

Personalreglement für die Pfarrrschaft (PRP) (Sind Zeilen in dieser Spalte leer, ist keine Überführung des betreffenden Artikels aus dem kantonalen Personalgesetz in das landeskirchliche Recht vorgesehen)	Aktueller Text des kantonalen Personalgesetzes (PG)
Personalreglement für die Pfarrrschaft (PRP) vom [Datum] <i>Die Synode,</i> gestützt auf Artikel 168 Absatz 2 der Kirchenordnung vom 11. September 1990 ¹ und Artikel 15 Absatz 1 des Gesetzes über die bernischen Landeskirchen vom [Datum] ² , <i>beschliesst:</i>	Personalgesetz (PG) vom 16.09.2004 (Stand 01.01.2017) <i>Der Grosse Rat des Kantons Bern,</i> auf Antrag des Regierungsrates, <i>beschliesst:</i>
1 Allgemeine Bestimmungen	1 Allgemeine Bestimmungen
<i>1.1 Gegenstand, Geltungsbereich und Zuständigkeiten</i> Art. 1 Gegenstand und Geltungsbereich ¹ Dieses Reglement regelt die Grundzüge der Personalpolitik und die Grundsätze des Personalrechts für die Pfarrrschaft. ² Dieses Reglement gilt für <ul style="list-style-type: none"> 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 besoldeten Pfarrerinnen und Pfarrer, c) bezirkseigene Pfarrstellen im Kanton Bern, d) die von der evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Bern besoldeten Regionalpfarrerinnen und Regionalpfarrer. 	<i>1.1 Gegenstand, Geltungsbereich und Begriffe</i> Art. 1 Gegenstand und Zweck ¹ Dieses Gesetz ist Grundlage für die Personalpolitik des Kantons und regelt das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. ² Es soll die Voraussetzungen dafür schaffen, dass die zur Erfüllung der kantonalen Aufgaben geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dauerhaft gewonnen werden können und der wirtschaftliche und wirksame Personaleinsatz sichergestellt wird. ³ Ferner regelt das Gesetz die Haftung nach kantonalem Recht.

¹ KES 11.020

² BSG xxx.xx

-	<p>Art. 2 <i>Geltungsbereich</i></p> <p>¹ Dieses Gesetz gilt für alle Arbeitsverhältnisse des Kantons, der Universität, der Berner Fachhochschule und der Pädagogischen Hochschule.</p> <p>² Vorbehalten bleiben abweichende Vorschriften der besonderen Gesetzgebung, insbesondere für Lehrkräfte, Geistliche, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität, der Berner Fachhochschule und der Pädagogischen Hochschule, Richterinnen und Richter, das Polizeikorps, die Spitalärzteschaft und Mitglieder der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörden.</p> <p>³ Für nebenamtlich tätige Personen gelten nur die Bestimmungen über die Amtsdauer, den generellen Gehaltsaufstieg, das Amtsgeheimnis, den Ausstand, die Annahme von Geschenken, die Nebenbeschäftigung und die Haftung. Für die Mitglieder des Grossen Rates sind nur die Bestimmungen über die Haftung anwendbar.</p> <p>⁴ Der Regierungsrat kann für die nebenamtlich Tätigen weitere Vorschriften erlassen.</p>
<p>Art. 2 Zuständigkeiten</p> <p>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.</p>	<p>Art. 3 <i>Begriffe</i></p> <p>¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Personen, die in einem voll- oder teilzeitlichen Arbeitsverhältnis zum Kanton stehen.</p> <p>² Angestellte sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis unbefristet oder befristet ist und mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet wird.</p> <p>³ ...</p> <p>⁴ Hauptamtliche Behördenmitglieder sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis durch Wahl auf eine bestimmte Amtsdauer begründet wird.</p> <p>⁵ Nebenamtlich tätig sind Personen, die eine Funktion für den Kanton ausüben, jedoch in keinem Arbeitsverhältnis zu ihm stehen.</p> <p>⁶ Nebenamtliche Behördenmitglieder sind nebenamtlich tätige Personen, die auf eine bestimmte Amtsdauer gewählt werden.</p> <p>⁷ Kommissionsmitglieder sind nebenamtlich tätige Personen, die auf eine bestimmte Amtsdauer ernannt werden.</p> <p>⁸ ...</p>

1.2 Personalpolitik und Sozialpartnerschaft

Art. 3 Grundlagen und Ziele

¹ Die Personalpolitik der evangelisch-reformierten Landeskirche

- a) schafft die Grundlage dafür, dass die Kirche ihren Auftrag gemäss Kirchenverfassung und Kirchenordnung wirksam, nachhaltig und mit haushälterischem 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 Vorkehrungen zum Schutz der persönlichen Integrität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- h) fördert die Beschäftigung und Integration von Menschen mit Behinderung.

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

1.2 Grundsätze der Personalpolitik

Art. 4 Grundlagen und Ziele

¹ Die Personalpolitik des Kantons

- a) schafft die Grundlage zur Umsetzung des Leistungsauftrages und der gesetzlichen Aufgaben von Verwaltung und Gerichtsbehörden,
- b) richtet sich aus nach den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dem Arbeitsmarkt sowie nach der Lage des kantonalen Finanzhaushalts,
- c) orientiert sich am sozialpartnerschaftlichen Verhältnis zwischen dem Kanton als Arbeitgeber und seinem Personal,
- 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 Vorkehrungen zum Schutz der persönlichen Integrität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der nebenamtlich Tätigen,
- h) sorgt für eine angemessene Vertretung der beiden Amtssprachen in der Kantonsverwaltung,
- i) leistet den Lehrabgängerinnen und -abgängern in der Kantonsverwaltung Hilfe bei der Stellensuche, wenn es die Arbeitsmarktlage erfordert,
- k) fördert die Beschäftigung und Integration von Menschen mit einer Behinderung und Arbeitslosen in der Kantonsverwaltung,
- l) fördert eine offene und stetige Kommunikation innerhalb der Kantonsverwaltung.

Art. 5 Konsultation

¹ Der Regierungsrat oder seine Delegation führt nach Bedarf und in geeigneter Form Konsultationen mit den interessierten Organisationen der Wirtschaft und der Gemeinden zu Eckwerten der kantonalen Anstellungsbe-

	<p>dingungen durch.</p> <p>² Anspruch auf Konsultation haben repräsentative Verbände mit gesamt-kantonalen Ausrichtung. Im Zweifelsfall entscheidet der Regierungsrat.</p> <p>³ Die Konsultationen finden in der Regel im Rahmen bestehender Kontakt-gremien mindestens einmal im Jahr statt.</p>
<p>Art. 4 Umsetzung</p> <p>¹ Die Personalpolitik für die Pfarrrschaft orientiert sich an den Grundsätzen nach Artikel 3. Sie schafft Instrumente zu deren Umsetzung, insbesondere zur Führung und Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p> <p>² Der Synodalrat erarbeitet die Personalpolitik und wacht über die Anwendung des Personalrechts für die Pfarrrschaft.</p> <p>³ Die Landeskirche und die Kirchgemeinden vollziehen die kirchliche Personalpolitik in ihrem Zuständigkeitsbereich. Sie fördern und überwachen insbesondere den zweckmässigen Personaleinsatz sowie die Weiterbildung.</p>	<p>Art. 6 Umsetzung</p> <p>¹ Der Regierungsrat legt die Personalpolitik nach den Grundsätzen von Artikel 4 fest. Er schafft Instrumente zu deren Umsetzung, insbesondere zur Führung und Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p> <p>² Die Finanzdirektion erarbeitet die Personalpolitik zuhanden des Regierungsrates und wacht über die Anwendung der Personalgesetzgebung.</p> <p>³ Die Finanzdirektion koordiniert die personalpolitischen Massnahmen auf der Ebene der Direktionen und der Staatskanzlei. Sie berät und unterstützt die anderen Direktionen, die Staatskanzlei und die Personalverantwortlichen der Kantonsverwaltung in allen Fragen des Personalwesens.</p> <p>⁴ Die Direktionen, die Staatskanzlei, das Obergericht, das Verwaltungsgericht und die Generalstaatsanwaltschaft vollziehen die regierungsrätliche Personalpolitik in ihrem Zuständigkeitsbereich. Sie fördern und überwachen insbesondere den zweckmässigen Personaleinsatz sowie die Weiterbildung.</p> <p>⁵ Die Vorgesetzten sind für einen zweckmässigen, wirtschaftlichen und sozial verantwortbaren Personaleinsatz verantwortlich.</p>
	<p>Art. 7 Steuerungsinstrumente</p> <p>¹ Der Regierungsrat und die Justizleitung schaffen Instrumente zur Überwachung und Steuerung der Personalkosten und der Stellenentwicklung und stimmen diese aufeinander ab.</p>
-	<p>Art. 7a Stellenplanung und HR-Reporting</p> <p>¹ Zur Steuerung und Überwachung des Personalbestandes und des Personalaufwandes in den Direktionen und der Staatskanzlei wird ein Stellenplan geführt.</p> <p>² Er wird dem Grossen Rat jährlich vom Regierungsrat zusammen mit dem Voranschlag zur Kenntnis gebracht.</p> <p>³ Im Rahmen des jährlichen HR-Reportings publiziert die zuständige Stelle der Finanzdirektion detaillierte statistische Personalkennzahlen bis auf Stufe Amt und Gehaltsklasse.</p>

<p>Art. 5 Mitwirkung</p> <p>¹ Der Synodalrat führt in geeigneter Form Konsultationen mit dem Personalverband der im Kanton Bern tätigen evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer, dem Kirchgemeindevorstand sowie mit weiteren interessierten Organisationen zu Eckwerten der kirchlichen Anstellungsbedingungen durch.</p> <p>² Der Synodalrat hört den Personalverband und den Kirchgemeindevorstand an, bevor er wesentliche Bestimmungen über das Arbeitsverhältnis erlässt, ändert oder aufhebt sowie bevor er die jährlichen Gehaltsmassnahmen beschliesst.</p> <p>³ Der Synodalrat informiert den Personalverband, den Kirchgemeindevorstand, 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.</p>	<p><i>1.3 Mitwirkung und Sozialpartnerschaft</i></p> <p>Art. 8 Personalverbände</p> <p>¹ Der Regierungsrat oder die von ihm bestimmten Organisationseinheiten sowie die Justizleitung informieren die Personalverbände rechtzeitig über alle wichtigen Personalangelegenheiten, insbesondere über Pläne für umfassende Reorganisationen und die Aufhebung von Stellen in grösserem Umfang.</p> <p>² Der Regierungsrat oder seine Delegation hört die Personalverbände an, bevor er wesentliche Bestimmungen über das Arbeitsverhältnis erlässt, ändert oder aufhebt sowie bevor er die jährlichen Gehaltsmassnahmen beschliesst.</p> <p>³ Eine Delegation des Regierungsrates oder der Justizleitung führt nach Bedarf Gespräche mit den Personalverbänden.</p>
<p>-</p>	<p>Art. 9 ...</p>
<p>-</p>	<p>Art. 10 Betriebskommissionen</p> <p>¹ Für die Behandlung betrieblicher Personalangelegenheiten können die Direktionen, die Staatskanzlei, die Gerichtsbehörden, die Staatsanwaltschaft, die Anstalten und die Ämter durch Reglement eigene Betriebskommissionen einsetzen. Eine Betriebskommission wird auch eingesetzt, wenn es mindestens die Hälfte aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verlangt.</p>
<p>Art. 6 Beilegung von kollektiven Arbeitskonflikten</p> <p>¹ Alle Beteiligten im Geltungsbereich dieses Reglements handeln im Bewusstsein, dass das Ansehen der Kirche und der Pfarrrschaft 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.</p> <p>² 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.</p>	<p>Art. 11 Beilegung von kollektiven Arbeitskonflikten</p> <p>¹ Der Kanton, die Personalverbände sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter streben an, Arbeitskonflikte auf dem Verhandlungsweg zu lösen.</p> <p>² Vor einem Streik ist zwingend 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 des Obergerichts bezeichnet. Am Schlichtungsverfahren nehmen eine Delegation des Regierungsrates sowie Vertreterinnen und Vertreter der Personalverbände teil.</p>

<p>Art. 7 Streik</p> <p>¹ Streik ist das äusserste Mittel zur Erreichung eines rechtmässigen Ziels.</p> <p>² 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.</p> <p>³ Ein zeitlich begrenzter Streik ist zulässig, sofern</p> <p>a) die Leitung des zwingend durchzuführenden Schlichtungsverfahrens das definitive Scheitern der Schlichtungsverhandlungen förmlich festgestellt hat,</p> <p>b) er vom Personalverband ausgerufen wird und</p> <p>c) er rechtzeitig angekündigt wird.</p> <p>⁴ Streikende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben keinen Anspruch auf Gehaltszahlung.</p>	<p>Art. 12 Streik und Aussperrung</p> <p>¹ Ein zeitlich begrenzter Streik ist zulässig, sofern</p> <p>a die Leitung des Schlichtungsverfahrens das definitive Scheitern der Schlichtungsverhandlungen förmlich festgestellt hat,</p> <p>b er von einem oder mehreren Personalverbänden ausgerufen wird und</p> <p>c er rechtzeitig angekündigt wird.</p> <p>² Der Regierungsrat kann durch Verordnung oder im Einzelfall das Streikrecht für einzelne Verwaltungsfunktionen und Berufsgruppen einschränken, soweit dies zur Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit, der Ordnung, der Gesundheit, des Schulbetriebs und der pfarramtlichen Grundversorgung zwingend notwendig ist. Die für den Streik verantwortlichen Personalverbände sind gehalten, bei der Umsetzung solcher Massnahmen mitzuhelfen.</p> <p>³ Der Regierungsrat kann die Aussperrung beschliessen.</p> <p>⁴ Gegenüber streikenden oder ausgesperrten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ruht die Gehaltszahlungspflicht.</p>
<p>2 Begründung, Änderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses</p>	<p>2 Begründung, Änderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses</p>
<p><i>2.1 Allgemeine Bestimmungen</i></p> <p>Art. 8 Anstellungsvoraussetzungen</p> <p>¹ Die Anstellungsvoraussetzungen zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses richten sich nach den Bestimmungen des Landeskirchengesetzes sowie den weiteren von der Landeskirche definierten Anforderungen.</p> <p>² Als Pfarrerin oder Pfarrer kann zudem nur angestellt werden, wer in den Kirchendienst aufgenommen worden ist und diesem weiterhin angehört.</p>	<p><i>2.1 Allgemeine Bestimmungen</i></p> <p>Art. 13 Voraussetzungen für die Begründung eines Arbeitsverhältnisses</p> <p>¹ Die Begründung eines Arbeitsverhältnisses setzt persönliche und fachliche Eignung voraus.</p> <p>² Weiter gehende Voraussetzungen der besonderen Gesetzgebung bleiben vorbehalten.</p>
<p>Art. 9 Allgemeine Beendigungsgründe</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter endet ohne weiteres am Ende des Monats, in dem sie ihr 65. Lebensjahr vollendet haben.</p> <p>² Danach können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäss vertraglicher Vereinbarung, welche auf jeweils bis zu zwei Jahre zu befristen ist, weiter beschäftigt werden.</p> <p>³ Das Arbeitsverhältnis endet ferner im Umfang des Invaliditätsgrades mit Beginn einer Invalidenrente der zuständigen Vorsorgeeinrichtung.</p>	<p>Art. 14 Allgemeine Beendigungsgründe</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter endet spätestens auf Ende des Monats, in dem die betroffene Person ihr 65. Lebensjahr vollendet hat. Der Regierungsrat bestimmt die Berufsgruppen, die auf einen anderen Zeitpunkt innerhalb des Kalenderjahres zurücktreten.</p> <p>² Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 beendet worden ist, können jeweils auf ein Jahr befristet weiterbeschäftigt werden, höchstens aber bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres.</p> <p>³ ...</p> <p>⁴ Das Arbeitsverhältnis endet im Umfang des Invaliditätsgrades mit Beginn</p>

