

Exemplar für Synode, 1. Lesung

Botschaft und Erläuterungen zum

Personalreglement für das Seelsorgepersonal mit Missio canonica und für das übrige Personal der Landeskirche

(vom XX.XX.XXXX)

1 Ausgangslage / Vorgaben neues Landeskirchengesetz

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

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

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

Die Zuordnung bzw. **Verteilung der vom Kanton Bern finanzierten Pfarrstellen auf die Kirchgemeinden und andere kirchliche Institutionen** wird vom Landeskirchenparlament (Synode) in einem Reglement, das dem fakultativen Referendum unterliegt, im Grundsatz zu regeln sein (Art. 22, Bst. e. des Entwurfes für eine neue Landeskirchenverfassung).

2 Neues Personalrecht der Landeskirche

2.1 Allgemeines

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

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

Das neue Personalreglement der Landeskirche

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

2.2 Verwendung von Begriffen (Terminologie)

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

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

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

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

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

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

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

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

3 Eckwerte des neuen Personalreglements

3.1 Geltungsbereich im Einzelnen

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

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

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

- **Übriges Personal**

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

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

Aktuell gilt das kantonale Personalrecht nur für Inhaberinnen und Inhaber von Pfarrstellen, die vom Kanton bezahlt werden. Diese Anstellungsverhältnisse werden auf das Jahr 2020 zur Landeskirche überführt. Wer keine Kantonsstelle innehat, wird heute von der zuständigen Kirchgemeinde (z.B. Gesamtkirchgemeinde) entlohnt und die Anstellungsbedingungen richten sich nach dem Recht der zuständigen Kirchgemeinde. Mit dem Geltungsbereich, wie ihn die Kirchendirektion definierte (siehe Ziff. 21 und 31 vorstehend), unterstehen Seelsorgerinnen und Seelsorger im Sinne von Artikel 2, Absatz 1, lit. b (mit Missio canonica) nicht mehr dem Personalrecht ihrer Kirchgemeinde, sondern dem Personalreglement der Landeskirche. Sie sind zwar Seelsorger im Stellenbestand der Kirchgemeinde

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

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

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

3.3 Regelungsdichte im Personalreglement

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

Grundsätzlich ist der Landeskirchenrat (Rat) für den Erlass der Ausführungsbestimmungen (Verordnungen) zuständig. Es ist aber klar und unabdingbar, dass bei jedem Änderungsvorhaben in den Ausführungsbestimmungen, die die Personengruppe Seelsorgepersonal betreffen, die Kirchgemeinden und Gesamtkirchgemeinden von Beginn weg miteinbezogen werden. Diese Absichtserklärung findet sich denn auch in Art. 71 des Personalreglements als verpflichtende Bestimmung wieder.

3.4 Personaladministration der vom Kanton übernommenen Pfarrstellen

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

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

3.5 Schaffung von regionalen HR-Dienstleistungszentren

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

Personalreglement der römisch-katholischen Landeskirche des Kantons Bern

Erläuterungen und Kommentar zu den einzelnen Artikeln

<p>Das Landeskirchenparlament (Parlament) der römisch-katholischen Landeskirche des Kantons Bern beschliesst gestützt auf Art. 20, Abs. 1 lit. d der Kirchenverfassung das folgende</p> <p>Personalreglement</p> <p>der römisch-katholischen Landeskirche des Kantons Bern</p>	
<p>1 Allgemeine Bestimmungen</p>	
<p>Art. 1 Gegenstand und Zweck [neu]</p> <p>¹ <i>Das Personalreglement regelt verbindlich das Arbeitsverhältnis der voll- und teilzeitlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäss Art. 2, Abs. 1 lit. a und b und Art. 2, Abs. 2, die befristet oder unbefristet im Dienste der Landeskirche, einer Kirchgemeinde oder einer Gesamtkirchgemeinde stehen.</i></p>	
<p>² <i>Die Mitglieder von Behörden und Personen, die Freiwilligenarbeit leisten, sind dem Personalreglement nicht unterstellt.</i></p>	
<p>³ <i>Dieses Personalreglement stellt die Grundlage für eine einheitliche, partnerschaftliche und faire Personalpolitik in der römisch-katholischen Landeskirche des Kantons Bern dar, die auf der Achtung der Persönlichkeit aller Mitarbeitenden, gegenseitigem Vertrauen und Partizipation beruht.</i></p>	
<p>⁴ <i>Die römisch-katholische Landeskirche ist eine fortschrittliche, faire und familienfreundliche Arbeitgeberin; sie will qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen.</i></p>	
<p>⁵ <i>Einzelheiten des Arbeitsverhältnisses werden durch Ausführungsbestimmungen und Richtlinien des Landeskirchenrates (Rat) und durch den Arbeitsvertrag näher geregelt.</i></p>	

<p>Art. 2 Geltungsbereich [vorher Art. 1] ¹ Dieses Reglement gilt für das Seelsorgepersonal mit <i>Missio canonica</i>, angestellt</p> <p>a. bei der römisch-katholischen Landeskirche auf einer mit Beiträgen des Kantons finanzierten Stelle;</p> <p>b. bei den Kirchgemeinden und den Gesamtkirchgemeinden.</p>	<p>Abs. 1a und 1b: Das Personalreglement gilt für alle Geistlichen unabhängig davon, ob sie von der Landeskirche (sogenannte Kantonsstellen) entlohnt werden oder ob es sich um kirchgemeindeeigene Stellen handelt. Zwingend erforderlich ist aber die vom Bischof erteilte <i>Missio canonica</i>. Die Seelsorger und Seelsorgerinnen mit einer <i>Missio canonica</i> sind somit immer mit zwei Rechtsordnungen verbunden, mit jener der Landeskirche (Personalreglement) und jener des Bischofs.</p>
<p>² Zusätzlich gilt dieses Reglement für das übrige Personal der Landeskirche.</p>	<p>Abs. 2: zum übrigen Personal gehören alle von der Landeskirche angestellten und entlohnten Personen (ohne <i>Missio canonica</i>; z.B. Fachstelle Religionspädagogik, anderssprachige Gemeinschaften / Missionen, Hochschuleseelsorge aki, jubla sowie das Personal der Geschäftsstelle der Landeskirche).</p>
<p>Art. 3 Anwendbares Recht [vorher Art. 5] Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlicher Natur.</p>	
<p>Art. 4 Ergänzendes Recht [vorher Art. 2] Enthalten dieses Reglement und die dazugehörenden Ausführungsbestimmungen keine auf den Einzelfall anwendbare Regelung, so gelten sinngemäss die Bestimmungen des Personalgesetzes und der Personalverordnung des Kantons Bern.</p>	<p>Mit dieser Bestimmung wird ausgedrückt, dass sich das neue Personalrecht der Landeskirche wie bisher stark an das Personalgesetz und die Personalverordnung des Kantons Bern anlehnt, sie aber nicht in allen Einzelfragen übernimmt.</p>
<p>Art. 5 Besondere arbeitsvertragliche Bestimmungen [vorher Art. 3] Der Rat kann in seinem Zuständigkeits- und Verantwortungsbereich in Einzelarbeitsverträgen für einzelne nach OR anzustellende Personengruppen abweichende Bestimmungen erlassen.</p>	<p>Mit dieser Bestimmung wird ausgedrückt, dass die Landeskirche bei besonderen Anstellungen bei ihrem übrigen Personal (z.B. Praktikanten, Projektmitarbeiter u.a.) Einzelarbeitsverträge nach OR abschliessen kann.</p>
<p>Art. 6 Anstellungsinstanzen / Zuständigkeit für Anstellung ¹ Anstellungsinstanzen sind der Rat, die Kirchgemeinderäte und das ausführende Organ der Gesamtkirchgemeinde (Kleiner Kirchenrat).</p>	<p>Am bisherigen Verfahren bei der Anstellung und der Beendigung ändert grundsätzlich nichts. An Stelle des Beauftragten für kirchliche Angelegenheiten/BKA tritt neu die Landeskirche, sie erstellt den Anstellungsvertrag, sie administriert und entlohnt mindestens die vom Kanton auch weiterhin finanzierten Stellen für das Seelsorgepersonal mit <i>Missio canonica</i>. Das Verfahren betreffend die von den Kirchgemeinden finanzierten Seelsorger muss noch geklärt werden. Denkbar ist die Administration dieser Personen bei der Landeskirche.</p>
<p>² Der Rat kann die Anstellungskompetenz für Anstellungen gemäss Art. 2, Abs. 2 (übriges Personal der Landeskirche) delegieren.</p>	<p>Innerhalb der Personalgruppe «übriges Personal der Landeskirche» ist eine Delegation der Anstellungskompetenz möglich, allerdings müssen die Bedingungen für diese Kompetenzdelegation eng und präzise umschrieben werden und sie betrifft nur Anstellungen und nicht Änderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses.</p>

