

① neu	② bisher	③ Bemerkungen
<p><i>Die Synode,</i> gestützt auf Art. 168 Abs. 2 der Kirchenordnung vom 11. September 1990¹ und Art. 15 Abs. 1 des Gesetzes über die bernischen Landeskirchen vom 21. März 2018², <i>beschliesst:</i></p>	<p><i>Die Synode,</i> gestützt auf Art. 168 Abs. 2 der Kirchenordnung vom 11. September 1990³ und Art. 15 Abs. 1 des Gesetzes über die bernischen Landeskirchen vom 21. März 2018⁴, <i>beschliesst:</i></p>	kein Änderung.
4.1.2 <i>Gehaltssystem</i>	4.1.2 <i>Gehaltssystem</i>	kein Änderung.
<p>Art. 62 Grundsatz Das Gehaltssystem basiert auf jenem für das Personal des Kantons Bern.</p>	<p>Art. 62 Grundsatz Das Gehaltssystem basiert auf jenem für das Personal des Kantons Bern.</p>	kein Änderung.
<p>Art. 63 Gehaltsbestandteile Das Gehalt setzt sich zusammen aus dem Grundgehalt der massgebenden Gehaltsklasse und den Gehaltsstufen.</p>	<p>Art. 63 Gehaltsbestandteile Das Gehalt setzt sich zusammen aus dem Grundgehalt der massgebenden Gehaltsklasse und den Gehaltsstufen.</p>	kein Änderung.
<p>Art. 64 Einreihung der Funktionen Die Einreihung der Funktionen in die entsprechende Gehaltsklasse erfolgt im Anhang 1.</p>	<p>Art. 64 Einreihung der Funktionen Die Einreihung der Funktionen in die entsprechende Gehaltsklasse erfolgt im Anhang 1.</p>	kein Änderung.
<p>Art. 65 Anfangsgehalt ¹ Das Anfangsgehalt entspricht dem Grundgehalt der für die betreffende Funktion vorgesehenen Gehaltsklasse, wenn die Stelleninhaberin oder der Stelleninhaber die grundsätzlichen Anforderungen der Stelle erfüllt. ² Die Festlegung des Lohns im Einzelfall berücksichtigt zudem insbesondere</p>	<p>Art. 65 Anfangsgehalt ¹ Das Anfangsgehalt entspricht dem Grundgehalt der für die betreffende Funktion vorgesehenen Gehaltsklasse, wenn die Stelleninhaberin oder der Stelleninhaber die grundsätzlichen Anforderungen der Stelle erfüllt. ² Die Festlegung des Lohns im Einzelfall berücksichtigt zudem insbesondere</p>	kein Änderung.

¹ KES 11.020.² BSG 410.11.³ KES 11.020.⁴ BSG 410.11.