	einer Invalidenrente der zuständigen Vorsorgeeinrichtung.
<p>Art. 10 Vorläufige Einstellung im Amt</p> <p>¹ Die Gründe für eine vorläufige Einstellung im Amt richten sich sinngemäss nach den Bestimmungen der Personalgesetzgebung des Kantons Bern.</p> <p>² Der Synodalrat regelt das Verfahren, die Zuständigkeiten und die weiteren Einzelheiten durch Verordnung.</p>	<p>Art. 15 Vorläufige Einstellung im Amt</p> <p>¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Ausnahme der Mitglieder des Regierungsrates können unter voller oder teilweiser Aussetzung der Gehaltszahlung vorläufig im Amt eingestellt werden, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> a genügend Hinweise für das Vorliegen von Gründen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen und b der weiteren Ausübung des Amtes durch die betroffene Person erhebliche öffentliche Interessen entgegenstehen. <p>² Zuständig für die Einstellung im Amt sind die Aufsichtsorgane. Im Fall von Behördenmitgliedern gemäss Artikel 41 Absatz 4 Buchstabe a ist das Abberufungsgericht (Art. 41 Abs. 2) zuständig.</p> <p>³ Wenn die Gründe für die vorläufige Einstellung im Amt entfallen, wird die Einstellung aufgehoben.</p> <p>⁴ Ein allfälliges Verfahren zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist in- nert angemessener Frist zu eröffnen.</p> <p>⁵ Die Einstellung im Amt soll nur so lange dauern, als es die rasche Durch- führung des Verfahrens zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfordert.</p> <p>⁶ Die Versicherung bei der Bernischen Pensionskasse (BPK) und der Ber- nischen Lehrerversicherungskasse (BLVK) wird auch bei voller oder teil- weiser Aussetzung der Gehaltszahlung unverändert weitergeführt. Die ent- sprechen- den Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge werden vom Kanton weiterbezahlt.</p>
<p>2.2 Arbeitsverhältnis</p> <p>2.2.1 Begründung und Dauer des Arbeitsverhältnisses</p> <p>Art. 11 Arbeitsvertrag</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis wird durch öffentlich-rechtlichen Vertrag schriftlich begründet.</p> <p>² 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.</p> <p>³ Der Synodalrat regelt die wesentlichen Vertragsinhalte durch Verordnung.</p>	<p>2.2 Arbeitsverhältnis der Angestellten</p> <p>2.2.1 Begründung und Dauer des Arbeitsverhältnisses</p> <p>Art. 16 Arbeitsvertrag</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis der Angestellten wird durch öffentlich-rechtlichen Vertrag schriftlich begründet.</p> <p>² Der Regierungsrat regelt die wesentlichen Vertragsinhalte und die For- merfordernisse durch Verordnung.</p>

<p>Art. 12 Vertragsdauer</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel und unter Vorbehalt von 9 Absatz 2, Artikel 14 Absatz 2 und Artikel 15 Absatz 1 unbefristet.</p> <p>² 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.</p>	<p>Art. 16a Vertragsdauer</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel unbefristet. Ausnahmsweise kann im Arbeitsvertrag eine Befristung vorgesehen werden.</p> <p>² 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.</p>
<p>Art. 13 Abwesenheiten und Stellvertretungen</p> <p>Sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinn dieses Reglements infolge Abwesenheit zu vertreten, gelten die durch Verordnung des Synodalarats erlassenen Bestimmungen für die Voraussetzungen und Entschädigungen ihrer Stellvertretungen.</p>	
<p>Art. 14 Verweserschaft</p> <p>¹ Dauert eine Stellvertretung mindestens sieben zusammenhängende Wochen, kann eine Verweserschaft errichtet werden.</p> <p>² Eine Verweserschaft gilt als befristetes Arbeitsverhältnis im Sinn von Artikel 12 Absatz 1.</p> <p>³ Das Verfahren zur Errichtung einer Verweserstelle sowie zur Anstellung von Pfarrverweserinnen und Pfarrverwesern regelt der Synodalarat durch Verordnung.</p>	
<p>Art. 15 Lernvikarinnen und Lernvikare</p> <p>¹ Für die Anstellung von Lernvikarinnen und Lernvikaren wird ein befristeter, schriftlich begründeter öffentlich-rechtlicher Vertrag abgeschlossen.</p> <p>² Für jede Verlängerung des Lernvikariats wird ein neuer und zeitlich befristeter Vertrag abgeschlossen.</p> <p>³ Für das Arbeitsverhältnis der Lernvikarinnen und Lernvikare gelten neben den Bestimmungen des kirchlichen Personalrechts auch die Prüfungs- und Lernvikariatsvorschriften.</p> <p>⁴ Der Synodalarat regelt die Einzelheiten durch Verordnung.</p>	
<p>-</p>	<p>Art. 17 Abweichende Regelungen für Personalkategorien</p> <p>¹ Der Regierungsrat kann in begründeten Fällen für bestimmte Personalkategorien von diesem Gesetz abweichende Regelungen erlassen, namentlich</p>

<p>Art. 16 Stellenbeschrieb</p> <p>¹ 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.</p> <p>² Der Synodalrat legt zwingende und wesentliche Inhalte der Stellenbeschriebe fest.</p> <p>³ Bei Pfarrverweserinnen und Pfarrverweser umschreibt der Stellenbeschrieb insbesondere Art und Umfang der Stellvertretung.</p> <p>⁴ Stellenbeschriebe können im gegenseitigen Einverständnis abgeändert werden. Betreffen die Veränderungen wesentliche Inhalte, unterliegen sie der Genehmigung durch den Synodalrat.</p>	<p>für Personal in Ausbildung sowie für Praktikantinnen und Praktikanten.</p>
<p>-</p>	<p>Art. 18 Abweichende Regelungen im Einzelfall</p> <p>¹ In begründeten Einzelfällen können von den Bestimmungen der Personalgesetzgebung punktuell abweichende Arbeitsverträge abgeschlossen werden.</p> <p>² Abweichungen sind insbesondere zulässig für Beendigungsfristen und -gründe, Folgen der Beendigung, die Bemessung des Gehalts, die Regelung von Nebenbeschäftigung, Ferien und Urlaub.</p> <p>³ Soweit nicht der Regierungsrat als Anstellungsbehörde für den Abschluss des Arbeitsvertrags zuständig ist, sind es die Direktionen oder die Staatskanzlei sowie die diesem Gesetz unterstellten Anstalten mit eigener Rechtspersönlichkeit im Einvernehmen mit der zuständigen Stelle der Finanzdirektion. Der Arbeitsvertrag wird im Einvernehmen mit der Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion abgeschlossen, wenn die Finanzdirektion betroffen ist</p> <p>⁴ Die Justizleitung, das Obergericht, das Verwaltungsgericht, die übrigen verwaltungsunabhängigen Verwaltungsjustizbehörden und die Generalstaatsanwaltschaft sind in ihrem jeweiligen Bereich zuständig für den Abschluss punktuell abweichender Arbeitsverträge. Die zuständige Stelle der Finanzdirektion nimmt vorgängig dazu Stellung.</p>
<p>Art. 17 Arbeitgeberin bzw. Anstellungsbehörde</p> <p>¹ Arbeitgeberin im Sinne von Artikel 1 dieses Reglements ist die evangelisch-reformierte Landeskirche des Kantons Bern. Dies gilt auch für die</p>	<p>Art. 19 Anstellungsbehörde</p> <p>¹ Anstellungsbehörden sind der Regierungsrat, die Justizleitung, das Obergericht, das Verwaltungsgericht, die übrigen verwaltungsunabhängigen Verwaltungsjustizbehörden und die Generalstaatsanwaltschaft sowie die</p>

<p>Anstellungsverhältnisse in Pfarrstellen, deren Inhaberinnen und Inhaber durch die Kirchgemeinden entlohnt werden.</p> <p>² Anstellungsbehörden gemäss diesem Reglement sind</p> <p>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).</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>diesem Gesetz unterstellten Anstalten mit eigener Rechtspersönlichkeit.</p> <p>² Der Regierungsrat kann seine Befugnis auf die Direktionen und die Staatskanzlei übertragen. Diese können die Befugnis durch Verordnung an ihnen unterstellte Organisationseinheiten übertragen.</p> <p>³ Das Obergericht kann seine Befugnis auf die Regionalgerichte übertragen.</p> <p>⁴ Die Generalstaatsanwaltschaft kann ihre Befugnis an die leitenden Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie die leitende Jugendanwältin oder den leitenden Jugendanwalt übertragen.</p>
<p>-</p>	<p>Art. 20 <i>Aufsichtsbehörde</i></p> <p>¹ Aufsichtsbehörde ist in der Regel die Anstellungsbehörde.</p> <p>² Aufsichtsbehörden sind jedoch die Direktionen bzw. die Staatskanzlei, wenn die Anstellungsbehörde eine unterstellte Organisationseinheit ist.</p> <p>³ Artikel 13 des Gesetzes vom 11. Juni 2009 über die Organisation der Gerichtsbehörden und der Staatsanwaltschaft (GSOG) bezeichnet die Aufsichtsbehörden der Gerichtsbehörden und der Staatsanwaltschaft.</p>
<p>Art. 18 Stellenbesetzung</p> <p>¹ Die Anstellungsbehörde schreibt vakante Stellen nach vorgängiger Überprüfung in geeigneter Weise aus. Der Synodalrat kann durch Verordnung Ausnahmen von der Pflicht zur Ausschreibung festlegen.</p> <p>² Der Synodalrat regelt die Einzelheiten der Überprüfung und erlässt Richtlinien für die Besetzung offener Stellen.</p>	<p>Art. 21 <i>Stellenbesetzung</i></p> <p>¹ Der Regierungsrat regelt das Verfahren für die Besetzung offener Stellen.</p> <p>² Vor jeder Neubesetzung ist zu prüfen, ob die frei gewordene Stelle aufgehoben oder durch die Inhaberin oder den Inhaber einer anderen Stelle besetzt werden kann.</p>
<p>Art. 19 Probezeit</p>	<p>Art. 22 <i>Probezeit</i></p> <p>¹ Unter Vorbehalt einer abweichenden Regelung im Einzelfall stellt die An-</p>

<p>¹ Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit Zustimmung der Kirchgemeindeversammlung angestellt werden oder der Dienstwohnungspflicht nach Artikel 49 unterstehen, gilt keine Probezeit.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>⁴ Erfolgt während der Probezeit keine Kündigung, wird das Arbeitsverhältnis definitiv.</p>	<p>stellungsbehörde die Angestellten in der Regel auf Probe an.</p> <p>² 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.</p> <p>³ Die Probezeit dauert unter Vorbehalt von Absatz 4 höchstens sechs Monate. Erfolgt während der Probezeit keine Kündigung, wird das Arbeitsverhältnis definitiv.</p> <p>⁴ Verkürzt sich die Beurteilungszeit infolge Abwesenheit vom Arbeitsplatz, kann die Anstellungsbehörde die Probezeit entsprechend verlängern.</p>
<p><i>2.2.2 Änderung des Arbeitsverhältnisses</i></p> <p>Art. 20 Versetzung</p> <p>Für Versetzungen gelten die Bestimmungen der Personalgesetzgebung des Kantons Bern.</p>	<p><i>2.2.2 Änderung des Arbeitsverhältnisses</i></p> <p>Art. 23</p> <p>¹ Die Anstellungsbehörde kann den Angestellten unter Beibehaltung des bisherigen Gehalts vorübergehend oder dauernd eine andere zumutbare Arbeit zuweisen, wenn die Aufgabenerfüllung oder der zweckmässige und wirtschaftliche Personaleinsatz es erfordert.</p> <p>² Unter den gleichen Voraussetzungen können Angestellte an einen anderen Arbeitsort versetzt werden, soweit dieser für die betroffene Person zumutbar ist.</p> <p>³ Der Regierungsrat regelt das Nähere durch Verordnung.</p>
<p>Art. 21 Kündigung durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</p> <p>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können das Arbeitsverhältnis schriftlich unter Wahrung einer Frist von drei Monaten jeweils auf Ende eines Monats kündigen.</p>	<p>Art. 24 Kündigung durch die Angestellten</p> <p>¹ Die Angestellten können das Arbeitsverhältnis schriftlich unter Wahrung einer Frist von drei Monaten jeweils auf Ende eines Monats kündigen.</p>
<p>Art. 22 Kündigung durch die Anstellungsbehörde</p> <p>¹ 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 und 5 sowie längere, durch Verordnung geregelte Kündigungsfristen.</p> <p>² Die Anstellungsbehörde hat für die Kündigung triftige Gründe anzugeben. Solche liegen insbesondere vor, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter</p>	<p>Art. 25 Kündigung durch die Anstellungsbehörde</p> <p>¹ Die Anstellungsbehörde kann das Arbeitsverhältnis unter Wahrung einer Frist von drei Monaten jeweils auf Ende eines Monats durch Verfügung kündigen. Der Regierungsrat kann durch Verordnung für besondere Personalkategorien abweichende Kündigungsfristen und -termine festlegen.</p> <p>² Die Anstellungsbehörde hat für die Kündigung triftige Gründe anzugeben. Diese liegen insbesondere vor, wenn die oder der Angestellte</p>