<p>³ Anstellungen, welche die Erteilung einer Missio canonica erfordern, dürfen erst vorgenommen werden, nachdem diese in Aussicht gestellt ist.</p>	
<p>2 Entstehung, Beendigung und Änderung des Arbeitsverhältnisses</p>	
<p>2.1 Entstehung des Arbeitsverhältnisses</p>	
<p>Art. 7 Stellenausschreibung ¹ Zu besetzende Stellen werden in der Regel öffentlich ausgeschrieben.</p>	<p>Für Ausschreibungen kommen sowohl die klassischen Printmedien (Schweiz. Kirchenzeitung, Pfarrblatt u.a.) aber auch elektronische Medien in Frage. Abs. 1: ermöglicht Ausnahmen bei der Stellenausschreibung (auch Verzicht); Stellenausschreibung gemäss Art. 7 betrifft nur Stellen mit Geltungsbereich gemäss Art. 2, Abs. 1a und 1b und Art. 2, Abs. 2.</p>
<p>² Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten.</p>	<p>In den Ausführungsbestimmungen sind die Ausnahmen betreffend Stellenausschreibung, insbesondere bis zu welchem Lohnvolumen und Beschäftigungsgrad auf die Ausschreibung verzichtet werden kann, festzulegen; Die Kirchgemeinden erlassen für ihr eigenes Personal eigene Vorschriften.</p>
<p>Art. 8 Begründung des Arbeitsverhältnisses ¹ Das Arbeitsverhältnis wird durch Vertrag begründet.</p>	
<p>² Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet, mit der Möglichkeit der Kündigung, abgeschlossen.</p>	
<p>³ Befristete Arbeitsverhältnisse sind möglich; sie dürfen jedoch nur für eine Vertragsdauer bis zu drei Jahren, im Ausnahmefall 5 Jahre, abgeschlossen werden.</p>	<p>Ausnahmsweise kann im Arbeitsvertrag eine Befristung vorgesehen werden. Ein befristetes Arbeitsverhältnis darf für eine Vertragsdauer von höchstens 3 Jahren, mit Verlängerungsmöglichkeit auf 5 Jahre, abgeschlossen werden. Aus der Praxis bekannte Fälle sind Arbeitsverhältnisse in Lehr- und Forschungsprojekten, in Projekten mit Finanzierung aus Drittmitteln und in Projekten mit zeitlich befristeter Finanzierung. Abs. 3: nach Ablauf der drei bzw. fünf Jahren müsste die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag fortgesetzt werden.</p>
<p>Art. 9 Mehrere Funktionen Übt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter mehr als eine Funktion aus, so ist in der Regel für jede Funktion ein separater Arbeitsvertrag abzuschliessen.</p>	<p>Leitet ein Gemeindeleiter mehr als eine Pfarrei, was in Pastoralräumen in Bern praktiziert wird oder nimmt er neben seiner Tätigkeit als Gemeindeleiter auch noch das Amt des Pastoralraumleiters wahr, so soll für jede Funktion ein Arbeitsvertrag ausgestellt werden.</p>
<p>Art. 10 Probezeit ¹ Die Anstellung erfolgt in der Regel auf Probe.</p>	<p>Mit dem Zusatz „in der Regel auf Probe“ in Abs. 1 ist auch eine Anstellung ohne Probezeit möglich.</p>

<p>² Die Probezeit dauert drei Monate. Sie kann in begründeten Fällen auf sechs Monate verlängert werden.</p>	<p>Abs. 2: ab Beginn der Anstellung kann eine 6-monatigen Probezeit vorgegeben werden.</p>
<p>³ Verkürzt sich die Probezeit infolge Abwesenheit vom Arbeitsplatz, so kann die Anstellungsbehörde die Probezeit entsprechend verlängern.</p>	
<p>⁴ Vor Ablauf der Probezeit wird mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ein Probezeitgespräch durchgeführt.</p>	<p>Das Probezeitgespräch wird beibehalten; es muss sich als „einfaches Gespräch“ nicht zwingend am Prozess Mitarbeitergespräch zu orientieren.</p>
<p>Art. 11 Anstellungsverfahren Seelsorgepersonal / Zusammenarbeit [vorher Art. 65] ¹ Bei allen Anstellungen von Seelsorgepersonal arbeiten die Anstellungsbehörden mit den zuständigen kirchlichen Vorgesetzten zusammen.</p>	<p>Dieser Artikel macht das komplexe Dreiecksverhältnis sichtbar, das schon heute bei Anstellungen von Seelsorgepersonal (auf Kantonsstellen) besteht und ein Zusammenwirken von drei Behörden erfordert: Kirchgemeinde, Bistumsvertretung, Beauftragter für kirchliche Angelegenheiten (BKA). In Zukunft sind Kirchgemeinde, Bistumsvertretung und Landeskirche (Verwaltung) Partner dieses Anstellungsverfahrens.</p>
<p>² Bei Anstellungen auf Seelsorgestellen im Stellenbestand der Landeskirche arbeiten die Kirchgemeinden/Gesamtkirchgemeinden mit der Landeskirche zusammen.</p>	<p>Am bisherigen Anstellungsverfahren/-prozess für Seelsorger, die aus Beiträgen des Kantons finanziert werden, ändert nichts. Neu übernimmt die Landeskirche die Aufgaben und Kompetenzen des bisherigen «Beauftragten für kirchliche Angelegenheiten BKA» bei der Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion.</p>
<p>³ 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>	
<p>Art. 12 Anstellungsvoraussetzungen Seelsorgepersonal / Vorbehalt kirchlichen Rechts [vorher Art. 66] ¹ Bei allen Anstellungen von Seelsorgepersonal bleiben die Bestimmungen des kirchlichen und des kantonalen Rechts vorbehalten.</p>	<p>Dieser Artikel übernimmt und definiert die staatlichen Voraussetzungen für die Anstellung der Geistlichen. Die geltenden Anstellungsvoraussetzungen werden übernommen. Damit stellt der Staat ein hohes Ausbildungsniveau sicher, lässt aber gleichzeitig zu, dass die Landeskirchen zusätzliche Anstellungsbedingungen festlegen können. Die Prüfungskommissionen können ausserdem über den Weg der Äquivalenzprüfungen auch Kandidatinnen und Kandidaten anerkennen, die einen andern als den hier definierten Ausbildungsgang abgeschlossen haben. Dieser muss aber gleichwertig sein.</p>
<p>² Anstellungen, welche die Erteilung der Missio canonica erfordern, dürfen erst vorgenommen werden, nachdem diese vorliegt bzw. zugesichert ist.</p>	
<p>Art. 13 Dienstwohnung für das Seelsorgepersonal [vorher Art. 67] ¹ Dienstwohnungen können Bestandteil des Arbeitsverhältnisses sein und werden im Arbeitsvertrag aufgeführt.</p>	<p>Zu beachten sind aber auch die Auflagen des Bistums betreffend Residenzpflicht.</p>

