Festlegung des Lohns im Einzelfall berücksichtigt zudem insbesondere

- a) die an die Funktion konkret gestellten Anforderungen und Belastungen;
- b) die persönlichen Voraussetzungen zur Ausübung der Funktion;
- c) die bisher erworbene berufliche und ausserberufliche Erfahrung;
- d) die Gehälter der bereits beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

<sup>3</sup> Der Synodalrat regelt die Einzelheiten durch Verordnung.

#### **Art. 66 Gehaltsaufstieg**

<sup>1</sup> Innerhalb der Gehaltsklasse erhöht sich das Gehalt durch die Anrechnung zusätzlicher Gehaltsstufen.

<sup>2</sup> Der Synodalrat beschliesst jährlich über die Zuerkennung von Gehaltsstufen in Abhängigkeit von der finanziellen Situation der Arbeitgeberin.

<sup>3</sup> Auf den Gehaltsaufstieg besteht kein Anspruch.

#### **Art. 67 Teuerungsausgleich (genereller Gehaltsaufstieg)**

<sup>1</sup> Der Synodalrat kann die im Anhang 1 festgelegten Grundgehälter, insbesondere zur Erhaltung der Kaufkraft, im Rahmen der hierfür verfügbaren Mittel generell anheben. Er berücksichtigt dabei die Teuerungsentwicklung und die Finanzlage der Landeskirche.

<sup>2</sup> Auf den Teuerungsausgleich besteht kein Anspruch.

**Art. 68 Finanzierung des Gehaltsaufstiegs**

<sup>1</sup> Der Synodalrat legt jährlich den Anteil der Gehaltssumme fest, der für den Gehaltsaufstieg (Artikel 66) und den Teuerungsausgleich (Artikel 67) zur Verfügung steht.

<sup>2</sup> Die Synode kann zur Aufhebung von Gehaltsrückständen zusätzlich Mittel zur Verfügung stellen.

**Art. 69 Entschädigung für Lernvikarinnen und Lernvikare**

<sup>1</sup> Die Entschädigung setzt sich zusammen aus dem Jahresgehalt, der Betreuungszulage und den Familienzulagen.

<sup>2</sup> Der Anspruch für ein ordentliches Vikariat (100 Prozent-Pensum) entspricht einem Beschäftigungsgrad von 80 Prozent der Gehaltsklasse gemäss Anhang 1. Für Teilzeitvikariate besteht der Anspruch im Umfang des Pensums des Vikariats. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen zu den Familienzulagen.

<sup>3</sup> [aufgehoben]

*4.1.3 Besondere Entschädigungen***Art. 70 Auslagenersatz**

<sup>1</sup> Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden Auslagen, die bei der Aufgabenerfüllung entstanden sind, durch die Anstellungsbehörde gemäss deren Bestimmungen ersetzt.

<sup>2</sup> Die Arbeitgeberin kann Richtlinien zur Regelung des Auslagenersatzes durch die Anstellungsbehörde erlassen.

**Art. 71 Entschädigung für besondere Dienste**

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben grundsätzlich keinen Anspruch auf Zulagen für Bereitschafts-, Nacht- oder Wochenenddienste.

<sup>2</sup> Der Synodalrat regelt Ausnahmen für besondere Anstellungssituationen, insbesondere für Verweserschaften, durch Verordnung.

*4.2 Zulagen***Art. 72 Kinder-, Ausbildungs- und Betreuungszulagen**

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen) nach der massgebenden Gesetzgebung

des Bundes und des Kantons Bern.

<sup>2</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Anspruch auf Familienzulagen nach Absatz 1 haben, erhalten zusätzlich eine Betreuungszulage nach den Bestimmungen der Personalgesetzgebung des Kantons Bern.

#### **Art. 73 Funktionsbezogene Zulagen**

<sup>1</sup> Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann für die vorübergehende Übernahme von zusätzlichen Aufgaben oder länger dauernden Vertretung eine funktionsbezogene Zulage gewährt werden.

<sup>2</sup> Der Synodalrat regelt die Einzelheiten, insbesondere die Höhe und die Voraussetzungen für die Gewährung der Zulagen, durch Verordnung.

#### **Art. 74 Treueprämien**

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf Treueprämien in Form von bezahltem Urlaub oder einem entsprechenden Entgelt in bar.

<sup>2</sup> Der Synodalrat regelt den Umfang der Treueprämie und die weiteren Einzelheiten durch Verordnung.

### *4.3 Weiterbildung*

#### **Art. 75 Weiterbildung**

<sup>1</sup> Die Gewährung von Beiträgen an Weiterbildungskosten richtet sich nach den Bestimmungen des Weiterbildungsreglements<sup>4</sup> sowie seiner Ausführungsverordnungen.

<sup>2</sup> Die Anstellungsbehörde kann die Kosten für weitergehende Weiterbildungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ganz oder teilweise übernehmen, soweit hierfür ein dienstliches Interesse besteht.

<sup>3</sup> Lernvikarinnen und Lernvikaren werden keine Beiträge gewährt.

### *4.4 Weitere Leistungen*

#### **Art. 76 Ferien und Langzeitkonto**

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf mindestens fünf Wochen Ferien.