<p>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.</p> <p>³ Die betroffene Person muss sich unter Ansetzung einer angemessenen Frist zur drohenden Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses äussern können.</p> <p>⁴ Beabsichtigt eine Kirchgemeinde, das Arbeitsverhältnis mit einer Pfarrerin oder einem Pfarrer zu beenden, muss sie vorgängig den Synodalrat zur Mitwirkung beiziehen.³</p> <p>⁵ 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.</p> <p>⁶ 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.</p>	<p>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 oder Arbeitskolleginnen, Arbeitskollegen oder in einem Betreuungs- oder Abhängigkeitsverhältnis stehende Personen sexuell belästigt.</p> <p>³ Die Anstellungsbehörde kann eine im gekündigten Arbeitsverhältnis stehende Person freistellen, wenn es im öffentlichen Interesse liegt.</p>
<p>Art. 23 Fristlose Kündigung</p> <p>¹ 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.</p> <p>² Beabsichtigt eine Kirchgemeinde, das Arbeitsverhältnis mit einer Pfarrerin oder einem Pfarrer zu beenden, muss sie vorgängig den Synodalrat zur Mitwirkung beiziehen.</p>	<p>Art. 26 <i>Fristlose Kündigung</i></p> <p>¹ Das 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.</p>
<p>Art. 24 Befristetes Arbeitsverhältnis</p> <p>Das befristete Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf der fest-</p>	<p>Art. 27 <i>Befristetes Arbeitsverhältnis</i></p> <p>¹ Das befristete Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf der</p>

³ Artikel 18 ff. der Verordnung über die Beratung, Unterstützung und Aufsicht vom 13. Dezember 2012 (KIS 45.030)

<p>gelegten Dauer.</p> <p>Art. 25 Austrittsvereinbarung</p> <p>¹ Ein Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen durch Austrittsvereinbarung aufgelöst werden.</p> <p>² Abweichungen von diesem Reglement und weiteren Pfardienstregelungen 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.</p> <p>³ Für den Abschluss der Austrittsvereinbarung ist die Anstellungsbehörde zuständig. Die abgeschlossene Vereinbarung ist durch die Arbeitgeberin zu genehmigen.</p>	<p>festgelegten Dauer.</p> <p>Art. 27a Austrittsvereinbarung</p> <p>¹ Ein Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen durch Austrittsvereinbarung aufgelöst werden.</p> <p>² Abweichungen von diesem Gesetz sind zulässig betreffend Kündigungsfrist (Art. 25 Abs. 1) und Abgangsentschädigung (Art. 32), wobei die Abgangsentschädigung den gesetzlich vorgesehenen Maximalbetrag nicht überschreiten darf. Überdies können Beiträge an die Kosten einer externen Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung gewährt werden.</p> <p>³ Soweit nicht der Regierungsrat als Anstellungsbehörde für den Abschluss der Austrittsvereinbarung zuständig ist, sind es die Direktionen oder die Staatskanzlei sowie für ihren jeweiligen Bereich die diesem Gesetz unterstellten Anstalten mit eigener Rechtspersönlichkeit im Einvernehmen mit der zuständigen Stelle der Finanzdirektion. Die Austrittsvereinbarung wird im Einvernehmen mit der Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion abgeschlossen, wenn die Finanzdirektion betroffen ist.</p> <p>⁴ Die Justizleitung, das Obergericht, das Verwaltungsgericht, die übrigen verwaltungsunabhängigen Verwaltungsjustizbehörden und die Generalstaatsanwaltschaft sind für ihren jeweiligen Bereich zuständig für den Abschluss von Austrittsvereinbarungen. Die zuständige Stelle der Finanzdirektion nimmt vorgängig dazu Stellung.</p>
<p>Art. 26 Kündigung zur Unzeit</p> <p>Nach Ablauf der Probezeit darf die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis gemäss den Bestimmungen des Personalgesetzes des Kantons Bern nicht zur Unzeit (Sperrfrist) kündigen.</p>	<p>Art. 28 Kündigung zur Unzeit</p> <p>¹ Nach Ablauf der Probezeit darf die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis nicht kündigen,</p> <ul style="list-style-type: none"> a während die Angestellten schweizerischen Militärdienst, Zivildienst, Zivilschutzdienst oder Rotkreuzdienst leisten sowie vier Wochen davor und danach, wenn die Dienstleistung mehr als zwölf Tage dauert, b während die Angestellten ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, und zwar ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 60 Tagen, ab sechstem bis und mit neuntem Dienstjahr während 150 Tagen und ab zehntem Dienstjahr während 180 Tagen seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit, c während die Angestellten mit Zustimmung der Behörde an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnehmen, d für weibliche Angestellte während der Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Geburt, e während der Dauer eines Schlichtungs- oder Beschwerdeverfahrens

	<p>wegen Verletzung des Diskriminierungsverbotes gemäss Bundesgesetz vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG) sowie sechs Monate darüber hinaus,</p> <p><i>f</i> während der Dauer eines rechtmässigen Streiks oder einer Aussperrung, sofern die Angestellten am Streik teilnehmen oder von der Aussperrung betroffen sind.</p> <p>² Kündigungen, die während einer Sperrfrist erklärt werden, sind nichtig. Bei Arbeitsverhältnissen, die vor Beginn einer Sperrfrist gekündigt worden sind, wird die ordentliche Kündigungsfrist für die Dauer der Sperrfrist unterbrochen.</p> <p>³ Fällt der Termin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen einer unterbrochenen Kündigungsfrist nicht mit dem Monatsende zusammen, so verlängert sich das Arbeitsverhältnis bis zum nächsten Monatsende.</p> <p>⁴ Diese Sperrfristen gelten nicht bei fristloser Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund.</p>
<p>Art. 27 Folgen unbegründeter Kündigung</p> <p>Ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne triftigen Grund verfügt worden, hat die betroffene Person Anspruch auf eine Entschädigung gemäss Artikel 30 oder 31.</p>	<p>Art. 29 Folgen unbegründeter Kündigung</p> <p>¹ Ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne triftigen Grund im Sinn von Artikel 25 Absatz 2 oder ohne wichtigen Grund im Sinne von Artikel 26 verfügt worden, wird die betroffene Person weiterbeschäftigt.</p> <p>² Wenn die Anstellungsbehörde die Unmöglichkeit einer Weiterbeschäftigung feststellt aus Gründen, welche die betroffene Person nicht zu vertreten hat, entsteht ein Anspruch nach Artikel 32 oder 33.</p>
<p>Art. 28 Kündigung infolge vollständiger oder teilweiser Aufhebung der Stelle</p> <p>¹ 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.</p> <p>² Die Arbeitgeberin unterstützt die betroffene Person bei der Stellensuche.</p>	<p>Art. 30 Kündigung infolge Aufhebung der Stelle</p> <p>¹ Die Anstellungsbehörde verfügt die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, wenn eine Stelle aufgehoben wird und die oder der Angestellte nicht im Sinn von Artikel 23 versetzt werden kann.</p> <p>² Sie strebt an, den betroffenen Personen eine zumutbare Stelle anzubieten.</p> <p>³ Der Regierungsrat sieht durch Verordnung Massnahmen vor, um die Stellenvermittlung zu erleichtern und Entlassungen infolge Aufhebung von Stellen nach Möglichkeit zu vermeiden oder durch Finanzierung von flankierenden Massnahmen sozial verträglich zu gestalten.</p>
<p>Art. 29 Zumutbarkeit einer anderen Stelle</p> <p>Die Zumutbarkeit richtet sich nach den Bestimmungen der Personalgesetzgebung des Kantons Bern.</p>	<p>Art. 31 Zumutbarkeit</p> <p>¹ Eine andere Stelle ist zumutbar, wenn folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:</p> <p><i>a</i> Die Fähigkeiten und die bisherige Tätigkeit der betroffenen Person werden angemessen berücksichtigt.</p> <p><i>b</i> Der Arbeitsweg hat unter Berücksichtigung des Wohnortes der von</p>

	<p>der Entlassung bedrohten Person und ihrer persönlichen Verhältnisse keine besondere Härte zur Folge.</p> <p>c Das Bruttogehalt wird bei Tiefereinstufung oder bei Reduktion des Beschäftigungsgrades um einen Betrag herabgesetzt, der einen von der Höhe des bisherigen Gehalts abhängigen Prozentsatz, jedoch höchstens 25 Prozent, nicht übersteigt.</p> <p>² Der Regierungsrat legt durch Verordnung fest, in welchem Umfang eine allfällige Herabsetzung des Gehalts oder des Beschäftigungsgrades nach Absatz 1 Buchstabe c ohne besondere Härte zumutbar ist. Er regelt insbesondere die Weiterversicherung des bisherigen Gehalts unter Beteiligung des Arbeitgebers an der Prämienfinanzierung, wenn eine Gehaltseinbusse in Kauf genommen werden muss.</p>
<p>Art. 30 Abgangsentschädigung</p> <p>¹ Wird das Arbeitsverhältnis ohne Verschulden der betroffenen Person durch die Anstellungsbehörde gekündigt und kann ihr keine zumutbare Stelle bei der Kirche vermittelt werden, wird ihr der betroffenen Person eine Abgangsentschädigung ausgerichtet, falls sie keinen Anspruch gemäss Artikel 31 hat.</p> <p>² 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.</p> <p>³ Der Synodalrat regelt die Einzelheiten durch Verordnung.</p>	<p>Art. 32 Abgangsentschädigung</p> <p>¹ Wird das Arbeitsverhältnis nach Artikel 25 Absatz 2 Buchstabe a oder Artikel 30 Absatz 1 ohne Verschulden der betroffenen Person gekündigt und kann ihr keine zumutbare Stelle beim Kanton angeboten werden, wird der betroffenen Person eine Abgangsentschädigung ausgerichtet. Vorbehalten bleibt Absatz 4.</p> <p>² Der Regierungsrat legt die Höhe der Entschädigung abgestuft nach Dienst- und Lebensalter durch Verordnung fest. Die Entschädigung darf den Betrag nicht übersteigen, der dem Gehalt der betroffenen Person für 18 Monate entspricht.</p> <p>³ Erfüllt die betroffene Person die Voraussetzungen für eine Rente nach Artikel 33, ist eine Abgangsentschädigung ausgeschlossen.</p> <p>⁴ Tritt die betroffene Person innert 18 Monaten seit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine zumutbare Stelle beim Kanton oder einem anderen Arbeitgeber an, wird die Abgangsentschädigung ganz oder teilweise gekürzt. Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten durch Verordnung.</p>
<p><i>2.2.4 Vorsorgerechtliche Folgen</i></p> <p>Art. 31 Besondere Rentenansprüche</p> <p>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis ohne ihr Verschulden aufgelöst worden ist, haben Anspruch auf Ausrichtung einer Sonderrente nach den Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung.</p>	<p><i>2.2.4 Vorsorgerechtliche Folgen</i></p> <p>Art. 33 Besondere Rentenansprüche</p> <p>¹ Bei der BPK oder BLVK versicherte Angestellte, deren Arbeitsverhältnis ohne ihr Verschulden aufgelöst worden ist, haben gegenüber der zuständigen Vorsorgeeinrichtung Anspruch auf Ausrichtung einer Sonderrente in der Höhe der Invalidenrente und, bei Vorliegen der Voraussetzungen, auf Kinderrenten, wenn sie zum Zeitpunkt der Auflösung das 56. Lebensjahr vollendet haben und mindestens 16 Beitragsjahre bei der Vorsorgeeinrichtung nachweisen.</p> <p>² Die Sonderrente wird bis zum Erreichen des vollen reglementarischen</p>

	<p>Altersrentenanspruchs ausgerichtet.</p> <p>³ Wer zu einer Sonderrente berechtigt ist, hat gegenüber der Vorsorgeeinrichtung zudem Anspruch auf eine Überbrückungsrente.</p> <p>⁴ Kinderrente und Überbrückungsrente richten sich nach den Leistungsgrundsätzen der zuständigen Vorsorgeeinrichtung. An den besonderen Rentenanspruch bei unverschuldeter Auflösung des Arbeitsverhältnisses werden eine ausgerichtete Austrittsleistung und allfällige Leistungen anderer Sozialversicherungen angerechnet.</p> <p>⁵ Nimmt eine Person, die eine Sonderrente bezieht, die Erwerbstätigkeit wieder auf, kommen die Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung über die Revision einer Invalidenrente und über die Überversicherung sinngemäss zur Anwendung.</p>
-	<p>Art. 34 <i>Unverschuldete Entlassung</i></p> <p>¹ Bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Artikel 30 gelten Personen als unverschuldet entlassen, wenn ihnen keine andere zumutbare Stelle im Sinn von Artikel 31 angeboten worden ist.</p>
<p>Art. 32 Vorsorgerechtliche Verschuldensfeststellung</p> <p>¹ 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.</p> <p>² 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.</p>	<p>Art. 35 <i>Vorsorgerechtliche Verschuldensfeststellung</i></p> <p>¹ Kündigt die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis, wird festgestellt, ob die Entlassung im Sinn der Anspruchsvoraussetzungen für besondere vorsorgerechtliche Leistungen bzw. für die Abgangsentschädigung unverschuldet ist oder nicht. Diese Feststellung ist für die Vorsorgeeinrichtung unter Vorbehalt des Entscheides der BVG-Rechtspflegeinstanzen verbindlich.</p> <p>² Zuständig für die Verschuldensfeststellung ist die Direktion oder die Staatskanzlei im Einvernehmen mit der Finanzdirektion, wenn sie selber oder eine ihr unterstellte Organisationseinheit Anstellungsbehörde ist. Das Verschulden wird im Einvernehmen mit der Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion festgestellt, wenn die Finanzdirektion betroffen ist.</p> <p>³ Der Regierungsrat stellt das Verschulden fest, wenn er Anstellungsbehörde ist. Die zuständige Behörde gemäss Absatz 2 kann den Entscheid der Verschuldensfeststellung an den Regierungsrat überweisen, wenn das Verschulden verwaltungsintern umstritten ist.</p> <p>⁴ Die diesem Gesetz unterstellten Anstalten mit eigener Rechtspersönlichkeit stellen, wenn sie Anstellungsbehörde gemäss Artikel 19 sind, das Verschulden im Einvernehmen mit der Finanzdirektion fest. Die Justizleitung, das Obergericht, das Verwaltungsgericht, die übrigen verwaltungsunabhängigen Verwaltungsjustizbehörden und die Generalstaatsanwaltschaft holen, wenn sie Anstellungsbehörde gemäss Artikel 19 sind, vorgängig zur</p>