<p>² Einzelheiten, wie Berechnung des Mietzinses und des Gehaltsabzugs werden in den Ausführungsbestimmungen geregelt.</p>	
<p>2.2 Beendigung des Arbeitsverhältnisses</p>	
<p>Art. 14 Beendigungsgründe [vorher Art. 11 u. Art.68] ¹ Das Arbeitsverhältnis endet durch: a. Kündigung, b. Ablauf einer befristeten Anstellung, c. Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen, d. Beendigung aus wichtigen Gründen (fristlose Kündigung), e. vorzeitigen Altersrücktritt, f. Erreichen des AHV-Alters, g. Tod.</p>	
<p>² Der sachlich begründete Entzug oder die Nichtverlängerung der <i>Missio canonica</i> hat, sofern diese für die Anstellung erforderlich ist und vor dem Entzug eine Anhörung durch den Bischof oder dessen Vertretung stattfand, zwingend die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge.</p>	
<p>Art. 15 Kündigungsfristen und Kündigungstermine [vorher Art. 12] ¹ 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.</p>	<p>Art. 15 enthält neu sämtliche Kündigungsfristen für alle Arbeitsverhältnisse.</p>
<p>² Nach Ablauf der Probezeit kann das unbefristete Anstellungsverhältnis von beiden Parteien unter Wahrung einer Frist von drei Monaten auf Ende eines Monats schriftlich gekündigt werden.</p>	
<p>³ Das Arbeitsverhältnis für Mitarbeitende in der Katechese kann von beiden Parteien unter Einhaltung der Kündigungsfrist nur auf Ende eines Schulsemesters gekündigt werden.</p>	<p>Besondere Bestimmungen für Katechetinnen und Katecheten sind u.E. nötig, weil die Planung des Religionsunterrichts – auch wenn er nicht in Schulen stattfindet – trotzdem mit der Semesterplanung der Schulen in einem Zusammenhang steht.</p>
<p>⁴ Ein befristeter Arbeitsvertrag endet automatisch und ohne Kündigung nach Ablauf der vereinbarten Dauer bzw. zum vereinbarten Zeitpunkt.</p>	<p>Zu beachten sind die Besonderheiten bei befristeten Arbeitsverhältnissen.</p>
<p>⁵ Ein befristeter Arbeitsvertrag ist während der Dauer der Befristung nicht ordentlich kündbar, sondern nur fristlos aus wichtigen Gründen.</p>	

<p>⁶ Die Vertragsparteien können schriftlich die Beendigung jedes der genannten Arbeitsverhältnisse gemäss Art. 15, Abs. 1 bis 5 im gegenseitigen Einvernehmen auf jeden Zeitpunkt vereinbaren.</p>	<p>Eine einvernehmliche Auflösung zwischen den Vertragsparteien ist jedoch bei allen Anstellungsverhältnissen (Probezeit, befristete Anstellung oder unbefristete Anstellung) möglich.</p>
<p>Art. 16 Kündigung durch die Mitarbeitenden [vorher Art. 69] ¹ Die Mitarbeitenden können das unbefristete Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit schriftlich unter Wahrung einer Frist von 3 Monaten jeweils auf Ende eines Monats kündigen.</p>	
<p>² Mitarbeitende in der Katechese können ihr Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist nur auf Ende eines Schulsemesters kündigen.</p>	
<p>Art. 17 Kündigung durch die Arbeitgeberin aus sachlich hinreichenden Gründen; ordentliche Kündigung [vorher Art. 13] ¹ Die Kündigung erfolgt schriftlich per Verfügung und ist zu begründen.</p>	
<p>² Bei der Kündigung von Mitarbeitenden gemäss Art. 2, Abs. 1a und 1b, ist die schriftliche Stellungnahme des kirchlichen Vorgesetzten einzuholen.</p>	
<p>³ Vor dem Erlass der Kündigungsverfügung ist die oder der Betroffene anzu hören.</p>	
<p>⁴ Sachlich hinreichende Kündigungsgründe sind namentlich:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. 	

<p>⁵ <i>Beschwerden gegen die Kündigungsverfügung und gegen die Freistellung nach Kündigungen haben keine aufschiebende Wirkung, ausser die instruierende Behörde ordne sie an.</i></p>	
<p>⁶ <i>Bei einer Kündigung während der Probezeit muss keine Bewährungszeit angesetzt werden und die Anforderungen des sachlich hinreichenden Grundes sind geringer.</i></p>	
<p>Art. 18 Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Seelsorgepersonal [vorher Art. 68] ¹ <i>Die Vertragsparteien haben bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Seelsorgepersonal die innerkirchlichen Vorgaben einzuhalten.</i></p>	
<p>² <i>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.</i></p>	<p>Missio-Personal ist rar und kann in der Schweiz gut vermittelt werden. Die kirchliche Seite ist immer dabei. Der Bischof kann die kirchliche Sendung aus schwerwiegenden Gründen entziehen. Als solche gelten z.B. inhaltliche Unzulänglichkeit der Verkündigung, krasse Verletzung der kirchlichen Solidarität, mangelnde Befähigung.</p> <p>Die Anstellungsbehörde kann dem Seelsorger auch nicht kündigen, ohne vorgängige Rücksprache mit dem Bistum bzw. dessen Vertretung. Die behördliche Kündigungsabsicht tangiert die Missio canonica, die Anstellungsbehörde verlangt im Grunde genommen vom Bischof einen Widerruf/Rückzug der Missio canonica für eine bestimmte Stelle.</p>
<p>³ <i>Vor dem Abschluss einer Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim Seelsorgepersonal im Stellenbestand der Landeskirche, lädt die Anstellungsbehörde die Landeskirche zur Stellungnahme ein.</i></p>	<p>Beim Seelsorgepersonal im Stellenbestand der Landeskirche ist die finanzielle Zuständigkeit der Landeskirche tangiert.</p>
<p>Art. 19 Bewährungszeit [vorher Art. 15] ¹ <i>Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, räumt sie der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine angemessene Bewährungszeit von längstens sechs Monaten ein.</i></p>	<p>Gemäss Rechtsprechung zum öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis ist die Kündigung die letztmögliche Massnahme. Vor einer Kündigung wegen mangelnder Leistung oder vertragswidrigem Verhalten ist grundsätzlich eine Mahnung auszusprechen. Sie soll der betroffenen Mitarbeiterin, dem betroffenen Mitarbeiter die Gelegenheit bieten, während einer Bewährungszeit die Leistung zu verbessern oder das Verhalten zu ändern.</p>
<p>² <i>Von einer Bewährungszeit kann ausnahmsweise abgesehen werden, wenn feststeht, dass sie ihren Zweck nicht erfüllen kann.</i></p>	
<p>Art. 20 Kündigung zur Unzeit [vorher Art .16] <i>Der Tatbestand der Kündigung zur Unzeit richtet sich nach den Bestimmungen des Personalgesetzes des Kantons Bern.</i></p>	