Personalreglement für die Pfarrrschaft (PRP)		KES 41.010
① neu	② bisher	③ Bemerkungen
<p>a) die an die Funktion konkret gestellten Anforderungen und Belastungen;</p> <p>b) die persönlichen Voraussetzungen zur Ausübung der Funktion;</p> <p>c) die bisher erworbene berufliche und ausserberufliche Erfahrung;</p> <p>d) die Gehälter der bereits beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p> <p>³ Der Synodalrat regelt die Einzelheiten durch Verordnung.</p>	<p>a) die an die Funktion konkret gestellten Anforderungen und Belastungen;</p> <p>b) die persönlichen Voraussetzungen zur Ausübung der Funktion;</p> <p>c) die bisher erworbene berufliche und ausserberufliche Erfahrung;</p> <p>d) die Gehälter der bereits beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p> <p>³ Der Synodalrat regelt die Einzelheiten durch Verordnung.</p>	
<p>Art. 66 Gehaltsaufstieg</p> <p>¹ Innerhalb der Gehaltsklasse erhöht sich das Gehalt durch die Anrechnung zusätzlicher Gehaltsstufen.</p> <p>² Der Synodalrat beschliesst jährlich über die Zuerkennung von Gehaltsstufen in Abhängigkeit von der finanziellen Situation der Arbeitgeberin.</p> <p>³ Auf den Gehaltsaufstieg besteht kein Anspruch.</p>	<p>Art. 66 Gehaltsaufstieg</p> <p>¹ Innerhalb der Gehaltsklasse erhöht sich das Gehalt durch die Anrechnung zusätzlicher Gehaltsstufen.</p> <p>² Der Synodalrat beschliesst jährlich über die Zuerkennung von Gehaltsstufen in Abhängigkeit von der finanziellen Situation der Arbeitgeberin.</p> <p>³ Auf den Gehaltsaufstieg besteht kein Anspruch.</p>	kein Änderung.
<p>Art. 67 Teuerungsausgleich (genereller Gehaltsaufstieg)</p> <p>¹ 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.</p> <p>² Auf den Teuerungsausgleich besteht kein Anspruch.</p>	<p>Art. 67 Teuerungsausgleich (genereller Gehaltsaufstieg)</p> <p>¹ 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.</p> <p>² Auf den Teuerungsausgleich besteht kein Anspruch.</p>	kein Änderung.
<p>Art. 68 Finanzierung des Gehaltsaufstiegs</p>	<p>Art. 68 Finanzierung des Gehaltsaufstiegs</p>	kein Änderung.

Personalreglement für die Pfarrrschaft (PRP)		KES 41.010				
① neu	② bisher	③ Bemerkungen				
<p>¹ Der Synodalrat legt jährlich den Anteil der Gehaltssumme fest, der für den Gehaltsaufstieg (Artikel 66) und den Teuerungsausgleich (Artikel 67) zur Verfügung steht.</p> <p>² Die Synode kann zur Aufhebung von Gehaltsrückständen zusätzlich Mittel zur Verfügung stellen.</p>	<p>¹ Der Synodalrat legt jährlich den Anteil der Gehaltssumme fest, der für den Gehaltsaufstieg (Artikel 66) und den Teuerungsausgleich (Artikel 67) zur Verfügung steht.</p> <p>² Die Synode kann zur Aufhebung von Gehaltsrückständen zusätzlich Mittel zur Verfügung stellen.</p>					
<p>Art. 69 Entschädigung für Lernvikarinnen und Lernvikare</p> <p>¹ Die Entschädigung setzt sich zusammen aus dem Jahresgehalt, der Betreuungszulage und den Familienzulagen.</p> <p>² 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.</p> <p>³ [aufgehoben]</p>	<p>Art. 69 Entschädigung für Lernvikarinnen und Lernvikare</p> <p>¹ Die Entschädigung setzt sich zusammen aus dem Jahresgehalt, der Betreuungszulage und den Familienzulagen.</p> <p>² Der Anspruch richtet sich nach dem Beschäftigungsgrad. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen zu den Familienzulagen.</p> <p>³ Die Lernvikarinnen und Lernvikare werden während der Dauer des Vikariats entsprechend der Verordnung über das Arbeitsverhältnis der Lernvikarinnen und Lernvikare (LVAV) entschädigt.</p>	<p>Art. 69 ist der damaligen Verordnung über das Arbeitsverhältnis der Lernvikarinnen und Lernvikare (LVAV; BSG 414.312) nachempfunden worden. Genauer deren Art. 3. Der in Abs. 2 erwähnte <i>Beschäftigungsgrad</i> ist in Art. 4 Abs. 1 LVAV folgendermassen definiert worden: <i>Das vierzehnmonatige Lernvikariat erfolgt vollzeitlich. Davon sind 60 Prozent entschädigte praktische Ausbildung in der Kirchgemeinde, 40 Prozent gelten als theoretische Ausbildung.</i></p> <p>Das ordentliche Vikariat dauert 14 Monate und entspricht insgesamt einem 100 %-Pensum. 60 % entfallen auf die praktische Ausbildung in der Kirchgemeinde und 40 % auf die theoretische Ausbildung. Das Gehalt für das ordentliche Vikariat soll neu mit 80 % des Gehalts entschädigt werden, statt mit 60 %.</p> <p>Gemäss Art. 11 Abs. 1 der Lernvikariatsverordnung (KES 51.310) können auch sog. Teilzeitvikariate absolviert werden; in 26 Monaten mit einem 50 %-Pensum und in 18 Monate mit einem 80 %-Pensum. Die Entschädigung macht dann folglich 80 % des 50 %-Pensums bzw. des 80 %-Pensums aus. Tabellarisch sieht dies folgendermassen aus:</p> <p>bisher:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Pensum Vikariat</th> <th>Entschädigung</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100 %</td> <td>60 %</td> </tr> </tbody> </table>	Pensum Vikariat	Entschädigung	100 %	60 %
Pensum Vikariat	Entschädigung					
100 %	60 %					