	vorsorgerechtl. Verschuldensfeststellung eine Stellungnahme der zuständigen Stelle der Finanzdirektion ein.
Art. 33 Finanzierung der Kosten ¹ Erwachsen der betroffenen Person aufgrund einer unverschuldeten Entlassung durch die Kirchgemeinde finanzielle Ansprüche, ist diese zur teilweisen oder vollständigen Rückzahlung an die Landeskirche verpflichtet. ² Die Rückzahlungspflicht entfällt, wenn die unverschuldete Entlassung auf einen Stellenabbau aufgrund veränderter Pfarrstellenzuordnung zurückzuführen ist.	Art. 36 Finanzierung der Kosten ¹ Der Kanton ersetzt der BPK bzw. der BLVK die aus den besonderen Rentenansprüchen nach Artikel 33 anfallenden Mehrleistungen und Mindereinnahmen sowie den damit verbundenen administrativen Mehraufwand.
-	2.3 <i>Arbeitsverhältnis der hauptamtlichen Behördenmitglieder</i> Art. 37 Wahlorgane, Amtsdauer ¹ Wahlorgane der hauptamtlichen Behördenmitglieder sind das Volk oder der Grosse Rat. ² Das Arbeitsverhältnis der hauptamtlichen Behördenmitglieder wird unter Vorbehalt abweichender gesetzlicher Regelungen auf eine Amtsdauer von vier Jahren begründet. Erfolgt die Wahl während der Amtsdauer, so gilt sie bis zu deren Ablauf.
-	Art. 38 Aufsichtsbehörde ¹ Aufsichtsbehörden über die hauptamtlichen Behördenmitglieder sind <ul style="list-style-type: none"> a die Justizkommission des Grossen Rates für die Mitglieder des Obergerichts, des Verwaltungsgerichts sowie für die Generalstaatsanwältin oder den Generalstaatsanwalt und die stellvertretenden Generalstaatsanwältinnen und Generalstaatsanwälte, b das Obergericht für die hauptamtlichen Behördenmitglieder des kantonalen Zwangsmassnahmengerichts, des Wirtschaftsstrafgerichts, des Jugendgerichts und der regionalen Gerichtsbehörden, c das Verwaltungsgericht für die Mitglieder der übrigen verwaltungsunabhängigen Verwaltungsjustizbehörden, d die Geschäftsprüfungskommission des Grossen Rates für die Staatschreiberin oder den Staatsschreiber, für die die Generalsekretärin oder den Generalsekretär des Grossen Rates und für die Beauftragte oder den Beauftragten für Datenschutz, e die Finanzkommission des Grossen Rates für die Vorsteherin oder den Vorsteher der Finanzkontrolle, f der Regierungsrat für die übrigen durch das Volk gewählten Personen, g die durch die besondere Gesetzgebung bezeichneten Behörden.
-	Art. 39 Beendigung mit Ablauf der Amtsdauer

	<p>¹ Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der Amtsdauer.</p> <p>² Wenn die Justizkommission gedenkt, dem Grossen Rat die Nichtwiederwahl eines hauptamtlichen Behördenmitglieds vorzuschlagen, setzt sie die davon betroffene Person vor Ablauf der Amtsdauer unter Angabe der Gründe in Kenntnis.</p>
-	<p>Art. 40 <i>Rücktritt während der Amtsdauer</i></p> <p>¹ Hauptamtliche Behördenmitglieder, die während der Amtsdauer zurücktreten wollen, haben mindestens drei Monate vor dem gewünschten Austrittstermin bei der Aufsichtsbehörde den Rücktritt einzureichen. Die Aufsichtsbehörde entscheidet über dessen Annahme. Er ist zu gewähren, wenn nicht zwingende öffentliche Interessen entgegenstehen. Der Rücktritt ist nur auf Ende eines Monats zulässig.</p>
-	<p>Art. 41 <i>Abberufung von Behördenmitgliedern</i></p> <p>¹ Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Amtsdauer erfolgt mit Urteil des Abberufungsgerichts auf Antrag der zuständigen Behörde.</p> <p>² Als Abberufungsgericht amtet für die Mitglieder des Verwaltungsgerichts, des kantonalen Zwangsmassnahmengerichts, des Wirtschaftsstrafgerichts, des Jugendgerichts und der regionalen Gerichtsbehörden das Obergericht. In allen anderen Fällen ist das Verwaltungsgericht zuständig.</p> <p>³ Die Behörde nach Absatz 4 beantragt die Abberufung, wenn Unfähigkeit, dauerhaft ungenügende Leistungen, schwere oder wiederholte Pflichtverletzung oder ein anderer wichtiger Grund die Fortsetzung der Amtsführung unzumutbar machen.</p> <p>⁴ Zuständig für die Antragstellung sind</p> <ul style="list-style-type: none"> a die Justizkommission des Grossen Rates für die Mitglieder der Gerichtsbehörden und der Staatsanwaltschaft gemäss GSOG, b die Geschäftsprüfungskommission des Grossen Rates für die Staatschreiberin oder den Staatschreiber, für die die Generalsekretärin oder den Generalsekretär des Grossen Rates und für die Beauftragte oder den Beauftragten für Datenschutz, c die Finanzkommission des Grossen Rates für die Vorsteherin oder den Vorsteher der Finanzkontrolle, d der Regierungsrat für die Regierungstatthalterinnen und -statthalter. <p>⁵ Führt ein Verfahren nicht zur Abberufung und hat sich die betroffene Person verbeistanden lassen, hat sie Anspruch auf Parteikostenersatz.</p>
-	Art. 42 ...
-	Art. 43 <i>Folgen verschuldeter Abberufung oder Nichtwiederwahl</i>

	<p>¹ Im Falle einer unverschuldeten Abberufung oder Nichtwiederwahl gelten die Bestimmungen der Artikel 31 bis 36. Das Abberufungsgericht stellt fest, ob die Nichtwiederwahl oder die Auflösung vor Ablauf der Amtsdauer unverschuldet ist oder nicht.</p>
-	Art. 44 ...
3 Allgemeine Rechte und Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	3 Allgemeine Rechte und Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
<p><i>3.1 Rechte</i></p> <p>Art. 34 Niederlassungsfreiheit</p> <p>Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt die Niederlassungsfreiheit unter Vorbehalt der Dienstwohnungspflicht nach Artikel 49.</p>	<p><i>3.1 Rechte</i></p> <p>Art. 45 Niederlassungsfreiheit</p> <p>¹ Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt die Niederlassungsfreiheit.</p> <p>² Der Regierungsrat kann durch Verordnung für bestimmte Berufsgruppen eine grundsätzliche Wohnsitzpflicht festlegen, wenn überwiegende öffentliche Interessen es verlangen.</p> <p>³ Wo die Funktion dies verlangt, können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Anstellungsbehörde verpflichtet werden, an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet zu wohnen. Ferner kann ihnen eine Dienstwohnung zugewiesen werden.</p>
<p>Art. 35 Personaldaten</p> <p>¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht auf Einsicht in ihre eigenen Personaldaten.</p> <p>² Für Personalakten gilt eine Mindestaufbewahrungsfrist von fünf Jahren ab Ende des Dienstverhältnisses. In begründeten Fällen verlängert sich diese Frist auf zehn Jahre.</p> <p>³ Nicht archivwürdige Unterlagen sind nach Ablauf der Mindestaufbewahrungsfrist zu vernichten, wenn sie nicht mehr benötigt werden.</p>	<p>Art. 46 Personaldaten</p> <p>¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht auf Einsicht in ihre eigenen Personaldaten.</p>
<p>Art. 36 Information</p> <p>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.</p>	<p>Art. 47 Information durch Vorgesetzte</p> <p>¹ Die Vorgesetzten informieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Wahrung von persönlichen und betrieblichen Interessen möglichst frühzeitig über Tatsachen und Vorhaben, die für deren Tätigkeit von Bedeutung sind.</p>
<p>Art. 37 Mitarbeitergespräch</p> <p>¹ Die Anstellungsbehörde und die Arbeitgeberin führen mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter periodisch ein Mitarbeitergespräch.</p> <p>² Der Synodarat regelt die Einzelheiten der Durchführung der Mitarbeiter-</p>	<p>Art. 48 Mitarbeitergespräch</p> <p>¹ Die Vorgesetzten führen periodisch, aber mindestens jährlich, mit jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter ein Gespräch im Sinne einer zukunftsgerichteten Standortbestimmung. Kernpunkte dieses Gesprächs sind die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung, die Zielvereinbarung, Arbeitsbedin-</p>

<p>gespräche durch Verordnung.</p>	<p>gungen und Arbeitsklima, berufliche Entwicklung und Perspektiven. ² Die Angestellten können jederzeit ein Gespräch über einzelne oder mehrere der genannten Kernpunkte nach Absatz 1 verlangen. ³ Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten durch Verordnung. Er kann für bestimmte Funktionen vom Gesetz abweichende Regelungen treffen.</p>
<p>Art. 38 Gewissenskonflikte</p> <p>¹ 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.</p> <p>² 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.</p> <p>³ Die Anstellungsbehörde konsultiert vor ihrem Entscheid im Zweifelsfall den Synodalrat. Er teilt diesem die gewährten Dispense mit.</p>	
<p>-</p>	<p>Art. 49 Vorgesetztenbeurteilung</p> <p>¹ Die Direktionen und die Staatskanzlei können zur Sicherung der Führungsqualität Systeme und Instrumente zur Beurteilung der Vorgesetzten einführen.</p>
<p>Art. 39 Arbeitszeugnis</p> <p>¹ 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.</p> <p>² Wenn sie dies wünschen, erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Bestätigung, die sich auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses beschränkt.</p>	<p>Art. 50 Arbeitszeugnis</p> <p>¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten ausspricht.</p> <p>² Wenn es gewünscht wird, erhalten sie eine Bestätigung, die sich auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses beschränkt.</p>
<p>Art. 40 Meldung von Missständen</p> <p>¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht, Missstände in ihrem Tätigkeitsbereich, insbesondere Verstösse gegen rechtliche Bestimmungen oder andere Unregelmässigkeiten, zu melden.</p> <p>² 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</p>	<p>Art. 50a Melderecht bei Missständen und Schutz</p> <p>¹ Wer der Meldestelle für Missstände gemäss Artikel 17a des Gesetzes vom 1. Dezember 1999 über die Finanzkontrolle (Kantonales Finanzkontrollgesetz, KFKG) eine Meldung im guten Glauben erstattet oder bei der Abklärung Unterstützung leistet, darf deswegen im Anstellungsverhältnis nicht benachteiligt werden. Als Benachteiligung gelten insbesondere Kündigung, Zurückstufung in der Hierarchie, Versetzung, Verweigerung der Beförderung oder des Gehaltsaufstiegs sowie die bewusste Beeinträchti-</p>

<p>Kündigung, Versetzung, Verweigerung des Gehaltsaufstiegs sowie die bewusste Beeinträchtigung psychischer Art und deren Duldung.</p> <p>³ Wer von einer Benachteiligung im Sinne von Absatz 2 betroffen ist, kann von der zuständigen Anstellungsbehörde deren Beseitigung verlangen.</p>	<p>gung psychischer Art und deren Duldung.</p> <p>² Wer wegen einer solchen Meldung oder der Unterstützung bei der Abklärung von einer Benachteiligung im Sinne von Absatz 1 betroffen ist, kann von der zuständigen Behörde deren Beseitigung verlangen.</p>
<p>Art. 41 Kostenersatz</p> <p>¹ 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.</p> <p>² Die Gerichts- oder Anwaltskosten können als Vorschuss geleistet werden.</p>	<p>Art. 51 Kostenersatz</p> <p>¹ Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ausübung ihres Amtes durch Dritte in ein Verfahren gezogen, übernimmt der Arbeitgeber auf Gesuch hin die Gerichts- und Anwaltskosten ganz oder teilweise nach Massgabe des Verschuldens.</p> <p>² Die Gerichts- oder Anwaltskosten können als Vorschuss geleistet werden.</p>
<p>Art. 42 Gesamtkirchliche Aufgaben</p> <p>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 Kirchgemeinderat für besondere gesamtkirchliche Aufgaben zur Verfügung.</p>	
<p>Art. 43 Ausübung eines öffentlichen Amtes</p> <p>¹ 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.</p> <p>² 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.</p> <p>³ Der Synodalrat regelt die Einzelheiten durch Verordnung.</p>	<p>Art. 52 Ausübung eines öffentlichen Amtes</p> <p>¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind berechtigt, öffentliche Ämter auszuüben, soweit diese mit ihrer beruflichen Tätigkeit vereinbar sind.</p> <p>² Für die Ausübung öffentlicher Ämter können je nach Bedeutung des auszuübenden Amtes maximal 15 Arbeitstage pro Jahr in Anspruch genommen werden, ohne dass damit eine Gehaltskürzung oder eine Abgabepflicht verbunden ist. Erfordert die Ausübung des Amtes eine länger dauernde Abwesenheit, ist der Regierungsrat bzw. die Justizleitung zur Regelung des Einzelfalles ermächtigt. Sie können in diesem Fall eine angemessene Gehaltskürzung oder eine Pflicht zur Abgabe der für die Ausübung des öffentlichen Amtes bezogenen Entschädigung festlegen.</p> <p>³ Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten durch Verordnung.</p>
<p>Art. 44 Mandate im Auftrag der Kirche</p> <p>¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche die Kirche namentlich im Care-Team, Armeeseelsorge, Verwaltungsräten, Stiftungsräten, Aufsichtskommissionen und dergleichen vertreten, nehmen diese Mandate während der Arbeitszeit wahr.</p>	<p>Art. 52a Kantonsvertretungen</p> <p>¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die den Kanton namentlich in Verwaltungsräten, Verwaltungen, Stiftungsräten und Aufsichtskommissionen vertreten, nehmen diese Mandate während der Arbeitszeit wahr.</p> <p>² Sämtliche Entschädigungen aus solcher Tätigkeit stehen dem Kanton zu.</p>