<p>Art. 21 Kündigung aus wichtigen Gründen; fristlose Entlassung [vorher Art. 17] ¹ Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien aus wichtigen Gründen fristlos gekündigt werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich mit Begründung.</p>	<p>Die Beurteilung der Umstände, welche dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden darf, wird ins Ermessen des Gerichts gestellt. Nach ständiger bundesgerichtlicher Rechtsprechung ist eine fristlose Entlassung nur gerechtfertigt, wenn sich der Arbeitnehmer</p> <ul style="list-style-type: none"> – „besonders schwere Verfehlungen“; – trotz Verwarnung wiederholt weniger schwere Verfehlungen hat zuschulden kommen lassen. <p>Eine fristlose Kündigung verlangt zudem „ein schnelles“ Verfahren und das begründbare Vorliegen wichtiger Gründe; deshalb im Zweifel: an Stelle einer fristlosen Entlassung eher eine ordentliche Kündigung auslösen.</p>
<p>² Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.</p>	
<p>Art. 22 Freistellung nach Kündigung [vorher Art. 18] Die Anstellungsbehörde kann eine im gekündigten Arbeitsverhältnis stehende Person freistellen.</p>	<p>Freistellung sollte als besondere Massnahme in der Kündigungsverfügung aufgeführt werden.</p>
<p>Art. 23 Folgen bei Verletzung der Bestimmungen über die Beendigung [vorher Art. 14] ¹ Erweist sich eine Kündigung als widerrechtlich, weil sie namentlich ohne sachlich hinreichenden Grund im Sinne von Art. 17 oder ohne wichtigen Grund im Sinne von Art. 21 erfolgte, hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf Entschädigung.</p>	
<p>² 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.</p>	<p>Beschwerdeinstanz gemäss Art. 23, Abs. 2 Personalreglement Landeskirche ist bei Verfügungen der Kirchgemeinde der Regierungsstatthalter, bei Verfügungen der Landeskirche das Verwaltungsgericht.</p> <p>Mit den in Art. 23, Abs. 1 LKG: Die Landeskirchen sind befugt, für die Beurteilung von Beschwerden gegen Verfügungen und Beschlüsse ihrer Behörden, ihrer regionalen Einheiten, ihrer Kirchgemeinden und Gesamtkirchgemeinden interne, vorgelagerte und landeskirchliche Beschwerdeinstanzen vorzusehen. Refbejuso kennt solche kircheninternen Instanzen.</p> <p>Art. 23, Abs. 2, lit. b LKG schliesst aber ausdrücklich solche kircheninternen Beschwerdeinstanzen in personalrechtlichen Angelegenheiten aus. Somit gilt auch für unsere Landeskirche das Gesetz vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG).</p>

<p>³ Ein Anspruch auf Wiederbeschäftigung besteht nicht.</p>	
<p>Art. 24 Vorsorgliche Massnahmen zur Sicherstellung des geordneten Aufgabenvollzugs [vorher Art. 71] ¹ <i>Vorsorgliche Massnahmen der Kirchgemeinden für Seelsorger im Stellenbestand der Landeskirche erfolgen nur im Einvernehmen mit der Landeskirche.</i></p>	
<p>² <i>In allen Fällen konsultiert die Arbeitgeberin die zuständige Vertretung des Bistums.</i></p>	
<p>Art. 25 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen [vorher Art. 19] <i>Das Arbeitsverhältnis kann mit schriftlicher Vereinbarung im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieses Personalreglements beendet werden.</i></p>	<p>Für die Arbeitsgruppe gilt der Grundsatz: nicht zu viel normieren, Gestaltungsfreiheit belassen. Vergleichbare Personalgesetze/-reglemente legen Wert vor allem auf die Unterstützung des beruflichen Fortkommens (Outplacement, Weiterbildung usw.).</p> <p>Die Abweichungen von diesem Reglement sind zulässig. Einzelheiten sind in den Ausführungsbestimmungen zu regeln.</p>
<p>Art 26 Beendigung altershalber [vorher Art. 20] ¹ <i>Mitarbeitende scheiden auf das Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche AHV-Rententalter erreichen, aus dem Dienst aus.</i></p>	
<p>² <i>Wird der oder die Mitarbeitende nach der Erreichung des ordentlichen AHV-Rententalters weiterbeschäftigt, so wird ein neues befristetes Anstellungsverhältnis begründet.</i></p>	<p>Bereits heute ist es Pfarrpersonen möglich, nach ihrer ordentlichen Pensionierung weiterhin in einem festen Anstellungsverhältnis tätig zu sein. Dies entspricht einem Bedürfnis der Kirchgemeinden/Pfarreien und der betreffenden Pfarrpersonen. Diese Möglichkeit wird in Zukunft vermutlich an Bedeutung gewinnen.</p>
<p>³ <i>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.</i></p>	<p>Das Personalreglement enthält keine Regelung betreffend die Höhe der Lohnzahlung für Seelsorgepersonal, das über das ordentliche Rententalter hinaus weiterarbeiten will.</p> <p>Dies erlaubt dem Arbeitnehmenden zwei Möglichkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Der Arbeitnehmer schiebt seine Rentenbezüge aus der ersten und zweiten Säule auf und bezieht den für seine Aufgaben ordentlichen Lohn. Mit dem Rentenaufschub – möglich bis zum Abschluss des 70. Altersjahrs – erhöht sich seine AHV- und Pensionskassenrente ab dem effektiven Zeitpunkt des Bezugs. - Der Arbeitnehmer entscheidet, dass er bei Weiterarbeit nach dem Erreichen des Pensionsalters neben dem ordentlichen Lohn auch die Renten aus der AHV und der Pensionskasse beziehen will.