<sup>2</sup> Der Ferienanspruch wird anteilmässig gekürzt, wenn die Arbeit in einem

---

<sup>4</sup> KES 59.010

Kalenderjahr während mehr als zwei Monaten aus nicht betrieblichen Gründen ausgesetzt wird. Bezahlter Mutterschaftsurlaub wird nicht angerechnet.

<sup>3</sup> Der Synodalrat regelt die weiteren Einzelheiten durch Verordnung.

<sup>4</sup> Der Synodalrat schafft durch Verordnung die Möglichkeit, für nicht bezogene Ferien und Treueprämien ein Langzeitkonto zu führen. Er regelt die weiteren Einzelheiten zur Bildung und zum Bezug entsprechender Guthaben.

### **Art. 77    Arbeitsfreie Tage**

<sup>1</sup> Der Synodalrat bezeichnet durch Verordnung die bezahlten arbeitsfreien Tage und berücksichtigt dabei die besonderen Bedingungen der pfarramtlichen Aufgabenerfüllung an Feiertagen gemäss der kantonalen Gesetzgebung.

<sup>2</sup> Die arbeitsfreien Sonntage der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters werden im Rahmen der kirchlichen Vorschriften im Stellenbeschrieb festgelegt.

### **Art. 78    Urlaub**

<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> Der Synodalrat regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub durch Verordnung.

## *4.5    Verjährung*

### **Art. 79    Verjährung**

Ansprüche aus Arbeitsverhältnissen verjähren mit Ablauf von fünf Jahren seit ihrer Fälligkeit.

## *5        Versicherungsschutz*

### **Art. 80    Versicherung gegen die Folgen von Unfall und Krankheit**

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nach den bundesrechtlichen Vorschriften obligatorisch gegen die Folgen von Unfällen sowie Berufskrankheiten versichert.

<sup>2</sup> Der Synodalrat kann Zusatzversicherungen abschliessen und bestimmen, in welchem Umfang sich die Landeskirche als Arbeitgeberin an deren Prämien beteiligt.

<sup>3</sup> Er kann zudem eine Krankentaggeldversicherung abschliessen. Die Landeskirche als Arbeitgeberin beteiligt sich mindestens zur Hälfte an der Prämie.

### **Art. 81 Berufliche Vorsorge**

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf angemessene Versicherung gegen die Risiken Alter, Tod und Invalidität.

<sup>2</sup> Die Kirche schliesst sich einer bestehenden Vorsorgeeinrichtung an. Der Synodalrat schliesst die entsprechenden Verträge ab.

<sup>3</sup> Die Beiträge der Landeskirche und der Versicherten sowie die Leistungen der beruflichen Vorsorge richten sich nach dem Anschlussvertrag mit der Pensionskasse sowie ihrem Vorsorgereglement.

## *6 Ergänzende Vorschriften*

### **Art. 82**

<sup>1</sup> Soweit dieses Reglement und seine Ausführungsbestimmungen keine Regelung enthalten, gilt sinngemäss die Personalgesetzgebung des Kantons Bern.

<sup>2</sup> Nach deren Bestimmungen richten sich namentlich

- a) die Gründe für eine vorläufige Einstellung im Amt;
- b) die Zumutbarkeit einer anderen Stelle;
- c) die Versetzung;
- d) die Kündigung zur Unzeit;
- e) die Rückforderungen und Verrechnung;
- f) die Gehaltsausrichtung bei Krankheit und Unfall;
- g) der Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub;
- h) die Gehaltsfortzahlung für Familienangehörige;
- i) die Entschädigung bei Versetzung;
- j) die Kinder-, Ausbildungs- und Betreuungszulagen;
- k) die Ansprüche bei der Schaffung geistigen Eigentums;
- l) die Haftung.

## 7 *Rechtspflege*

### **Art. 83 Verfügung**

<sup>1</sup> Die Anstellungsbehörde erlässt eine schriftliche Verfügung in jenen Fällen, welche dieses Reglement vorsieht und wenn dabei die Rechtsstellung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters nachteilig berührt ist.

<sup>2</sup> In allen übrigen Fällen ist die Landeskirche als Arbeitgeberin für den Erlass von Verfügungen zuständig.

<sup>3</sup> Das Verfahren ist kostenlos.

### **Art. 84 Rechtspflege**

<sup>1</sup> Gegen Verfügungen, welche in Anwendung dieses Reglements erlassen werden, kann nach den Bestimmungen des Landeskirchengesetzes und des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege vom 23. Mai 1989 Beschwerde geführt werden.

<sup>2</sup> Beschwerden gegen die Kündigung von Arbeitsverhältnissen, gegen die Freistellung und gegen die vorläufige Einstellung im Amt haben keine aufschiebende Wirkung, ausser die instruierende Behörde ordne sie an.

## 8 *Vollzug*

### **Art. 85 Verordnung**

<sup>1</sup> Der Synodalrat erlässt die Ausführungsbestimmungen.

<sup>2</sup> Er kann Regelungsbefugnisse, die ihm durch dieses Reglement übertragen sind, ganz oder teilweise an die Kirchgemeinden übertragen, soweit das kirchliche Recht dies nicht ausschliesst.