<p>² Sämtliche Entschädigungen aus solchen Tätigkeiten stehen mit Ausnahme von Spesenersatz der Arbeitgeberin zu.</p> <p>³ Die Bestimmungen dieses Artikels gelten sinngemäss auch für Entschädigungen, welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Referenten- und ähnliche Tätigkeiten aufgrund ihres Amtes beziehen.</p>	<p>³ Der Regierungsrat kann einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter während der Dauer der Ausübung eines Mandats gemäss Absatz 1 eine funktionsbezogene Zulage im Sinne von Artikel 87 gewähren. Er berücksichtigt dabei insbesondere die mit dem Mandat verbundene Verantwortung.</p> <p>⁴ Für die Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretung des Kantons in der BPK und der BLVK sind die Absätze 1 bis 3 nicht anwendbar. Für diese Mandate gilt Artikel 53 sinngemäss.</p>
<p>Art. 45 Nebenbeschäftigungen</p> <p>¹ Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der kirchlichen Stellung vereinbar ist.</p> <p>² 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.</p> <p>³ Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung neben einem Vollamt bedarf stets der Bewilligung der Anstellungsbehörde.</p> <p>⁴ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter legen ihre Nebenbeschäftigungen gegenüber der Anstellungsbehörde auch dann offen, wenn keine Bewilligung nach den Absätzen 2 und 3 erforderlich ist.</p> <p>⁵ 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.</p> <p>⁶ Für die Benutzung kirchlicher Einrichtungen für private Zwecke, insbesondere zum Erzielen eines Nebenerwerbseinkommens, ist eine kostendeckende Benutzungsgebühr zu leisten.</p> <p>⁷ Der Synodalrat regelt die Einzelheiten durch Verordnung. Er kann bestimmte Nebenbeschäftigungen generell zulassen oder als unzulässig bezeichnen.</p>	<p>Art. 53 Nebenbeschäftigungen</p> <p>¹ Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der beruflichen Tätigkeit vereinbar ist.</p> <p>² Eine Bewilligung der Aufsichtsbehörde ist erforderlich, sofern Arbeitszeit beansprucht wird. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.</p> <p>³ Für die Benutzung kantonaler Einrichtungen für private Zwecke, insbesondere zum Erzielen eines Nebenerwerbseinkommens, ist eine kostendeckende Benutzungsgebühr zu leisten.</p> <p>⁴ Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten durch Verordnung. Er kann bestimmte Nebenbeschäftigungen generell zulassen oder als unzulässig bezeichnen.</p>
<p>Art. 46 Ersatz von Personen- oder Sachschaden</p> <p>¹ 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</p>	<p>Art. 54 Ersatz von Personen- oder Sachschaden</p> <p>¹ Erleiden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Erfüllung ihrer Aufgaben einen Personen- oder Sachschaden, der weder von einem Dritten noch vom Arbeitgeber auf Grund einer anderen Regelung ersetzt wird, leistet der Arbeitgeber auf Gesuch hin Ersatz, sofern die Schädigung nicht aus-</p>

<p>Arbeitgeberin auf Gesuch hin über den ganzen oder teilweisen Ersatz.</p> <p>² 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.</p>	<p>schliesslich auf ihr Verschulden zurückzuführen ist. Der Ersatz kann bei Mitverschulden gekürzt werden.</p>
<p><i>3.2 Pflichten</i></p> <p>Art. 47 Grundsatz</p> <p>¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, die Interessen der Kirche zu wahren und ihre Aufgaben rechtmässig, gewissenhaft, wirtschaftlich und initiativ zu erfüllen.</p> <p>² Sie zeichnen sich durch persönliche Integrität aus.</p>	<p><i>3.2 Pflichten</i></p> <p>Art. 55 Grundsatz</p> <p>¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, die Interessen des Arbeitgebers zu wahren und ihre Aufgaben gegenüber der Bevölkerung und dem Arbeitgeber rechtmässig, gewissenhaft, wirtschaftlich und initiativ zu erfüllen.</p>
<p>Art. 48 Ort der Aufgabenerfüllung</p> <p>¹ 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.</p> <p>² 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.</p>	
<p>Art. 49 Dienstwohnungspflicht</p> <p>¹ In jeder Kirchgemeinde muss mindestens eine Gemeindepfarrerin oder ein Gemeindepfarrer während der Dauer der Anstellung die zur Verfügung gestellte Dienstwohnung bewohnen.</p> <p>² Der Synodalrat regelt Ausnahmen von der Dienstwohnungspflicht durch Verordnung.</p> <p>³ Die vom Gehalt in Abzug gebrachte Entschädigung (Artikel 55 Absatz 2) wird der Kirchgemeinde vergütet, welche die Dienstwohnung zur Verfügung stellt.</p> <p>⁴ 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.</p> <p>⁵ Im Stellenbeschrieb (Artikel 16) wird festgehalten, ob die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter der Dienstwohnungspflicht unterliegt.</p>	

<p>Art. 50 Mitwirkung bei der Ausbildung</p> <p>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirken bei der Ausbildung von Lernvikarinnen und Lernvikaren sowie Studierenden der Theologie im Praktischen Semester gemäss den entsprechenden Ausbildungsbestimmungen mit.</p>	<p>Art. 56 <i>Mitwirkung bei der Ausbildung</i></p> <p>1 Der Regierungsrat regelt durch Verordnung, ob und wieweit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Ausbildung von Lehrlingen, Praktikantinnen und Praktikanten mitzuwirken haben</p>
<p>Art. 51 Arbeitszeit</p> <p>Die Arbeitszeit ergibt sich aus der Erfüllung der Aufgaben gemäss Stellenbeschrieb (Artikel 16).</p>	<p>Art. 57 <i>Arbeitszeit und Arbeitszeitformen</i></p> <p>1 Der Regierungsrat legt die Arbeitszeit und die Arbeitszeitformen durch Verordnung fest. Er ist insbesondere ermächtigt, dabei nach verschiedenen Personalkategorien zu unterscheiden und Ausnahmeregelungen zu treffen.</p>
<p>Art. 52 Amts- und Berufsgeheimnis</p> <p>1 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen durch ihre Verschwiegenheit Sorge zum Vertrauen, das ihnen die Angehörigen der Kirche und Dritte entgegenbringen.</p> <p>2 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 geheimzuhalten sind.</p> <p>3 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.</p> <p>4 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.</p> <p>5 Die Ermächtigung darf nur verweigert werden, wenn überwiegende kirchliche oder private Interessen es verlangen.</p> <p>6 Die Mitteilungsrechte und -pflichten nach der besonderen Gesetzgebung bleiben vorbehalten.</p>	<p>Art. 58 <i>Amtsgeheimnis, Aussagen vor Gericht</i></p> <p>1 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, über die Angelegenheiten zu schweigen, die ihnen in ihrer dienstlichen Stellung zur Kenntnis gelangen und die ihrer Natur nach oder nach besonderer Vorschrift geheim zu halten sind. Diese Verpflichtung bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.</p> <p>2 Über diese Angelegenheiten dürfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Gerichten, vor andern verwaltungsunabhängigen Justizbehörden, in erstinstanzlichen Verwaltungsverfahren sowie im verwaltungsinternen Beschwerdeverfahren nur aussagen, wenn die zuständige Behörde sie dazu ermächtigt. Für Organe der gerichtlichen Polizei gilt eine generelle Ermächtigung.</p> <p>3 Zuständig für die Ermächtigung zur Aussage ist die Aufsichtsbehörde. Ist der Regierungsrat Aufsichtsbehörde, liegt die Zuständigkeit bei der betreffenden Direktion oder der Staatskanzlei.</p> <p>4 Die Ermächtigung darf nur verweigert werden, wenn überwiegende öffentliche oder private Interessen es verlangen.</p> <p>5 Die Mitteilungsrechte und -pflichten nach der besonderen Gesetzgebung bleiben vorbehalten.</p>
<p>Art. 53 Ausstandspflicht</p> <p>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter treten in den Ausstand, wenn sie</p> <p>a) in der Sache ein persönliches Interesse haben,</p> <p>b) mit Beteiligten in gerader Linie oder in der Seitenlinie bis zum dritten Grade verwandt oder verschwägert oder durch Ehe, eingetragene Part-</p>	<p>Art. 59 <i>Ausstandspflicht</i></p> <p>1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an einer Verfügung, einem Entscheid oder einem Beschluss mitwirken, treten in den Ausstand, wenn sie</p> <p>a in der Sache ein persönliches Interesse haben,</p> <p>b an einem Vorentscheid mitgewirkt haben,</p> <p>c mit einer Partei in gerader Linie oder in der Seitenlinie bis zum dritten</p>

<p>nerschaft, faktische Lebensgemeinschaft oder Adoption verbunden sind, wobei die Auflösung der Ehe oder der eingetragenen Partnerschaft den Ausstandsgrund nicht aufhebt.</p>	<p>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,</p> <p><i>d</i> die gesetzlichen Voraussetzungen für das Amt nicht mehr erfüllen,</p> <p><i>e</i> eine Partei vertreten haben oder für eine Partei in der gleichen Sache tätig gewesen sind,</p> <p><i>f</i> aus anderen Gründen in der Sache befangen sein könnten.</p> <p>² Im Übrigen gilt das Gesetz vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG).</p>
<p>7</p>	<p>Art. 60 <i>Geistiges Eigentum</i></p> <p>¹ Immaterielle Arbeitsergebnisse, welche die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Erfüllung ihrer dienstrechtlichen Verpflichtungen sowie in Ausübung der beruflichen Tätigkeit schaffen, gelten ohne weiteres als dem Arbeitgeber abgetreten.</p> <p>² Im Rahmen der Ausübung der beruflichen Tätigkeit, aber ausserhalb der Erfüllung der dienstrechtlichen Verpflichtungen geschaffene immaterielle Arbeitsergebnisse sind dem Arbeitgeber bekannt zu geben; dieser kann sie gegen Bezahlung einer angemessenen Vergütung innert sechs Monaten ab Bekanntgabe erwerben.</p> <p>³ Die Anstellungsbehörde kann durch Verfügung oder Vertrag ganz oder teilweise auf die Rechte des Arbeitgebers verzichten.</p>
<p>Art. 54 Annahme von Geschenken</p> <p>¹ 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.</p> <p>² Von diesem Verbot sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert ausgenommen.</p>	<p>Art. 61 <i>Annahme von Geschenken</i></p> <p>¹ 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.</p> <p>² Von diesem Verbot sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert ausgenommen.</p>
<p>4 Gehalt und andere finanzielle Leistungen</p>	<p>4 Gehalt und andere finanzielle Leistungen</p>
<p>4.1 Gehalt</p> <p><i>4.1.1 Allgemeine Bestimmungen</i></p> <p>Art. 55 Gehaltsanspruch</p> <p>¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben während der Dauer des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein Gehalt und gegebenenfalls auf Zula-</p>	<p>4.1 Gehalt</p> <p><i>4.1.1 Allgemeine Bestimmungen</i></p> <p>Art. 62 <i>Gehaltsanspruch</i></p> <p>¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben während der Dauer des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein Gehalt und gegebenenfalls auf Zula-</p>

<p>gen. ² Vom Gehalt wird der Wert von Naturalbezügen, namentlich von Dienstwohnungen, in Abzug gebracht. Die Grundsätze ihrer Bewertung legt der Synodalrat durch Verordnung fest.</p>	<p>² Vom Gehalt wird der Wert von Naturalbezügen in Abzug gebracht. Ihr Wert wird durch den Regierungsrat festgesetzt.</p>
<p>Art. 56 Grundsatz Das Gehalt wird nach objektiven Kriterien festgelegt.</p>	<p>Art. 63 Grundsatz ¹ Die zuständigen Behörden legen das Gehalt nach objektiven Kriterien fest. Sie berücksichtigen dabei</p> <ul style="list-style-type: none"> a die an die Funktion gestellten Anforderungen und Belastungen, b die persönlichen Voraussetzungen zur Ausübung der Funktion, c die berufliche und ausserberufliche Erfahrung, die Leistung und das Verhalten, d die Verhältnisse auf demArbeitsmarkt, e die Teuerungsentwicklung, f die Finanzlage des Kantons sowie g die Gehälter der bereits beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
<p>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.</p>	<p>Art. 64 Rückforderungen, Verrechnung ¹ Der Arbeitgeber hat zu Unrecht erbrachte finanzielle Leistungen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis zurückzufordern oder zu verrechnen. ² Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen ihre Forderungen nicht verrechnen. ³ Von der Rückforderung oder Verrechnung ist abzusehen, wenn ein Fehler einer Verwaltungsstelle vorliegt, der von der betroffenen Person nicht hat erkannt werden können, oder wenn die Pflichtigen glaubhaft machen, dass die Rückerstattung eine grosse Härte nach Massgabe des betriebsrechtlichen Existenzminimums bedeuten würde.</p>
<p>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.</p>	<p>Art. 65 Gehalt bei Krankheit oder Unfall ¹ Werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter infolge Krankheit oder Unfall ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung gehindert, wird das Gehalt ganz oder teilweise befristet weiter ausgerichtet. ² Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten durch Verordnung. Er bestimmt namentlich Umfang und Dauer der Zahlungen. Die maximale Gehaltsfortzahlungsdauer beträgt zwei Jahre.</p>
<p>Art. 59 Mutterschaftsurlaub Der Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub richtet sich nach den Bestimmungen der Personalgesetzgebung des Kantons Bern.</p>	<p>Art. 66 Mutterschaftsurlaub ¹ Die Mitarbeiterinnen haben Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub. Der Regierungsrat legt die Dauer unter Berücksichtigung der Dauer des</p>

<p>Art. 60 Gehaltsfortzahlung für Familienangehörige</p> <p>Die Gehaltsfortzahlung für Familienangehörige richtet sich nach den Bestimmungen der Personalgesetzgebung des Kantons Bern.</p>	<p>Arbeitsverhältnisses fest.</p> <p>Art. 67 Gehaltsfortzahlung für Familienangehörige</p> <p>¹ 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.</p> <p>² Bei einer Aufteilung der Gehaltsfortzahlung auf mehrere Berechtigte darf die Gesamtleistungen den Betrag gemäss Absatz 1 nicht übersteigen. Haben Berechtigte Unterhaltsleistungen erhalten, die auf Vertrag oder Urteil beruhen, werden diese Leistungen höchstens im bisherigen Umfang längstens drei Monate weiter ausgerichtet.</p>
<p>Art. 61 Gehaltsfortzahlung bei Weiterbildung und Studienurlaub</p> <p>Die Gehaltsfortzahlung bei Weiterbildung und Studienurlaub richtet sich nach den Bestimmungen des Weiterbildungsreglements sowie seiner Ausführungsverordnungen.</p>	
<p>4.1.2 Gehaltssystem</p> <p>Art. 62 Grundsatz</p> <p>Das Gehaltssystem basiert auf jenem für das Personal des Kantons Bern.</p>	<p>4.1.2 Gehaltssystem</p> <p>Art. 68 Gehaltsbestandteile</p> <p>¹ Das Gehalt setzt sich zusammen aus dem Grundgehalt und einem individuell festgelegten Gehaltsbestandteil.</p> <p>² Das Grundgehalt bemisst sich nach der für die Funktion massgebenden Gehaltsklasse.</p> <p>³ Der individuelle Gehaltsbestandteil beträgt höchstens 60 Prozent des Grundgehalts.</p>
<p>Art. 63 Gehaltsbestandteile</p> <p>Das Gehalt setzt sich zusammen aus dem Grundgehalt der massgebenden Gehaltsklasse und den Gehaltsstufen.</p>	<p>Art. 69 Gehaltsklassen</p> <p>¹ Die Anzahl der Gehaltsklassen und die entsprechenden Grundgehälter werden im Anhang zu diesem Gesetz festgelegt.</p> <p>² Bei den aufgeführten Beträgen handelt es sich um Jahresgehälter bei vollem Beschäftigungsgrad einschliesslich des 13. Monatsgehalts. Sie werden im Ausmass des gewährten generellen Gehaltsaufstiegs jeweils angepasst.</p>
<p>Art. 64 Einreihung der Funktionen</p> <p>Die Einreihung der Funktionen in die entsprechende Gehaltsklasse erfolgt im Anhang 1.</p>	<p>Art. 70 Einreihung der Funktionen</p> <p>¹ Der Regierungsrat reiht durch Verordnung jede Funktion in eine Gehaltsklasse ein. Er aktualisiert die Einreihungen periodisch nach Massgabe allfällig veränderter Verhältnisse.</p>