	<p>Im bestehenden Vertrag der Landeskirche mit der Pensionskasse Abendrot ist schon heute die Möglichkeit eines Rentenaufschubs bis zur Erreichung der Altersgrenze von 70 Jahren enthalten. Dieselbe Möglichkeit besteht auch bei der AHV. Damit kann eine berufstätige Person ihre aktive „Lebensarbeitszeit“ verlängern und nach ihrer definitiven Pensionierung eine prozentual um die entsprechenden Arbeitsjahre höhere Rentenleistung beziehen.</p> <p>Ein über das ordentliche Pensionsalter hinausgehendes Arbeitsverhältnis ist bei Erreichen des ordentlichen Pensionsalters neu zu definieren (Umfang, Aufgaben etc.). Anschliessend wird ein neuer befristeter Arbeitsvertrag erstellt. Damit bei einer Veränderung der Situation alle Beteiligten bei Bedarf relativ schnell und unkompliziert handeln können, sollen diese Verträge in der Regel jeweils für die Dauer eines Jahres abgeschlossen werden.</p>
<p>Art. 27 Ablauf der befristeten Anstellung [vorher Art. 21] ¹ <i>Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung. Vor Ablauf der Befristung sind die Anstellungen ordentlich kündbar.</i></p>	
<p>² <i>Besteht die Absicht, das Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umzuwandeln, so teilt dies die Anstellungsinstanz der betroffenen Person rechtzeitig mit.</i></p>	
<p>Art. 28 Abgangsentschädigung [neu] ¹ <i>Wird das Arbeitsverhältnis nach Art. 17 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 alt ist. Vorbehalten bleibt Absatz 3.</i></p>	<p>Die Bestimmung der Abgangsentschädigung entspricht dem sogenannten Vorsorgeprinzip. Sie soll ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei unverschuldeten Kündigungen schützen, die noch keine Rentenleistungen beziehen können.</p> <p>Gemäss Art. 32 PG Kt. BE in Verbindung mit Anhang 3 der Personalverordnung des Kt. BE ist eine Abgangsentschädigung frühestens ab dem 40. Altersjahr bis maximal zum 64. Altersjahr geschuldet, wobei deren Höhe vom Dienstalter abhängt (Tabelle in Anhang 3 der PV Kt. BE).</p> <p>Gemäss Art. 339 OR ff. ist eine solche Entschädigung nur für über 50jährige Arbeitnehmende geschuldet, die während mindestens 20 Jahren im Betrieb gearbeitet haben. Da sich das Personalrecht der Landeskirche am Personalrecht des Kt. BE orientiert, halten wir uns beim Vorschlag zu Art. 18 ebenfalls als an die Vorgaben des Kantons.</p>
<p>² <i>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.</i></p>	<p>Abs. 1 enthält nur die Grundzüge; die Ausnahmefälle – vor allem die Kategorie der 40 bis 50jährigen und der 61 bis 64jährigen und die Höhe der Entschädigung hat der Rat zu regeln.</p>

<p>³ 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 Abgangsschädigung ganz oder teilweise gekürzt.</p>	
<p>2.3 Änderung des Arbeitsverhältnisses</p>	
<p>Art. 29 Änderung des Arbeitsverhältnisses [vorher Art. 22] ¹ Die Anstellungsbehörde kann den Mitarbeitenden vorübergehend oder dauernd eine andere zumutbare Arbeit zuweisen, wenn es die Aufgabenerfüllung oder der zweckmässige Personaleinsatz erfordert.</p>	<p>In allen Fällen mit Seelsorgepersonal mit Missio canonica (Änderung Arbeitsverhältnis wie auch Beendigung des Arbeitsverhältnisses) braucht es die Rücksprache/Konsultation mit dem Bistum bzw. der Vertretung des Bistums.</p>
<p>² Unter den gleichen Voraussetzungen können Mitarbeitende an einen anderen Arbeitsort versetzt werden, soweit dieser für die betroffene Person zumutbar ist.</p>	
<p>³ Jede Änderung des Arbeitsvertrages bedarf der schriftlichen Form.</p>	<p>Eine Änderungskündigung ist die Arbeitsvertragskündigung verbunden mit dem Angebot, einen neuen Arbeitsvertrag zu veränderten Bedingungen abzuschliessen (Verknüpfung von Antrag auf Vertragsänderung und Kündigung).</p>
<p>⁴ Kommt über eine Änderung des Arbeitsvertrages keine Einigung zustande, so muss der Vertrag per Verfügung gekündigt werden.</p>	
<p>3 Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden</p>	
<p>3.1 Rechte der Mitarbeitenden</p>	
<p>Art. 30 Schutz der Persönlichkeit [vorher Art. 23] Die Anstellungsbehörde achtet die Persönlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.</p>	
<p>Art. 31 Personaldaten, Datenschutz und Recht auf Einsicht [vorher Art. 24] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben hinsichtlich ihrer Personaldaten Anspruch auf Auskunft, Einsicht und Berichtigung im Rahmen der Datenschutzgesetzgebung.</p>	
<p>Art. 32 Mitarbeitergespräch [vorher Art. 25 und 81] ¹ Die Vorgesetzten führen mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern jährlich eine Standortbestimmung in Form eines Mitarbeitergesprächs durch.</p>	<p>Abs. 1 hält den Grundsatz fest, dass mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ungeachtet ihres Beschäftigungsgrades) ein jährliches Mitarbeitergespräch durchgeführt werden muss.</p>
<p>² Mit den Seelsorgerinnen und Seelsorgern in Leitungsfunktionen führen die kirchlich-pastoralen Vorgesetzten und zusätzlich die administrativ-organisatorischen Vorgesetzten ein Mitarbeitergespräch durch.</p>	<p>Abs. 2 präzisiert, dass nur für das Seelsorgepersonal mit Leitungsfunktionen ein duales Mitarbeitergespräch durch die kirchlich-pastoralen und die administrativ-organisatorischen Vorgesetzten durchgeführt wird. In den Ausführungs-</p>

	<p>bestimmungen zum Thema „Mitarbeitergespräch mit Seelsorgepersonal“ wird aufgezeigt, wie die Abläufe und die Zusammenarbeit zwischen den zuständigen kirchlichen Organen und den staatskirchenrechtlichen Organen (Landeskirche, Kirchgemeinderat) geregelt werden.</p> <p>Mit den übrigen kirchlich-pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern führen ihre jeweiligen pastoralen Vorgesetzten wie bisher das Mitarbeitergespräch durch.</p>
³ <i>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.</i>	Vorgehen bei Zweitbeurteilung und Differenzen wird in den Ausführungsbestimmungen geregelt.
⁴ <i>Die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung kann die Grundlage für die individuelle Gehaltsentwicklung bilden.</i>	
⁵ <i>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.</i>	
<p>Art. 33 Arbeitszeugnis [vorher Art. 26]</p> <p>¹ <i>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.</i></p>	<p>Mit Zeugnis ist auch ein Zwischenzeugnis gemeint.</p> <p>Für Mitarbeitende der Pastoral sind ihre kirchlichen Vorgesetzten zuständig für Arbeitszeugnisse.</p> <p>Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten.</p>
² <i>Wenn es gewünscht wird, erhalten sie eine Arbeitsbestätigung, die sich auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses beschränkt.</i>	
3.2 Gehalt und andere finanzielle Leistungen	
<p>Art. 34 Grundsatz</p> <p><i>Die Mitarbeitenden haben während der Dauer des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein Gehalt.</i></p>	
<p>Art. 35 Rückforderungen, Verrechnung</p> <p><i>Die Entlohnungsbehörde hat zu Unrecht erbrachte finanzielle Leistungen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis zurückzufordern oder zu verrechnen.</i></p>	
<p>Art. 36 Gehaltsrahmen und Grundgehalt</p> <p><i>Für die Festsetzung des Jahresgehalts gelten die Gehaltsklassen des Personalrechts der Landeskirche sowie ergänzend die Gehaltsklassentabelle des Kantons Bern.</i></p>	Beschrieben in den Ausführungsbestimmungen wird u.a. wie das Anfangsgehalt von Berufseinsteigern, ohne Berufserfahrung aber mit erfüllten Anstellungsvoraussetzungen, festgelegt wird.