Personalreglement für die Pfarrrschaft (PRP)

KES 41.010

① neu	② bisher	③ Bemerkungen																														
		80 %	48 %																													
		50 %	30 %																													
		neu:																														
		Pensum Vikariat	Entschädigung																													
		100 %	80 %																													
		80 %	64 %																													
		50 %	40 %																													
<p>Anhang 1</p> <p>Zuweisung der Funktionen zu Gehaltsklassen gemäss dem Lohnsystem für das Personal des Kantons Bern (Artikel 65 bzw. Anhang 1 zum kantonalen Personalgesetz)</p> <table border="1" data-bbox="85 778 712 1029"> <thead> <tr> <th>Funktion</th> <th>Gehaltsklasse</th> <th>Grundgehalt</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Lernvikar/in</td> <td>18 (davon 60%)</td> <td>78'874.90</td> </tr> <tr> <td>Verweser/in</td> <td>21</td> <td>91'828.75</td> </tr> <tr> <td>Regionalpfarrer/in</td> <td>23</td> <td>102'121.50</td> </tr> <tr> <td>Pfarrer/in</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>(Stand per 1. Januar 2018)</p> <p>Das Höchstgehalt jeder Lohnklasse beträgt 160 Prozent ihres Grundgehalts.</p>	Funktion	Gehaltsklasse	Grundgehalt	Lernvikar/in	18 (davon 60%)	78'874.90	Verweser/in	21	91'828.75	Regionalpfarrer/in	23	102'121.50	Pfarrer/in			<p>Anhang 1</p> <p>Zuweisung der Funktionen zu Gehaltsklassen gemäss dem Lohnsystem für das Personal des Kantons Bern (Artikel 65 bzw. Anhang 1 zum kantonalen Personalgesetz)</p> <table border="1" data-bbox="790 778 1417 1029"> <thead> <tr> <th>Funktion</th> <th>Gehaltsklasse</th> <th>Grundgehalt</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Lernvikar/in</td> <td>18 (davon 60%)</td> <td>78'874.90</td> </tr> <tr> <td>Verweser/in</td> <td>21</td> <td>91'828.75</td> </tr> <tr> <td>Regionalpfarrer/in</td> <td>23</td> <td>102'121.50</td> </tr> <tr> <td>Pfarrer/in</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>(Stand per 1. Januar 2018)</p> <p>Das Höchstgehalt jeder Lohnklasse beträgt 160 Prozent ihres Grundgehalts.</p>	Funktion	Gehaltsklasse	Grundgehalt	Lernvikar/in	18 (davon 60%)	78'874.90	Verweser/in	21	91'828.75	Regionalpfarrer/in	23	102'121.50	Pfarrer/in			
Funktion	Gehaltsklasse	Grundgehalt																														
Lernvikar/in	18 (davon 60%)	78'874.90																														
Verweser/in	21	91'828.75																														
Regionalpfarrer/in	23	102'121.50																														
Pfarrer/in																																
Funktion	Gehaltsklasse	Grundgehalt																														
Lernvikar/in	18 (davon 60%)	78'874.90																														
Verweser/in	21	91'828.75																														
Regionalpfarrer/in	23	102'121.50																														
Pfarrer/in																																