<p>Art. 65 Anfangsgehalt</p> <p>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.</p> <p>² Die Festlegung des Lohns im Einzelfall berücksichtigt zudem insbesondere</p> <p>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.</p> <p>³ Der Synodalrat regelt die Einzelheiten durch Verordnung.</p>	<p>Art. 71 <i>Anfangsgehalt</i></p> <p>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. Zur Bestimmung des individuellen Gehaltsbestandteils sind die zur Ausübung der Funktion dienlichen Erfahrungen und Fähigkeiten, die Gehälter der bereits beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Lage auf dem Arbeitsmarkt angemessen zu berücksichtigen.</p> <p>² Das Anfangsgehalt kann tiefer festgelegt werden als das Grundgehalt, wenn das Gehalt vergleichbarer Funktionen in anderen öffentlichen Gemeinwesen und in der Privatwirtschaft wesentlich tiefer ist als das Grundgehalt oder wenn nicht alle für die Funktion verlangten Voraussetzungen erfüllt werden.</p> <p>³ Der Regierungsrat 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. 72 <i>Individueller Gehaltsaufstieg</i></p> <p>¹ Der Aufstieg vom Grundgehalt zum maximalen Gehalt erfolgt mittels Gehaltsstufen. Der Regierungsrat legt den Wert der Gehaltsstufen durch Verordnung fest.</p> <p>² Der Gehaltsaufstieg stützt sich auf die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung nach Artikel 48. Überdies kann eine für die Ausübung der Funktion dienliche Fort- und Weiterbildung für den Gehaltsaufstieg berücksichtigt werden.</p> <p>³ Ausnahmsweise kann einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder einer Berufsgruppe ein ausserordentlicher Gehaltsaufstieg gewährt werden, wenn es die besonderen Verhältnisse erfordern.</p> <p>⁴ Auf den Gehaltsaufstieg besteht kein Anspruch.</p> <p>⁵ Der Regierungsrat regelt das Nähere durch Verordnung.</p>
<p>-</p>	<p>Art. 73 <i>Ausnahmen von der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung</i></p> <p>¹ Der Regierungsrat bestimmt die Funktionen, deren Tätigkeit eine gehaltsrelevante Leistungs- und Verhaltensbeurteilung als unzweckmässig erscheinen lässt. Er legt für diese Funktionen den Gehaltsaufstieg oder die Gehaltshöhe fest.</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</p>	<p>Art. 74 <i>Genereller Gehaltsaufstieg</i></p> <p>¹ Der Regierungsrat kann die im Anhang festgelegten Grundgehälter, insbesondere zur Erhaltung der Kaufkraft, anheben. Er berücksichtigt dabei</p>

<p>Mittel generell anheben. Er berücksichtigt dabei die Teuerungsentwicklung und die Finanzlage der Landeskirche.</p> <p>² Auf den Teuerungsausgleich besteht kein Anspruch.</p>	<p>die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt, die Teuerungsentwicklung und die Finanzlage des Kantons.</p> <p>² Auf den generellen Gehaltsaufstieg besteht kein Anspruch.</p>
<p>Art. 68 Finanzierung des Gehaltsaufstiegs</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. 75 Finanzierung des Gehaltsaufstiegs</p> <p>¹ Der Regierungsrat legt jährlich den Anteil der Gehaltssumme fest, der für den generellen und individuellen Gehaltsaufstieg zur Verfügung steht.</p> <p>² Der Anteil für den individuellen Gehaltsaufstieg wird so festgelegt, dass die Ziele des Gehaltssystems erreicht werden können.</p> <p>³ In ausserordentlichen Finanzlagen kann der Anteil reduziert werden. Zumindest der Gehaltsaufstieg, der sich innerhalb der im genehmigten Voranschlag eingestellten Lohnsumme finanzieren lässt, ist jedoch zu gewährleisten.</p> <p>⁴ Der Regierungsrat kann zur Aufhebung von Gehaltsrückständen zusätzlich Mittel zur Verfügung stellen.</p> <p>⁵ Er berichtet dem Grossen Rat periodisch über die Verwendung des Gehaltssummenanteils für den individuellen Gehaltsaufstieg bzw. den generellen Gehaltsaufstieg.</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><i>4.1.3 Besondere Entschädigungen</i></p> <p>Art. 70 Auslagenersatz</p> <p>¹ Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden Auslagen, die bei der Aufgabenerfüllung entstanden sind, durch die Anstellungsbehörde gemäss deren Bestimmungen ersetzt.</p> <p>² Die Arbeitgeberin kann Richtlinien zur Regelung des Auslagenersatzes durch die Anstellungsbehörde erlassen.</p>	<p><i>4.1.3 Besondere Entschädigungen</i></p> <p>Art. 76 Auslagenersatz</p> <p>¹ Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden Auslagen ersetzt, die bei der Aufgabenerfüllung entstanden sind.</p> <p>² Der Regierungsrat regelt das Nähere und legt die Entschädigungsansätze fest.</p>

	<p>Art. 77 <i>Besondere Verhältnisse</i></p> <p>¹ Der Regierungsrat regelt die zusätzliche Entschädigung oder Abgeltung für Arbeit unter besonderen Verhältnissen (Pikett-, Nacht-, Wochenend-, Schichtarbeit u. a.).</p> <p>² Er bestimmt die Berufsgruppen, die keinen Anspruch auf Entschädigung oder Abgeltung haben.</p>
<p>Art. 71 Entschädigung für besondere Dienste</p> <p>¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben grundsätzlich keinen Anspruch auf Zulagen für Bereitschafts-, Nacht- oder Wochenenddienste.</p> <p>² Der Synodalrat regelt Ausnahmen für besondere Anstellungssituationen, insbesondere für Verweserschaften, durch Verordnung.</p>	<p>Art. 78 <i>Entschädigung bei Versetzung</i></p> <p>¹ Der Regierungsrat regelt die Entschädigungen bei Härtefällen im Falle von Versetzungen.</p>
	<p>Art. 79 <i>Abweichende Gehälter</i></p> <p>¹ Der Regierungsrat kann von den Gehaltsklassen abweichende Gehälter festlegen für</p> <p>a Personal in Ausbildung,</p> <p>b Praktikantinnen und Praktikanten,</p> <p>c Personal bis zum 18. Lebensjahr.</p> <p>d ...</p> <p>² Er ist an das minimale Grundgehalt gemäss Anhang zu diesem Gesetz nicht gebunden.</p>
-	<p>Art. 80 <i>Nebenamtlich tätige Personen</i></p> <p>¹ Nebenamtlich tätige Personen erhalten für ihre Tätigkeit eine Entschädigung. Diese wird durch den Regierungsrat oder durch die von ihm ermächtigte Organisationseinheit festgelegt.</p> <p>² Vorbehalten bleiben die bundesrechtlich geregelten Entschädigungsansätze.</p>
-	<p>4.1.4 Sonderregelungen</p> <p>Art. 81 <i>Justizbehörden</i></p> <p>¹ Die Mitglieder des Obergerichts, des Verwaltungsgerichts, die Präsidentin oder der Präsident sowie die Vizepräsidentin oder der Vizepräsident der Steuerrekurskommission, die Generalstaatsanwältin oder der Generalstaatsanwalt sind in der höchsten Gehaltsklasse eingereiht.</p> <p>² Die Mitglieder der Justizleitung erhalten eine jährliche Zulage von 4000 Franken. Der Regierungsrat kann diesen Betrag der Teuerung anpassen.</p>

-	<p>Art. 82 <i>Staatsschreiberin oder Staatsschreiber</i></p> <p>¹ Die Staatsschreiberin oder der Staatsschreiber ist in der höchsten Gehaltsklasse eingereiht.</p> <p>² Sie oder er erhält eine persönliche Aufwandentschädigung von jährlich 5000 Franken. Der Regierungsrat kann den Betrag der Teuerung anpassen.</p> <p>³ Im Übrigen findet die Spesenregelung für Mitglieder des Regierungsrates sinngemäss Anwendung.</p>
<p>4.2 Zulagen</p> <p>Art. 72 Kinder-, Ausbildungs- und Betreuungszulagen</p> <p>¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen) nach der massgebenden Gesetzgebung des Bundes und des Kantons Bern.</p> <p>² Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Anspruch auf Familienzulagen nach Absatz 1 haben, erhalten zusätzlich eine Betreuungszulage nach den Bestimmungen der Personalgesetzgebung des Kantons Bern.</p>	<p>4.2 Zulagen</p> <p>4.2.1 Familienzulagen</p> <p>Art. 83 <i>Kinder- und Ausbildungszulagen</i></p> <p>¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen) nach dem Bundesgesetz vom 24. März 2006 über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz, FamZG) und dem Gesetz vom 11. Juni 2008 über die Familienzulagen (KFamZG).</p>
-	<p>Art. 84 <i>Familienausgleichskasse</i></p> <p>¹ Der Kanton als Arbeitgeber schliesst sich einer bestehenden Familienausgleichskasse an oder beteiligt sich an einer Neugründung.</p>
-	<p>Art. 85 ...</p>
-	<p>4.2.2 Betreuungszulagen</p> <p>Art. 86</p> <p>¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Anspruch auf Familienzulagen nach Artikel 83 haben, erhalten zusätzlich eine Betreuungszulage. Diese wird vom Regierungsrat festgesetzt und beträgt jährlich je nach Anzahl der zulagenberechtigten</p> <p>Kinder höchstens:</p> <p>a bei einem Kind: CHF 3600</p> <p>b bei zwei Kindern: CHF 3000</p> <p>c bei drei Kindern: CHF 2400</p> <p>d bei vier Kindern: CHF 1800</p> <p>e bei fünf Kindern: CHF 1200</p> <p>f bei sechs Kindern: CHF 600</p> <p>² Eltern von mehr als sechs zulagenberechtigten Kindern erhalten keine Betreuungszulage.</p> <p>³ Der Anspruch auf Betreuungszulage besteht auch für Mitarbeiterinnen und</p>

	<p>Mitarbeiter, deren Anspruch auf Familienzulagen wegen einer Anspruchskonkurrenz nicht zum Zug kommt. Erhalten beide Elternteile gleichzeitig Betreuungszulagen nach diesem Gesetz oder vergleichbare von andern Arbeitgebern ausgerichtete Zulagen, darf der Gesamtbetrag der bezogenen Betreuungszulagen die Obergrenze gemäss Absatz 1 nicht überschreiten.</p> <p>⁴ Für Teilzeitbeschäftigte wird die Betreuungszulage im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad ausgerichtet.</p> <p>⁵ Der Regierungsrat passt die Betreuungszulagen periodisch nach dem für die Grundgehälter massgebenden Ansatz (Art. 74) der Teuerung an.</p>
<p>Art. 73 Funktionsbezogene Zulagen</p> <p>¹ Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann für die vorübergehende Übernahme von zusätzlichen Aufgaben oder länger dauernden Vertretung eine funktionsbezogene Zulage gewährt werden.</p> <p>² Der Synodalrat regelt die Einzelheiten, insbesondere die Höhe und die Voraussetzungen für die Gewährung der Zulagen, durch Verordnung.</p>	<p><i>4.2.3 Funktionsbezogene Zulagen</i></p> <p>Art. 87</p> <p>¹ Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann für die vorübergehende Übernahme von zusätzlichen Aufgaben oder für die länger dauernde Vertretung eine funktionsbezogene Zulage gewährt werden.</p> <p>² Der Regierungsrat regelt die Höhe und die Voraussetzungen zur Gewährung der Zulagen durch Verordnung</p>
<p>-</p>	<p><i>4.2.4 Arbeitsmarktzulage</i></p> <p>Art. 88</p> <p>¹ Lassen sich Anstellungen bei Angehörigen bestimmter Berufsgruppen oder einzelner Funktionen auf Grund der Arbeitsmarktlage nur durch entsprechende Erhöhung des Gehalts weiterführen oder neu vornehmen, kann der Regierungsrat für die betroffenen Personen eine Zulage festlegen.</p> <p>² Die Arbeitsmarktzulage ist zeitlich zu befristen. Sie beträgt höchstens 20 Prozent des normalerweise massgebenden Grundgehalts. Der Regierungsrat prüft periodisch, ob die Voraussetzungen für die Ausrichtung der Arbeitsmarktzulage weiterhin gegeben sind.</p> <p>³ Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten durch Verordnung, insbesondere, ob die Zulage für die berufliche Vorsorge massgebend ist oder nicht.</p>
<p>-</p>	<p><i>4.3 Prämien</i></p> <p>Art. 89 Leistungsprämien</p> <p>¹ Für ausserordentliche Leistungen können einmalige Prämien ausgerichtet werden.</p> <p>² Die Leistungsprämie beträgt pro Jahr und Person höchstens einen Dreizehntel des Mittelwerts der Grundgehälter aller Gehaltsklassen.</p> <p>³ Der Regierungsrat regelt das Nähere durch Verordnung.</p>