<p>Art. 37 Jahresgehalt ¹ <i>Das Jahresgehalt wird in 13 Teilen ausgerichtet, der letzte Teil als 13. Monatsgehalt ohne Zulagen jeweils im Dezember.</i></p>	<p>Vorschlag: der 13. Monatslohn wird nur in einer Tranche, d.h. im Dezember ausbezahlt. Noch zu klären ist, ob der 13. Monatslohn wie bisher in 2 Tranchen (Juni und Dezember) ausbezahlt werden soll.</p>
<p>² <i>Bei Dienstantritt und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses während des Jahres besteht ein anteilmässiger Anspruch auf Ausrichtung des 13. Monatsgehalts.</i></p>	
<p>Art. 38 Einreihung und Funktionen ¹ <i>Der Rat erlässt Richtlinien für die Lohnreihung.</i></p>	<p>Grundlage für die Einreihung ist die neue Einreihungstabelle der Landeskirche (heute diejenige des Kantons).</p>
<p>² <i>Massgebend für die Einreihung sind insbesondere Art und Umfang des Aufgabenkreises gemäss Stellenbeschreibung, funktionsgerechte Ausbildung sowie das Mass der Anforderungen und Verantwortlichkeiten.</i></p>	<p>Auf Funktionen mit besonderer Verantwortung oder besonderen Zuständigkeiten ist künftig bei der Einreihung Rücksicht zu nehmen. Details werden in den Ausführungsbestimmungen Lohn und Einreihung festgehalten.</p>
<p>³ <i>Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten.</i></p>	
<p>Art. 39 Gehaltsaufstieg ¹ <i>Für den Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse wird das degressive Gehaltssystem des Kantons Bern angewendet. Ein individueller Anspruch auf Gehaltsstufen besteht nicht.</i></p>	<p>Weil für das Seelsorgepersonal keine lohnrelevante Personalbeurteilung zulässig ist, wird der Rat (wie heute der Regierungsrat) jährlich festlegen müssen, ob es einen Aufstieg gibt, und wenn ja, wie viele Stufen gewährt werden. Im Stellenbestand der Kirchgemeinden erwachsen diesen von der Landeskirche angeordnete Mehrkosten. Die definitive Lösung muss in enger Zusammenarbeit mit den KG gesucht werden.</p>
<p>² <i>Der Gehaltsaufstieg kann generell und individuell erfolgen.</i></p>	
<p>³ <i>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.</i></p>	
<p>Art. 40 Funktionsbezogene Zulagen [vorher Art. 46] <i>Den Mitarbeitenden kann für die Übernahme von zusätzlichen Aufgaben oder für die länger dauernde Vertretung eine funktionsbezogene Zulage gewährt werden.</i></p>	<p>Angestellte der KG und der GKG unterstehen den Regelungen der Kirchgemeinden.</p>
<p>Art. 41 Ersatz von Auslagen [vorher Art. 44] ¹ <i>Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Auslagenersatz.</i></p>	
<p>² <i>Die Kosten für die Spesenentschädigungen tragen die Anstellungsbehörden.</i></p>	
<p>³ <i>Der Rat erlässt Richtlinien für die Spesenentschädigungen.</i></p>	

<p>Art. 42 Familienzulagen / Betreuungszulagen [vorher Art. 45] ¹ Die Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen) richten sich in der Höhe nach sich in der Höhe nach dem Gesetz über die Familienzulagen des Kantons Bern.</p>	
<p>² Mitarbeitende, die einen Anspruch auf Familienzulagen haben, erhalten zusätzlich eine Betreuungszulage.</p>	
<p>³ Die Höhe der Betreuungszulage und die Anzahl der zulagenberechtigten Kinder wird vom Rat in den Ausführungsbestimmungen festgelegt.</p>	
<p>Art. 43 Treueprämien [vorher Art. 47] ¹ Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Treueprämien. Die Treueprämie besteht aus bezahltem Urlaub.</p>	<p>Zahlung erst nach erfüllten zeitlichen Normen, keine pro rata Zahlungen. Der Rat regelt Umfang der Treueprämie in den Ausführungsbestimmungen.</p>
<p>² Die für die Anstellung zuständige Stelle kann in begründeten Fällen ausnahmsweise die ganze oder teilweise Barauszahlung in der Höhe des entsprechenden Gehalts bewilligen.</p>	<p>Treueprämie soll nur in begründeten Ausnahmefällen bar ausbezahlt werden.</p>
<p>3.3 Pflichten der Mitarbeitenden</p>	
<p>Art. 44 Pflichten, Grundsatz [vorher Art. 27] 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.</p>	
<p>Art. 45 Amtsgeheimnis [vorher Art. 28] ¹ Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, über die Angelegenheiten sowohl der Landeskirche, des Bistums, der Pfarreien, der Kirchgemeinden zu schweigen, die ihnen in ihrer Stellung zur Kenntnis gelangen und die ihrer Natur nach oder nach besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.</p>	
<p>² Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.</p>	
<p>Art. 46 Meldepflichten [vorher Art. 31] Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, der Entlohnungsbehörde die für die Ausrichtung von Leistungen erforderlichen Angaben zu machen.</p>	<p>Seelsorger im Stellenbestand der Landeskirche sind in der Regel bei Kirchgemeinden angestellt und Meldungen erfolgen via Kirchgemeinde an die Landeskirche. Diese richtet als Entlohnungsbehörde Leistungen an die bei den Kirchgemeinden angestellten Seelsorger aus. Seelsorger im Stellenbestand der Kirchgemeinden melden direkt der sie entlohnenden Kirchgemeinde, die das landeskirchliche Personalreglement anwendet.</p>

