

Synopse

Theologische Mitarbeitende; Personalreglement für die Pfarrrschaft (PRP) und Weiterbildungsreglement; Teilrevision

Von diesem Geschäft tangierte Erlasse (KES Nummern)

Neu: –
Geändert: 41.010 | 59.010
Aufgehoben: –

Ausgangslage	Antrag an die Synode	Kommentar
	Theologische Mitarbeitende; Personalreglement für die Pfarrrschaft (PRP) und Weiterbildungsreglement; Teilrevision	
	Die Synode, beschliesst:	
	I.	
	KES 41.010 (Personalreglement für die Pfarrrschaft (PRP) vom 29. Mai 2018) (Stand 1. Januar 2026) wird wie folgt geändert:	
Art. 1 Gegenstand und Geltungsbereich ¹ Dieses Reglement regelt die Grundzüge der Personalpolitik und die Grundsätze des Personalrechts für die Pfarrrschaft.		

Ausgangslage	Antrag an die Synode	Kommentar
² 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	e) die von den bernischen Kirchgemeinden besoldeten Theologischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Das Gehalt der Theologischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird von den Kirchgemeinden übernommen. Die Kirchgemeinden erstatten der Landeskirche das von dieser ausbezahlte Gehalt zurück, wie bei den kirchgemeindeeigenen Pfarrstellen. Wie jetzt aber schon unter bestimmten Voraussetzungen möglich, können einzelne Aufgaben aus einer vakanten Pfarrstelle von anderen geeigneten und bevollmächtigten Personen übernommen werden. Diese Personen werden dann für diese Einzeldienste von der Landeskirche entschädigt. Das gilt auch für Theologische Mitarbeitende.
Art. 8 Anstellungsvoraussetzungen		

Ausgangslage	Antrag an die Synode	Kommentar
¹ Die Anstellungsvoraussetzungen zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses richten sich nach den Bestimmungen des Landeskirchengesetzes sowie den weiteren von der Landeskirche definierten Anforderungen. ² Als Pfarrerin oder Pfarrer kann zudem nur angestellt werden, wer in den Kirchendienst aufgenommen worden ist und diesem weiterhin angehört.		Artikel 8 bezieht sich nicht auf Lernvikar:innen, was auch aus dem Wortlaut von Absatz 2 hervorgeht. Entsprechend muss für die Theologischen Mitarbeiter:innen auch kein Vorbehalt vorgesehen werden.
Art. 15 Lernvikarinnen und Lernvikare ¹ Für die Anstellung von Lernvikarinnen und Lernvikaren wird ein befristeter, schriftlich begründeter öffentlich-rechtlicher Vertrag abgeschlossen. ² Für jede Verlängerung des Lernvikariats wird ein neuer und zeitlich befristeter Vertrag abgeschlossen. ³ Für das Arbeitsverhältnis der Lernvikarinnen und Lernvikare gelten neben den Bestimmungen des kirchlichen Personalrechts auch die Prüfungs- und Lernvikariatsvorschriften. ⁴ Der Synodalrat regelt die Einzelheiten durch Verordnung.		
	Art. 15a Theologische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ¹ Theologische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügen über einen deutschsprachigen universitären Bachelortitel in Theologie der Universitäten Basel, Bern oder Zürich, oder über einen gleichwertigen Abschluss.	

Ausgangslage	Antrag an die Synode	Kommentar
	² Sie können höchstens fünf Jahre als solche in der Schweiz tätig sein. Die evangelisch-reformierte Landeskirche des Kantons Bern ist berechtigt, bei den Konkordatskirchen¹⁾ abzuklären, wie lange eine Person bei ihnen als Theologische Mitarbeiterin oder Mitarbeiter angestellt war. ³ Sie können von Kirchgemeinden des deutschsprachigen Gebietes der evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Bern angestellt werden. ⁴ Für die Anstellung wird ein auf maximal fünf Jahre befristeter, schriftlich begründeter öffentlich-rechtlicher Vertrag abgeschlossen. Es wird in der Regel eine Probezeit von längstens sechs Monaten vereinbart. ⁵ Der Synodalarat regelt die Einzelheiten durch Verordnung. So insbesondere auch weitere Anstellungsveraussetzungen.	Gemäss Art. 24 des vorliegenden Reglements und Art. 13 Abs. 2 der Personalverordnung für die Pfarerschaft (PVP; KES 41.011) ist eine Kündigung vor Ablauf der vereinbarten Dauer nach Art. 23 des vorliegenden Reglements möglich und bei entsprechender Vereinbarung im Arbeitsvertrag. Es wird also wichtig sein, bei längeren Arbeitsverhältnissen die Kündigungsmöglichkeiten nach Art. 21 und 22 des vorliegenden Reglements im Arbeitsvertrag vorzusehen.
Art. 17 Arbeitgeberin bzw. Anstellungsbehörde ¹ Arbeitgeberin im Sinne von Art. 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. ² Anstellungsbehörden gemäss diesem Reglement sind:		

¹⁾ Konkordat betreffend die gemeinsame Ausbildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst

Ausgangslage	Antrag an die Synode	Kommentar
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) ³ Die Kirchgemeindeversammlung hat einer Anstellung durch den Kirchgemeinderat vor Abschluss des Arbeitsvertrages zuzustimmen. Die Kirchgemeinden können in ihren Organisationsreglementen festlegen, dass Anstellungen ohne diese Zustimmung erfolgen. ⁴ Spitäler und Institutionen des Justizvollzugs, die eine Pfarrerin oder einen Pfarrer zu ihren Bedingungen anstellen, ziehen vorgängig die vom Synodalrat hierfür bezeichnete Stelle bei. ⁵ Wird die Seelsorge in Spitälern und Institutionen des Justizvollzugs ergänzend anhand einer Leistungsvereinbarung mit der Landeskirche erbracht, werden die betreffenden Pfarrerinnen und Pfarrer von der Landeskirche nach diesem Reglement angestellt.	c) der Synodalrat für die evangelisch-reformierte Landeskirche des Kantons Bern (insbesondere Regionalpfarrerinnen und Regionalpfarrer, Spezialpfarrerinnen und Spezialpfarrer, Pfarrverweserinnen und Pfarrverweser, <u>Lernvikarinnen und Lernvikare sowie Lernvikarinnen-Theologische Mitarbeiterinnen und Lernvikare-Mitarbeiter</u>)	
Art. 19 Probezeit		

Ausgangslage	Antrag an die Synode	Kommentar
¹ Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit Zustimmung der Kirchgemeindeversammlung angestellt werden oder der Dienstwohnungspflicht nach Art. 49 unterstehen, gilt keine Probezeit. ² 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. ³ 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. ⁴ Erfolgt während der Probezeit keine Kündigung, wird das Arbeitsverhältnis definitiv.	² Für die übrigen, mit unbefristetem Vertrag angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt eine zu vereinbarende Probezeit von längstens sechs Monaten (<u>Artikel 15a Absatz 4 bleibt vorbehalten</u>). Verkürzt sich die Beurteilungszeit infolge längerer Abwesenheit vom Arbeitsplatz, kann die Anstellungsbehörde die Probezeit entsprechend verlängern.	
Art. 69 Entschädigung für Lernvikarinnen und Lernvikare ¹ Die Entschädigung setzt sich zusammen aus dem Jahresgehalt, der Betreuungszulage und den Familienzulagen. 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. ³ ...	² Der Anspruch für ein ordentliches Vikariat (100 Prozent-Pensum) entspricht einem Beschäftigungsgrad von 80 Prozent der <u>Gehaltsstufe 0 der Gehaltsklasse</u> gemäss Anhang 1. Für Teilzeitvikariate besteht der Anspruch im Umfang des Pensums des Vikariats. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen zu den Familienzulagen.	Der Klarheit halber und mit Blick auf den nachfolgenden neuen Artikel wird die Praxis explizit ins Reglement aufgenommen, dass kein Anfangsgehalt festgelegt wird. Die erwähnte Praxis geht auf Artikel 5 der Lernvikariatsanstellungsverordnung (LVAV; BSG 414.312) zurück.

Ausgangslage	Antrag an die Synode	Kommentar
	Art. 69a Entschädigung für Theologische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ¹ Die Entschädigung setzt sich zusammen aus dem Jahresgehalt, der Betreuungszulage und den Familienzulagen. ² Sie richtet sich nach dem Beschäftigungsgrad und entspricht Gehaltsstufe 0 der Gehaltsklasse gemäss Anhang 1. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen zu den Familienzulagen.	
Art. A1-1 ¹ Zuweisung der Funktionen zu Gehaltsklassen gemäss dem Lohnsystem für das Personal des Kantons Bern (Art. 65 bzw. Anhang 1 zum kantonalen Personalgesetz) (Stand per 1. Januar 2018): <i>Tabelle 1</i> ² Das Höchstgehalt jeder Lohnklasse beträgt 160 Prozent ihres Grundgehalts.	<i>Tabelle geändert Tabelle 2</i>	
	II.	
	KES 59.010 (Reglement für Weiterbildung und Supervision der kirchlichen Mitarbeitenden (Weiterbildungsreglement) vom 27. Mai 2008) (Stand 1. Januar 2020) wird wie folgt geändert:	
Art. 3 Geltungsbereich ¹ Das Reglement findet Anwendung für Kirchgemeinden (inkl. Kirchgemeindeverbände) und Bezirke im Gebiet der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn.		

Ausgangslage	Antrag an die Synode	Kommentar
² Das Reglement gilt für die Weiterbildung und Supervision von: a) Pfarrerinnen und Pfarrern, die von der Landeskirche, vom Staat, den Listenspitälern, von Kirchgemeinden oder von einem Bezirk ganz oder teilweise besoldet werden, seien sie in Kirchgemeinden, Spitälern, Kliniken, Heimen oder Gefängnissen tätig, auch als Verweserinnen/Verweser mit Anstellungsvertrag b) Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen mit Einschluss der Diacres im französischsprachigen Kirchengebiet c) Katechetinnen und Katecheten d) weiteren kirchlichen Mitarbeitenden nach Artikel 145f Abs. 1 der Kirchenordnung²⁾	³ Es gilt nicht für Theologische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.	Theologische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zu Beginn ihrer Tätigkeit begleitet werden. Diese Begleitung wird auf Verordnungsstufe geregelt werden. Damit es nicht zu Kollisionen mit Bestimmungen in diesem Reglement kommt, werden der Klarheit halber die Theologischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom Geltungsbereich ausgenommen.
	III.	
	<i>Keine Fremdaufhebungen.</i>	
	IV.	
	Diese Änderung tritt am 1. Januar 2027 in Kraft.	

²⁾ KES 11.020.

Tabelle 1

Funktion	Gehaltsklasse	Grundgehalt
Lernvikar/in	18	78'874.90
Verweser/in	...	...
Regionalpfarrer/in, Pfarrer/in, Verweser/in	23	102'121.50

Tabelle 2

Funktion	Gehaltsklasse	Grundgehalt
Theologische/r Mitarbeiter/in	17	75'167.30
Lernvikar/in	18	78'874.90
Verweser/in	...	...
Regionalpfarrer/in, Pfarrer/in, Verweser/in	23	102'121.50