-	<p>Art. 90 <i>Innovationsprämien</i></p> <p>¹ Für innovative Vorschläge können einmalige Prämien nach Massgabe des Nutzens und des Werts ausgerichtet werden.</p> <p>² Der Regierungsrat regelt Berechnung und Verfahren durch Verordnung.</p>
<p>Art. 74 Treueprämien</p> <p>¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf Treueprämien in Form von bezahltem Urlaub oder einem entsprechenden Entgelt in bar.</p> <p>² Der Synodalrat regelt den Umfang der Treueprämie und die weiteren Einzelheiten durch Verordnung.</p>	<p>Art. 91 <i>Treueprämien</i></p> <p>¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf Treueprämien. Die Prämie besteht aus bezahltem Urlaub bis zu einem Kalendermonat oder aus einem entsprechenden Entgelt in bar.</p> <p>² Der Regierungsrat regelt den Umfang der Treueprämie nach Massgabe der Dauer des Arbeitsverhältnisses durch Verordnung.</p>
-	<p>Art. 92 <i>Weitere Anreizsysteme</i></p> <p>¹ Der Regierungsrat kann durch Verordnung weitere Anreizsysteme zur Leistungsförderung und zur Erhaltung der Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt schaffen.</p>
<p><i>4.3 Weiterbildung</i></p> <p>Art. 75 Weiterbildung</p> <p>¹ Die Gewährung von Beiträgen an Weiterbildungskosten richtet sich nach den Bestimmungen des Weiterbildungsreglements⁴ sowie seiner Ausführungsverordnungen.</p> <p>² Die Anstellungsbehörde kann die Kosten für weitergehende Weiterbildungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ganz oder teilweise übernehmen, soweit hierfür ein dienstliches Interesse besteht.</p> <p>³ Lernvikarinnen und Lernvikaren werden keine Beiträge gewährt.</p>	<p><i>4.4 Bildungsbeiträge</i></p> <p>Art. 93</p> <p>¹ Der Arbeitgeber kann die Kosten für Aus-, Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ganz oder teilweise übernehmen, soweit er daran ein Interesse hat.</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 Die zuständige Behörde kann zur Regelung der Finanzierung und Rückzahlung von Fort- und Weiterbildungsbeiträgen im Einzelfall öffentlich-rechtliche Verträge abschliessen.</p> <p>⁴ Rückzahlungsverpflichtungen gegenüber anderen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern für Bildungsbeiträge können durch den Arbeitgeber abgelöst werden, wenn ein betriebliches Interesse nachgewiesen ist.</p> <p>⁵ Der Regierungsrat regelt das Nähere durch Verordnung. Er regelt namentlich die Zuständigkeiten sowie die Form und die Modalitäten der Rückzahlungsverpflichtung.</p>

⁴ KES 59.010

-	<p><i>4.5 Vergünstigungen und weitere Leistungen</i></p> <p>Art. 93a <i>Vergünstigungen</i></p> <p>¹ Der Regierungsrat kann den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Vergünstigungen zukommen lassen, namentlich durch Finanzierung von Personalanlässen, Verbilligung von Abonnements des öffentlichen Verkehrs und Bereitstellung von Krippenplätzen.</p> <p>² Die finanziellen Leistungen gemäss Absatz 1 dürfen insgesamt fünf Promille der jährlichen Gehaltssumme nicht übersteigen.</p> <p>³ Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten.</p>
<p><i>4.4 Weitere Leistungen</i></p> <p>Art. 76 Ferien und Langzeitkonto</p> <p>¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf mindestens fünf Wochen Ferien.</p> <p>² Der Ferienanspruch wird anteilmässig gekürzt, wenn die Arbeit in einem Kalenderjahr während mehr als zwei Monaten aus nicht betrieblichen Gründen ausgesetzt wird. Bezahlter Mutterschaftsurlaub wird nicht angerechnet.</p> <p>³ Der Synodalrat regelt die weiteren Einzelheiten durch Verordnung.</p> <p>⁴ 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.</p>	<p>Art. 94 <i>Ferien</i></p> <p>¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf mindestens vier Wochen Ferien.</p> <p>² Der Ferienanspruch wird anteilmässig gekürzt, wenn die Arbeit in einem Kalenderjahr während mehr als zwei Monaten aus nicht betrieblichen Gründen ausgesetzt wird. Bezahlter Mutterschaftsurlaub wird nicht angerechnet.</p> <p>³ Der Regierungsrat regelt den Ferienanspruch und den Umfang der anteilmässigen Kürzung durch Verordnung.</p>
<p>Art. 77 Arbeitsfreie Tage</p> <p>¹ Der Synodalrat bezeichnet durch Verordnung die bezahlten arbeitsfreien Tage und berücksichtigt dabei die besonderen Bedingungen der pfarramtlichen Aufgabenerfüllung an Feiertagen gemäss der kantonalen Gesetzgebung.</p> <p>² Die arbeitsfreien Sonntage der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters werden im Rahmen der kirchlichen Vorschriften im Stellenbeschrieb festgelegt.</p>	<p>Art. 95 <i>Arbeitsfreie Tage</i></p> <p>¹ Der Regierungsrat bezeichnet die arbeitsfreien Tage durch Verordnung.</p>
<p>Art. 78 Urlaub</p> <p>¹ Als Urlaub gilt jede bezahlte oder unbezahlte bewilligte Arbeitsabwesenheit, bei der es sich nicht um Ferien oder arbeitsfreie Tage handelt.</p> <p>² Der Synodalrat regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem</p>	<p>Art. 96 <i>Urlaub</i></p> <p>¹ Als Urlaub gilt jede bezahlte oder unbezahlte bewilligte Arbeitsabwesenheit, bei der es sich nicht um Ferien oder arbeitsfreie Tage handelt.</p> <p>² Der Regierungsrat regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub durch Verordnung.</p>

Urlaub durch Verordnung.	
4.5 Verjährung	4.6 Verjährung
Art. 79 Verjährung	Art. 97
Ansprüche aus Arbeitsverhältnissen verjähren mit Ablauf von fünf Jahren seit ihrer Fälligkeit.	1 Ansprüche aus Arbeitsverhältnissen einschliesslich Abgangsentschädigungen nach Artikel 32 und Ersatzansprüchen nach Artikel 51 und 54 verjähren mit Ablauf von fünf Jahren seit ihrer Fälligkeit.
5 Versicherungsschutz	5 Versicherungsschutz
Art. 80 Versicherung gegen die Folgen von Unfall und Krankheit	Art. 98 Versicherungen
<p>1 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nach den bundesrechtlichen Vorschriften obligatorisch gegen die Folgen von Unfällen sowie Berufskrankheiten versichert.</p> <p>2 Der Synodalrat kann Zusatzversicherungen abschliessen und bestimmen, in welchem Umfang sich die Landeskirche als Arbeitgeberin an deren Prämien beteiligt.</p> <p>3 Er kann zudem eine Krankentaggeldversicherung abschliessen. Die Landeskirche als Arbeitgeberin beteiligt sich mindestens zur Hälfte an der Prämie.</p>	<p>1 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nach den Vorschriften des Bundesgesetzes vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung (UVG) versichert.</p> <p>2 Der Regierungsrat kann UVG-Zusatzversicherungen abschliessen und bestimmen, in welchem Umfang sich der Kanton als Arbeitgeber an deren Prämien beteiligt.</p> <p>3 Er kann zudem Krankentaggeldversicherungen abschliessen. Der Kanton als Arbeitgeber beteiligt sich zur Hälfte an der Prämie.</p>
Art. 81 Berufliche Vorsorge	Art. 99 Berufliche Vorsorge
<p>1 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf angemessene Versicherung gegen die Risiken Alter, Tod und Invalidität.</p> <p>2 Die Kirche schliesst sich einer bestehenden Vorsorgeeinrichtung an. Der Synodalrat schliesst die entsprechenden Verträge ab.</p> <p>3 Die Beiträge der Landeskirche und der Versicherten sowie die Leistungen der beruflichen Vorsorge richten sich nach dem Anschlussvertrag mit der Pensionskasse sowie ihrem Vorsorgereglement.</p>	<p>1 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf angemessene Versicherung gegen die Risiken Alter, Tod und Invalidität.</p> <p>2 Der Kanton führt eine oder mehrere Vorsorgeeinrichtungen. Diese Aufgabe kann Dritten übertragen werden.</p>
	6 Haftung
	Art. 100 Staatshaftung
	<p>1 Der Kanton haftet für den Schaden, den die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die nebenamtlich Tätigen in Ausübung ihrer amtlichen Tätigkeit Dritten widerrechtlich zugefügt haben.</p> <p>2 Er steht auch für den Schaden ein, den er rechtmässig verursacht hat, wenn Einzelne unverhältnismässig schwer betroffen sind und ihnen nicht zugemutet werden kann, den Schaden selber zu tragen.</p> <p>3 Für Verletzungen der körperlichen Integrität und schwere Persönlichkeits-</p>

	<p>verletzungen haben die Geschädigten Anspruch auf eine angemessene Genugtuung.</p>
	<p>Art. 101 <i>Haftung von Organisationen oder Personen ausserhalb der Kantonsverwaltung</i></p> <p>¹ Öffentliche Organisationen des kantonalen Rechts und private Organisationen oder Personen, die unmittelbar mit kantonalen öffentlichen Aufgaben betraut sind, haften für den Schaden, den ihre Organe oder Angestellten in Erfüllung ihrer Aufgabe Dritten widerrechtlich zugefügt haben.</p> <p>² Wird ein Schaden, für den eine Organisation oder eine Person gemäss Absatz 1 haftet, nicht gedeckt, steht der Kanton für den Ausfall ein. In diesem Umfang geht die Forderung der Geschädigten auf den Kanton über.</p>
	<p>Art. 102 <i>Rückgriff</i></p> <p>¹ Die verantwortlichen Personen können von Dritten nicht belangt werden.</p> <p>² Dem Kanton oder der öffentlichen Organisation steht für die den Dritten geleisteten Entschädigungen der Rückgriff auf die verantwortlichen Personen zu, sofern diese den Schaden vorsätzlich oder grobfahrlässig verursacht haben.</p> <p>³ Mehrere verantwortliche Personen haften gegenüber dem Kanton oder der öffentlichen Organisation anteilmässig nach dem Grad ihres Verschuldens, wenn sie den Schaden gemeinsam verursacht haben.</p> <p>⁴ Der Kanton oder die öffentliche Organisation kann auf die Ansprüche gegenüber den verantwortlichen Personen ganz oder teilweise verzichten, wenn es nach den Umständen gerechtfertigt erscheint. Dabei sind insbesondere die Entstehung der Schädigung, das bisherige Verhalten und eine allfällige finanzielle Notlage der Betroffenen zu berücksichtigen.</p>
	<p>Art. 103 <i>Haftung</i></p> <p>¹ Die verantwortlichen Personen haften gegenüber dem Kanton oder der öffentlichen Organisation für vorsätzlich oder grobfahrlässig zugefügten Schaden.</p> <p>² Mehrere verantwortliche Personen haften gegenüber dem Kanton oder der öffentlichen Organisation anteilmässig nach dem Grad ihres Verschuldens, wenn sie den Schaden gemeinsam verursacht haben.</p> <p>³ Der Kanton oder die öffentliche Organisation kann auf die Ansprüche gegenüber den verantwortlichen Personen ganz oder teilweise verzichten, wenn es nach den Umständen gerechtfertigt erscheint. Dabei sind insbesondere die Entstehung der Schädigung, das bisherige Verhalten und eine allfällige finanzielle Notlage der Betroffenen zu berücksichtigen.</p>

	<p>Art. 104 <i>Verfahren</i></p> <p><i>1. bei Ansprüchen gegen den Kanton</i></p> <p>¹ Über streitige Ansprüche gegen den Kanton auf Schadenersatz oder Genugtuung erlässt die Direktion, in deren Aufgabenbereich sich der anspruchsbegründende Sachverhalt ereignet hat, eine Verfügung.</p> <p>² Die Begehren auf Schadenersatz oder Genugtuung sind der zuständigen Direktion schriftlich, begründet und im Doppel einzureichen.</p> <p>³ Im Übrigen richten sich das Verfahren und die Rechtspflege nach den Bestimmungen des VRPG.</p>
	<p>Art. 104a</p> <p><i>2. bei Ansprüchen gegen Organisationen oder Personen ausserhalb der Kantonsverwaltung</i></p> <p>¹ Hat sich der anspruchsbegründende Sachverhalt im Rahmen der Aufgabenerfüllung einer Organisation oder Person gemäss Artikel 101 ereignet, so sind Begehren auf Schadenersatz oder Genugtuung an die jeweilige Organisation oder Person zu richten. Diese erlässt eine Verfügung.</p> <p>² Gegen die Verfügung kann beim Verwaltungsgericht Beschwerde nach den Vorschriften des VRPG geführt werden.</p>
-	<p>Art. 104b</p> <p><i>3. bei Ansprüchen gegen den Kanton aus der Amtstätigkeit von hauptamtlichen Behördenmitgliedern</i></p> <p>¹ Ansprüche gegen den Kanton auf Schadenersatz oder Genugtuung aus der Amtstätigkeit von Mitgliedern des Regierungsrates und von Behördenmitgliedern gemäss Artikel 38 Absatz 1 sind durch Klage beim Verwaltungsgericht geltend zu machen. Vorbehalten bleibt Absatz 2.</p> <p>² Entsprechende Ansprüche aus der Amtstätigkeit von Mitgliedern des Verwaltungsgerichts sind durch Klage beim Obergericht geltend zu machen.</p> <p>³ ...</p> <p>⁴ ...</p>
<p>6 Ergänzende Vorschriften</p>	
<p>Art. 82</p> <p>¹ Soweit dieses Reglement und seine Ausführungsbestimmungen keine Regelung enthalten, gilt sinngemäss die Personalgesetzgebung des Kan-</p>	<p>Art. 105 <i>Ergänzende und konkurrierende Vorschriften</i></p> <p>¹ Die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts gelten als</p>

<p>tons Bern.</p> <p>² Nach deren Bestimmungen richten sich namentlich</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. 	<p>ergänzendes kantonales Recht.</p>
<p>7 Rechtspflege</p>	<p>7 Rechtspflege</p>
<p>-</p>	<p>Art. 106 <i>Aufsichtsrechtliche Anzeige</i></p> <p>¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können wegen ungesetzlicher oder unangemessener Behandlung durch Vorgesetzte oder Arbeitskolleginnen und -kollegen an die Aufsichtsbehörde gelangen.</p> <p>² Bevor die Betroffenen eine Anzeige einreichen, ersuchen sie in der Regel um eine persönliche Aussprache mit ihren Vorgesetzten. Die Anzeige ist schriftlich einzureichen und zu begründen.</p> <p>³ Die Erledigung der Anzeige ist zu begründen. Das Verfahren ist kostenlos. Es werden keine Parteikosten gesprochen.</p>
<p>Art. 83 Verfügung</p> <p>¹ 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.</p> <p>² In allen übrigen Fällen ist die Landeskirche als Arbeitgeberin für den Erlass von Verfügungen zuständig.</p> <p>³ Das Verfahren ist kostenlos.</p>	<p>Art. 107 <i>Verfügung</i></p> <p>¹ Unter Vorbehalt anders lautender Vorschriften dieses Gesetzes oder besonderer Gesetze erlässt der Arbeitgeber eine Verfügung, wenn bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis keine Einigung zu Stande kommt.</p> <p>² Soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt, verfügt</p> <ul style="list-style-type: none"> a die zuständige Stelle der Finanzdirektion, wenn Gehaltsansprüche umstritten sind, b die zuständige Stelle der Finanzdirektion bzw. die Justizleitung, wenn über Rückgriffsansprüche nach Artikel 102 oder über Haftungsansprüche nach Artikel 103 zu entscheiden ist, c die Anstellungsbehörde, die zuständige Stelle der Justiz-, Gemeinde-