<p>Art. 47 Vertrauensärztliche Untersuchung [vorher Art. 32] <i>Die Mitarbeitenden können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.</i></p>	
<p>Art. 48 Haftung [vorher Art. 33] ¹ <i>Die Haftungsbestimmungen der Personalerlasse des Kantons Bern gelten für die Mitarbeitenden der Landeskirche sinngemäss.</i></p>	<p>Abs. 2: Das LKG verlangt in Art. 26, dass das landeskirchliche Recht ein zuständiges Organ bezeichnet, das bei streitigen Schadenersatz-Ansprüchen gegen die Landeskirche eine Verfügung erlässt. Das kann nur der Rat sein, wenn Personal unter dem Personalreglement der Landeskirche mit Schadenersatzforderungen konfrontiert ist. Beschwerden gegen diese Verfügung beurteilt das Verwaltungsgericht.</p> <p>Die Geschäftsordnung des Parlaments und des Rates müssen das zuständige Organ bezeichnen, das bei Schadenersatzforderungen gegen landeskirchliche Behördenmitglieder eine Verfügung erlässt. Es ist naheliegend, dass auch in diesen Fällen der Rat eine Verfügung erlässt.</p>
<p>² <i>Werden Ansprüche gegen Mitarbeitende geltend gemacht, so erlässt der Rat eine Verfügung.</i></p>	
<p>3.4 Arbeitszeit und Nebenbeschäftigungen</p>	
<p>Art. 49 Arbeitszeit und Arbeitszeitformen [vorher Art. 29] <i>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.</i></p>	<p>Das bernische Personalgesetz kennt in Artikel 57 dieselbe kurze Regelung zur Arbeitszeit, wie der Vorschlag der Arbeitsgruppe in Art. 49. Das heisst «Freiheit in den Ausführungsbestimmungen».</p> <p>Zulässig wäre auch die Einführung der Vertrauensarbeitszeit für leitende Angestellte, wie sie die Gesamtkirchgemeinde Bern (Art. 34 Personalreglement) kennt. Die Arbeitsgruppe wird im Rahmen der Erarbeitung der Ausführungsbestimmungen diese Frage klären.</p> <p>Die arbeitsfreien Tage werden in den Ausführungsbestimmungen bezeichnet (analog Kanton Bern).</p>
<p>Art. 50 Arbeitszeit / Besonderheiten des kirchlichen Dienstes [vorher Art. 72] ¹ <i>Für Mitarbeitende im kirchlichen Dienst gelten andere als die üblichen Arbeitszeiten.</i></p>	<p>Nach Artikel 3 Buchstabe a des Arbeitsgesetzes (Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel; SR 822.11) sind die Regelungen betreffend Arbeitszeit im Gesetz nicht anwendbar auf Personen geistlichen Standes und andere Personen, die im Dienste von Kirchen stehen. Im kirchlichen Dienst ist eine Beschäftigung von Arbeitnehmenden an Sonntagen und gesetzlichen Ruhetagen ohne zusätzliche Vergütung zulässig.</p>

<p>² Mitarbeitende im kirchlichen Dienst sind zur Arbeit an Samstagen, Sonntagen und an gesetzlichen Ruhetagen verpflichtet.</p>	<p>Gemeint sind nach amtlicher Auslegung (seco) Personen, die Arbeiten in einem engen und notwendigen Zusammenhang mit religiösen Handlungen (Kultus) erbringen. Neben dem Seelsorgepersonal gehören Sakristane und Kirchenmusiker (Organisten, Instrumentalisten, Chorleiter) dazu. Nicht zum Kultuspersonal zählen Verwaltungsangestellte und Hauswarte.</p>
<p>³ Für diese Verpflichtungen werden keine zusätzlichen Vergütungen ausgerichtet.</p>	<p>Die Ausführungsbestimmungen regeln das Anrecht der Mitarbeitenden im kirchlichen Dienst auf wöchentlich einen freien Tag, freie Wochenende usw.</p>
<p>Art. 51 Nebenbeschäftigungen und Teilzeitarbeit bei Dritten [vorher Art. 30] ¹ Mitarbeitende dürfen keine Nebenbeschäftigungen ausüben, die mit ihrer beruflichen Stellung und ihrer Leistungserbringung nicht vereinbar sind.</p>	
<p>² Teilzeitarbeitsverhältnisse bei Dritten sowie selbständige Erwerbstätigkeiten sind der Arbeitgeberin in jedem Fall offenzulegen.</p>	
<p>³ 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. Die Landeskirche regelt die Einzelheiten.</p>	<p>Der Vorschlag entspricht Art. 53 PG Kt. BE. Dieser Artikel enthält einen Passus, wonach zu den Auflagen auch die Abgabe von Nebeneinnahmen gehören kann.</p>
<p>3.5 Fort- und Weiterbildung</p>	
<p>Art. 52 Fort- und Weiterbildung [vorher Art. 48] ¹ 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.</p>	<p>Der Entscheid betreffend Übernahme von Weiterbildungsbeiträgen für Seelsorgestellten mit missio soll wie bisher bei den Kirchgemeinden bleiben, da die Fort- und Weiterbildung im Rahmen der Mitarbeitergespräche zwischen den Vorgesetzten und dem/der Angestellten abgesprochen bzw. vereinbart wird.</p> <p>Die Weiterführung des Studienurlaubs wird noch geprüft und ggf. in den Ausführungsbestimmungen geregelt.</p>
<p>² 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.</p>	
<p>³ 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.</p>	
<p>⁴ Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten.</p>	

4 Ferien und Urlaub	
<p>Art. 53 Ferien [vorher Art. 49] ¹ Die Mitarbeitenden haben folgenden Anspruch auf Ferien:</p> <p>a. 25 Arbeitstage bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 49. Altersjahr vollendet wird,</p> <p>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,</p> <p>c. 33 Arbeitstage ab Beginn des Kalenderjahrs, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird.</p>	<p>Die vorgeschlagene Anzahl Ferientage entsprechen den heutigen Regelungen im Personalreglement des Kantons Bern. Allerdings wird auf eine unterschiedliche Regelung – Ferienanspruch für Kader und andere – verzichtet.</p> <p>Der Ferienanspruch für Kader und leitende Angestellte könnte über die Einführung der Vertrauensarbeitszeit geregelt werden.</p> <p>Einzelheiten sind in den Ausführungsbestimmungen zu regeln.</p>
<p>² 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.</p>	
<p>Art. 54 Urlaub [vorher Art. 50] ¹ Als Urlaub gilt jede bezahlte oder unbezahlte bewilligte Arbeitsabwesenheit, bei der es sich nicht um Ferien oder arbeitsfreie Tage handelt.</p>	<p>Die Frage der Weiterführung des Studienurlaubs für das Seelsorgepersonal wird geprüft und ggf. in den Ausführungsbestimmungen geregelt.</p>
<p>² Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten.</p>	
<p>Art. 55 Stellvertretung Seelsorgepersonal [vorher Art. 77] Der Rat erlässt Regelungen bezüglich der Stellvertretung bei Vakanz und Urlauben.</p>	<p>Die Stellvertretung wird heute „Verweserschaft“ genannt und ist in der Verordnung des Regierungsrates vom 19. Oktober 2011 über das Arbeitsverhältnis der Inhaberinnen und Inhaber von Pfarr- und Hilfspfarrstellen (APHV) geregelt.</p>
<p>Art. 56 Mutterschaftsurlaub [vorher Art. 51] ¹ Den Mitarbeiterinnen wird anlässlich der Geburt ein Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen gewährt.</p>	<p>Der Mutterschaftsurlaub soll einheitlich auf 16 Wochen festgelegt werden, auch wenn die Mutterschaftsversicherung bloss während 14 Wochen Leistungen erbringt. Der Mutterschaftsurlaub beginnt in der Regel mit dem Datum der Geburt des Kindes (IST Regelung Kanton / BKA).</p> <p>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes oder Adoption auf Gesuch hin Anspruch auf unbezahlten Urlaub bis zu sechs Monaten, sofern der ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist.</p>
<p>² Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten.</p>	