## 9 *Übergangs- und Schlussbestimmungen*

### **Art. 86 Bestehende Arbeitsverhältnisse**

Mit Inkrafttreten des Gesetzes über die bernischen Landeskirchen (LKG) übernimmt die Landeskirche als Arbeitgeberin nach Artikel 17 alle bestehenden Arbeitsverhältnisse von Mitarbeitenden gemäss Artikel 1 dieses Reglements.

### **Art. 87 Guthaben auf Langzeitkonti**

<sup>1</sup> Gemäss den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts gebildete Guthaben auf dem Langzeitkonto können gemäss Artikel 76 weitergeführt

werden, sofern der Kanton die entsprechenden Mittel aus seinen Rückstellungen auf die Landeskirche überträgt.

<sup>2</sup> Der Synodalrat erlässt die näheren Bestimmungen.

### **Art. 88 Hängige Verfahren**

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

### **Art. 89 Änderung von Erlassen**

<sup>1</sup> Die Verordnung über die kirchgemeindeeigenen Pfarrstellen vom 14. Juni 1995 (KES 31.210) wird wie folgt geändert:

*Art. 3 Anstellungsvoraussetzungen* [geändert]

*Die Anstellungsvoraussetzungen der Inhaberinnen und Inhaber der kirchgemeindeeigenen Pfarrstellen richten sich nach den Bestimmungen des Landeskirchengesetzes und nach dem anwendbaren kirchlichen Personalrecht.*

*Art. 4* [aufgehoben]

*Art. 5* [geändert]

*Die dienstrechtliche Stellung der Inhaberinnen und Inhaber kirchgemeindeeigener Pfarrstellen richtet sich nach dem anwendbaren kirchlichen Personalrecht.*

<sup>2</sup> Das Reglement über die Entschädigung der Lernvikarinnen und Lernvikare in solothurnischen und jurassischen Kirchgemeinden der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn vom 30. Mai 2000 (KES 71.310) wird wie folgt geändert:

*Art. 2* [geändert]

*Die Entschädigung entspricht derjenigen, die von der evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Bern an die Lernvikarinnen und Lernvikare in bernischen Kirchgemeinden entrichtet wird.*

<sup>3</sup> Das Leitbild Pfarrerin/Pfarrer von 2005 (KIS II.B.2) wird wie folgt geändert:

A. [geändert]

*Ziff. 4 Ordination – geistliche Akkreditierung*

[...]

Sie tun dies nach bestem Wissen und Gewissen

- auf der Grundlage der Heiligen Schrift;
- in Orientierung an den reformatorischen Erkenntnissen und *Grundsätzen*;
- nach den Ordnungen der Kirche, in deren Dienst sie oder er steht;
- in ökumenischer Verbundenheit sowie in konfessions- und religionsüberschreitender Verantwortung für Gerechtigkeit, Frieden und Bewahrung der Schöpfung.

*Ziff. 5 Aufnahme in den Bernischen Kirchendienst – kirchliche Akkreditierung*

*Die Übernahme eines Pfarramts setzt die Aufnahme in den Kirchendienst der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn voraus.*

B. [geändert]

*Ziff. 1* Die Pfarrerin/der Pfarrer im Kontext der Kirchlichen Dienste [...] Sind die entsprechenden Zuständigkeiten *nicht* verbindlich geregelt, liegt es am Kirchgemeinderat, die verschiedenen Dienste mittels Stellenbeschrieben miteinander zu koordinieren.

*Ziff. 2* Arbeitsfelder im Pfarramt

[...]

Die pfarramtliche Schwerpunktsetzung ist abhängig von den ausgewiesenen Notwendigkeiten der Gemeinde, vom Charisma, den persönlichen Gaben und Fähigkeiten der Amtsinhaberinnen und Amtsinhaber und den Entscheidungen des Kirchgemeinderates. *Sie wird im Stellenbeschrieb festgehalten.*

## **Art. 90 Inkrafttreten**

Dieses Reglement tritt am 1. Januar 2020 in Kraft.

Bern, 29. Mai 2018

NAMENS DER SYNODE

Der Präsident: *Hansruedi Schmutz*

Der Sekretär: *Dr. Andreas U. Schmid*

## **Änderungen**

- Am 19. November 2024 (Beschluss der Synode):  
geändert in: Art. 69 Abs. 2, Abs. 3 (aufgehoben) und Anhang 1.  
Inkrafttreten: 1. Januar 2025.

**Anhang 1**

Zuweisung der Funktionen zu Gehaltsklassen gemäss dem Lohnsystem für das Personal des Kantons Bern (Artikel 65 bzw. Anhang 1 zum kantonalen Personalgesetz)

(Stand per 1. Januar 2018)

<b>Funktion</b>	<b>Gehaltsklasse</b>	<b>Grundgehalt</b>
Lernvikar/in	18	78'874.90
Verweser/in	21	91'828.75
Regionalpfarrer/in Pfarrer/in	23	102'121.50

Das Höchstgehalt jeder Lohnklasse beträgt 160 Prozent ihres Grundgehalts.