<p>Art. 57 Vaterschaftsurlaub [vorher Art. 52] <i>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.</i></p>	Entspricht der Regelung Kanton Bern
<p>Art. 58 Adoptionsurlaub [vorher Art. 53] ¹ <i>Mitarbeitende haben Anspruch auf einen bezahlten Adoptionsurlaub von zehn Tagen, wenn sie ein Kind adoptieren.</i></p>	Entspricht Regelung Kanton Bern
<p>² <i>Der Adoptionsurlaub ist zusammenhängend oder gestaffelt innert 12 Monaten nach bewilligter Aufnahme des Kindes zur späteren Adoption zu beziehen. Nicht bezogener Adoptionsurlaub verfällt entschädigungslos.</i></p>	
<p>5 Personalvorsorge</p>	
<p>5.1 Versicherungen und Gehaltsfortzahlung bei Verhinderung der Arbeitsleistung</p>	
<p>Art. 59 Unfallversicherung [vorher Art. 54] <i>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.</i></p>	In den Ausführungsbestimmungen wird u.a. die Beteiligung der Angestellten an den Nichtberufsunfallversicherungsbeiträgen geregelt.
<p>Art 60 Gehaltsfortzahlung bei Krankheit und Unfall [vorher Art. 41] ¹ <i>Werden Mitarbeitende infolge Krankheit oder Unfall ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung gehindert, wird das Gehalt ganz oder teilweise befristet weiter ausgerichtet.</i></p>	
<p>² <i>Der Rat regelt die Einzelheiten in den Ausführungsbestimmungen. Er bestimmt namentlich Umfang der Zahlungen. Die Gehaltsfortzahlungsdauer ist bis zum 720. Tag gewährleistet.</i></p>	<p>In den Ausführungsbestimmungen ist u.a. zu regeln wie die Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmer aufgeteilt wird und wie hoch die Gehaltsfortzahlung nach einer bestimmten Dauer der Arbeitsunfähigkeit sein wird.</p> <p>Zusätzlich wird in den Ausführungsbestimmungen auch der Prozess Krankheit während der Kündigungsfrist – insbesondere die zu beachtenden Sperrfristen – beschrieben.</p> <p>Bei der Ausstellung des Arbeitsvertrages ist zu beachten, dass Arbeitsvertrag und ein allfälliger Krankentaggeld-Versicherungsvertrag gleichlautende Bestimmungen aufweisen.</p>

<p>Art. 61 Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall [neu] <i>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 drei Arbeitstagen ist ein ärztliches Zeugnis beizubringen.</i></p>	
<p>Art. 62 Gehaltsfortzahlung für Familienangehörige [vorher 43] ¹ <i>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.</i></p>	
<p>² <i>Bei einer Aufteilung der Gehaltsfortzahlung auf mehrere Berechtigte darf die Gesamtleistung den Betrag gemäss Absatz 1 nicht übersteigen.</i></p>	
<p>Art. 63 Einschränkungen von Sozialleistungen / Eintritt in die Rechte des Mitarbeitenden [vorher Art. 56] <i>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.</i></p>	Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten.
<p>Art. 64 Krankentaggeldversicherung [vorher Art. 78] <i>Der Rat und die Kirchgemeinden, Gesamtkirchgemeinden können Krankentaggeldversicherungen abschliessen und bestimmen, in welchem Umfang sich die Mitarbeitenden an den Prämien beteiligen.</i></p>	
<p>Art. 65 Berufliche Vorsorge / Pensionskasse [vorher Art. 55] <i>Die Mitarbeitenden werden gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod versichert.</i></p>	
<p>Art. 66 Gehaltsfortzahlung bei Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst (vorher Art. 42) ¹ <i>Die Gehaltszahlung während des obligatorischen Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienstes richtet sich nach der Personalverordnung des Kantons Bern.</i></p>	
<p>² <i>Die Erwerbsausfallentschädigung fliessen bis zur Höhe des ausgerichteten Gehalts an die Entlohnungsbehörde.</i></p>	
<p>6 Rechtspflege</p>	
<p>Art. 67 Grundsatz / Verfahren [vorher Art. 57 und Art. 85] ¹ <i>Soweit dieses Reglement nichts anderes bestimmt, gilt das Gesetz vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG).</i></p>	
<p>² <i>Gegen Verfügungen der Landeskirche kann beim Verwaltungsgericht Beschwerde geführt werden.</i></p>	

<p>³ Gegen Verfügungen der Kirchgemeinden kann beim Regierungsstatthalteramt Beschwerde geführt werden.</p>	
<p>Art. 68 Verfügungen und Entscheide vertraglicher Natur [vorher Art. 58] ¹ 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.</p>	
<p>² In der Form einer Verfügung werden insbesondere personalrechtlich relevante Entscheide erlassen.</p>	
<p>Art. 69 Rechtsmittelbelehrung und Anhörung [vorher Art. 59] ¹ Verfügungen sind durch die Anstellungsbehörde mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.</p>	
<p>² Die betroffenen Mitarbeitenden sind vorgängig anzuhören.</p>	
<p>Art. 70 Schlichtungsverfahren [vorher Art. 60] ¹ Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsvertrag ist eine einvernehmliche Lösung anzustreben.</p>	<p>Gestützt auf Art. 68, Abs. 1 erlässt die Arbeitgeberin eine Verfügung, wenn bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis keine Einigung zu Stande kommt. Bevor dieser Schritt ausgelöst wird, soll versucht werden, eine einvernehmliche Lösung zu finden.</p>
<p>² Vor einer Kündigung durch die Arbeitgeberin soll in der Regel innert Monatsfrist ein Schlichtungsverfahren durchgeführt werden.</p>	<p>Dieses interne Schlichtungsverfahren macht allerdings nur Sinn, wenn es vor einer Kündigung erfolgt, weil im Rahmen des weiteren Verfahrens – Weiterzug an den Regierungsstatthalter oder an das Verwaltungsgericht – in aller Regel eine staatliche Schlichtung erfolgt. Weiter gilt es zu bedenken, dass eine Schlichtung vor einer Kündigung bei gravierenden Fehlern auf Seiten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters (fristlose Kündigung oder klare Fälle ordentlicher Kündigungen) u.U. keinen Sinn macht, wo und wenn es aufgrund der Vorgeschichte und Sachlage nichts mehr zu schlichten gibt. Aus diesen Gründen gilt Art. 70 nur als Gebot (Sollen) und nur in der Regel (Ausnahmen) vor einer Kündigung soweit eine solche überhaupt noch Sinn macht (Abs. 2).</p>
<p>³ Der Rat bezeichnet eine unabhängige Schlichtungsstelle für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis und er regelt die Einzelheiten des Schlichtungsverfahrens.</p>	
<p>⁴ Die Schlichtungsstelle führt Vergleichsverhandlungen zwischen den Parteien durch. Sie unterbreitet ihnen Lösungsvorschläge, ist dabei aber an die von den Parteien gestellten Anträge gebunden.</p>	

<p>⁵ Kommt im Schlichtungsverfahren keine Einigung zustande, so erlässt die Anstellungsbehörde eine Verfügung.</p>	
<p>7 Mitwirkungsrecht der Kirchgemeinden und der Gesamtkirchgemeinden</p>	
<p>Art. 71 Mitwirkungsrecht der Kirchgemeinden und der Gesamtkirchgemeinden [vorher Art. 61] ¹ Der Rat und die Verwaltung der Landeskirche informieren die Kirchgemeinden und die Gesamtkirchgemeinden rechtzeitig und umfassend über alle wichtigen Personalangelegenheiten.</p>	<p>Die Mitwirkung der Kirchgemeinden und Gesamtkirchgemeinden betrifft sowohl die Erarbeitung von Verordnungen und Ausführungsbestimmungen.</p>
<p>² 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. 1a und 1b betroffen ist.</p>	
<p>8 Übergangs- und Schlussbestimmungen</p>	