	<p>und Kirchendirektion oder die am Vertragsverhältnis für den Kanton beteiligte Organisationseinheit in den übrigen Fällen sowie bei Streitigkeiten über den Gehaltsaufstieg nach Artikel 72.</p> <p>³ Das Verfahren ist kostenlos.</p>
<p>Art. 84 Rechtspflege</p> <p>¹ 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.</p> <p>² 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.</p>	<p>Art. 108 Rechtspflege</p> <p>¹ Soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt, gilt das VRPG.</p> <p>² Beschwerden gegen die Kündigung von Arbeitsverhältnissen und gegen die vorläufige Einstellung haben keine aufschiebende Wirkung, ausser die instruierende Behörde ordne sie an.</p> <p>³ Soweit das Obergericht und die Generalstaatsanwaltschaft ihre Befugnis nach Artikel 19 übertragen haben, entscheiden sie über Beschwerden gegen Verfügungen der von ihnen ermächtigten Behörden.</p>
<p>8 Vollzug</p>	<p>8 Vollzug</p>
<p>Art. 85 Verordnung</p> <p>¹ Der Synodalrat erlässt die Ausführungsbestimmungen.</p> <p>² Er kann Regelungsbefugnisse, die ihm durch dieses Reglement übertragen sind, ganz oder teilweise an die Kirchgemeinden übertragen, soweit das kirchliche Recht dies nicht ausschliesst.</p>	<p>Art. 109 Verordnung des Regierungsrates</p> <p>¹ Der Regierungsrat erlässt die Ausführungsbestimmungen.</p> <p>² Er kann Regelungsbefugnisse, die ihm durch dieses Gesetz übertragen sind, ganz oder teilweise an die zuständige Direktion oder die Staatskanzlei, an eine selbstständige öffentlich-rechtliche Anstalt, an das Obergericht oder an das Verwaltungsgericht übertragen, soweit die Kantonsverfassung und dieses Gesetz die Übertragung nicht ausschliessen.</p>
<p>-</p>	<p>Art. 110 Gesamtarbeitsvertrag</p> <p>¹ Der Regierungsrat kann, statt eine Verordnung zu erlassen, einen öffentlich-rechtlichen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) abschliessen.</p> <p>² Gegenstand des GAV kann alles sein, was in der Regelungskompetenz des Regierungsrates liegt.</p> <p>³ Der GAV enthält zudem Bestimmungen über</p> <ul style="list-style-type: none"> a Dauer, Verlängerung und Kündigung der Arbeitsverhältnisse, b das Schlichtungsverfahren bei sozialpartnerschaftlichen Auseinandersetzungen sowie c weitere schuldrechtliche oder sozialpartnerschaftliche Vereinbarungen. <p>⁴ Durch den GAV kann verbindlich geregelt werden, dass Angestellte, die keinem der vertragsschliessenden Personalverbände angehören, einen jährlichen Solidaritätsbeitrag zur Abgeltung der Aufwendungen der Personalverbände zum Vollzug dieses Gesetzes zu leisten haben. Der Solidaritätsbeitrag beträgt höchstens zwei Promille eines Bruttojahresgrundgehalts aus der Mitte der Gehaltsskala. Der GAV regelt den Bezug und die Ver-</p>

	wendung des Solidaritätsbeitrags.
9 Übergangs- und Schlussbestimmungen	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. 111 Bestehende Arbeitsverhältnisse 1 Laufende Amtsperioden werden mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes nicht unterbrochen. 2 Unbefristete Arbeitsverhältnisse, die bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bestehen, werden nach neuem Recht weitergeführt. 3 Befristete Arbeitsverhältnisse werden bis zum Ende der vereinbarten Anstellungsdauer nach bisherigem Recht weitergeführt.
Art. 87 Guthaben auf Langzeitkonti 1 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. 2 Der Synodalrat erlässt die näheren Bestimmungen.	Art. 112 Bisherige BPK–Sonderleistungen 1 Für bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bereits laufende Sonderrenten der BPK gelten weiterhin die bisherigen Anspruchsvoraussetzungen des vollendeten 45. Lebensjahres bei mindestens 15 Beitragsjahren. 2 Bei Inkrafttreten dieses Gesetzes laufende Renten, welche auf Grund der gestützt auf Artikel 15 Absatz 2 des Gesetzes vom 20. Januar 1993 über die Anstellung der Lehrkräfte (LAG) erlassenen Sonderregelungen zugesprochen worden sind, werden unter den bisherigen Voraussetzungen weiterhin ausgerichtet.
-	Art. 113 Finanzielle Leistungen an nebenamtlich Tätige 1 Bis zum Erlass einer Regelung gemäss Artikel 80 werden die nebenamtlich tätigen Personen gemäss den bisherigen Vorschriften entschädigt.
Art. 88 Hängige Verfahren Hängige Verfahren werden von der nach bisherigem Recht zuständigen Behörde erledigt. Die Rechtsmittel richten sich nach neuem Recht.	Art. 114 Hängige Verfahren 1 Hängige Verfahren werden von der nach bisherigem Recht zuständigen Behörde erledigt. Die Rechtsmittel richten sich nach neuem Recht.
-	Art. 115 Umsetzung des Ergebnisses der Volksabstimmung vom 28. November 2004 1 Für den Fall, dass der am 16. April 2004 eingereichte «Volksvorschlag für ein gerechtes Lohnsystem» in der Volksabstimmung angenommen wird, tritt Artikel 72 mit folgendem Wortlaut in Kraft: 1 Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt durch Anrechnung von Gehaltsstufen. Der Regierungsrat legt den Wert der Gehaltsstufen durch Verordnung fest. 2 Der Aufstieg über die Gehaltsstufen ist von der Erfahrung und der individuellen Leistungsbeurteilung nach Artikel 48 abhängig. Überdies kann eine für die Ausübung der Funktion dienliche Fort- und Weiterbildung für

den Gehaltsaufstieg berücksichtigt werden.

3 Ausnahmsweise kann einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder einer Berufsgruppe ein ausserordentlicher Gehaltsaufstieg gewährt werden, wenn es die besonderen Verhältnisse erfordern.

4 Der Regierungsrat sorgt nach Rücksprache mit den Personalverbänden bei der Zuteilung der für den individuellen Gehaltsaufstieg zur Verfügung stehenden Mittel für eine ausgewogene Berücksichtigung von Erfahrung und Leistung.

5 Der Regierungsrat regelt das Nähere durch Verordnung. Er erlässt insbesondere Regeln für die Anrechnung der Erfahrung und für die systematische Beurteilung der Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

² Für den Fall, dass der am 16. April 2004 eingereichte «Volksvorschlag für ein gerechtes Lohnsystem» abgelehnt und die vom Grossen Rat am 20. November 2003 verabschiedete Änderung des Gesetzes vom 5. November 1992 über das öffentliche Dienstrecht (Personalgesetz, PG) in der Volksabstimmung angenommen wird, tritt Artikel 72 mit folgendem Wortlaut in Kraft (Formulierung gemäss grüner Vorlage, Verzicht auf Erfahrungsaufstieg):

1 Der Aufstieg vom Grundgehalt zum maximalen Gehalt erfolgt mittels Gehaltsstufen. Der Regierungsrat legt den Wert der Gehaltsstufen durch Verordnung fest.

2 Der Gehaltsaufstieg stützt sich auf die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung nach Artikel 48. Überdies kann eine für die Ausübung der Funktion dienliche Fort- und Weiterbildung für den Gehaltsaufstieg berücksichtigt werden.

3 Ausnahmsweise kann einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder einer Berufsgruppe ein ausserordentlicher Gehaltsaufstieg gewährt werden, wenn es die besonderen Verhältnisse erfordern.

4 Auf den Gehaltsanstieg besteht kein Anspruch.

5 Der Regierungsrat regelt das Nähere durch Verordnung.

³ Für den Fall, dass der am 16. April 2004 eingereichte «Volksvorschlag für ein gerechtes Lohnsystem» und die vom Grossen Rat am 20. November 2003 verabschiedete Änderung des Gesetzes vom 5. November 1992 über das öffentliche Dienstrecht (Personalgesetz, PG) in der Volksabstimmung abgelehnt werden, tritt Artikel 72 mit dem Wortlaut in Kraft, wie er vom Grossen Rat in der zweiten Lesung verabschiedet worden ist.

Art. 116 *Ablösung der Betreuungszulage*

	<p>¹ Der Regierungsrat legt dem Grossen Rat bis zum 30. Juni 2008 eine Vorlage zur Änderung dieses Gesetzes vor, mit der die Betreuungszulage nach Artikel 86 abgelöst und die Kinderzulage angemessen erhöht wird. Er berücksichtigt dabei die Entwicklung auf nationaler Ebene.</p>
<p>Art. 89 Änderung von Erlassen</p> <p>¹ Die Verordnung über die kirchgemeindeeigenen Pfarrstellen vom 14. Juni 1995 (KES 31.210) wird wie folgt geändert:</p> <p><u>Art. 3 Anstellungsvoraussetzungen (geändert)</u></p> <p><u>Die Anstellungsvoraussetzungen der Inhaberinnen und Inhaber der kirchgemeindeeigenen Pfarrstellen richten sich nach den Bestimmungen des Landeskirchengesetzes und nach dem anwendbaren kirchlichen Personalrecht.</u></p> <p><u>Art. 4 (aufgehoben)</u></p> <p><u>Art. 5 (geändert)</u></p> <p><u>Die dienstrechtliche Stellung der Inhaberinnen und Inhaber kirchgemeindeeigener Pfarrstellen richtet sich nach dem anwendbaren kirchlichen Personalrecht.</u></p> <p>² 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:</p> <p><u>Art. 2 (geändert)</u></p> <p><u>Die Entschädigung entspricht derjenigen, die von der <u>evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Bern</u> an die Lernvikarinnen und Lernvikare in bernischen Kirchgemeinden entrichtet wird.</u></p> <p>³ Das Leitbild Pfarrerin/Pfarrer von 2005 (KIS II.B.2) wird wie folgt geändert:</p> <p><u>A. (geändert)</u></p> <p><u>Ziff. 4 Ordination – geistliche Akkreditierung</u></p> <p>[...]</p> <p>Sie tun dies nach bestem Wissen und Gewissen</p> <ul style="list-style-type: none"> - auf der Grundlage der Heiligen Schrift, - in Orientierung an den reformatorischen Erkenntnissen und Grundsätzen, - nach den Ordnungen der Kirche, in deren 	<p>Art. 117 Änderung von Erlassen</p> <p>¹ Folgende Erlasse werden geändert:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Publikationsgesetz vom 18. Januar 1993 (PuG) 2. Einführungsgesetz vom 16. November 1998 zum Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (EG GIG) 3. Gesetz vom 30. Juni 1993 über die bernische Pensionskasse (BPKG) 4. Gesetz vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG) 5. Gesetz vom 14. März 1995 über die Organisation der Gerichtsbehörden in Zivil- und Strafsachen (GOG) 6. Gemeindegesezt vom 16. März 1998 (GG) 7. Gesetz vom 6. Mai 1945 über die bernischen Landeskirchen 8. Gesetz vom 19. Februar 1990 über die Schifffahrt und die Besteuerung der Schiffe (Schifffahrtsgesetz) 9. Gesetz vom 5. März 1961 über Kinderzulagen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (KZG) 10. Einführungsgesetz vom 23. Juni 1993 zum Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (EG AHVG) 11. Einführungsgesetz vom 23. Juni 1993 zum Bundesgesetz über die Invalidenversicherung (EG IVG)

Dienst sie oder er steht,

- in ökumenischer Verbundenheit sowie in konfessions- und religions-
überschreitender Verantwortung für Gerechtigkeit, Frieden und Be-
wahrung der Schöpfung

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

Die Übernahme eines Pfarramts setzt die Aufnahme in den Kirchen-
dienst 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 gere-
gelt, liegt es am Kirchgemeinderat, die verschiedenen Dienste mittels
Stellenbeschrieben miteinander zu koordinieren.

Ziff. 2 Arbeitsfelder im Pfarramt

[...]

Die pfarramtliche Schwerpunktsetzung ist abhängig von den ausgewie-
senen Notwendigkeiten der Gemeinde, vom Charisma, den persönli-
chen Gaben und Fähigkeiten der Amtsinhaberinnen und Amtsinhaber
und den Entscheidungen des Kirchgemeinderates. Sie wird im Stellen-
beschrieb festgehalten.

Art. 90 Aufhebung von Erlassen

-

Art. 118 Aufhebung von Erlassen

¹ Folgende Erlasse werden aufgehoben:

1. Gesetz vom 5. November 1992 über das öffentliche Dienstrecht
(Personalgesetz, PG) (BSG 153.01)
2. Verordnung vom 12. Mai 1993 über das öffentliche Dienstrecht (Per-
sonalverordnung, PV) (BSG 153.011.1)
3. Verordnung vom 5. Mai 1999 über die Stellenvermittlung für das
Personal der kantonalen Verwaltung (Stellenvermittlungsverordnung,
StvV) (BSG 153.011.2)
4. Dekret vom 8. November 1995 über Gehalt und Zulagen des Perso-
nals der bernischen Kantonsverwaltung (Gehaltsdekret) (153.311)

	<p>5. Gehaltsverordnung vom 26. Juni 1996 (GehV) (BSG 153.311.1)</p> <p>Art. 119 Veröffentlichung</p> <p>¹ Die Bekanntgabe gemäss Artikel 54 des Gesetzes vom 5. Mai 1980 über die politischen Rechte (GPR)⁵ erfolgt nach der Erwirkung des Ergebnisses der Volksabstimmung zum «Volksvorschlag für ein gerechtes Lohnsystem» (Art. 18 GPR).</p>												
<p>Art. 91 Inkrafttreten</p> <p>Dieses Reglement tritt am 1. Januar 2020 in Kraft.</p>	<p>Art. 120 Inkrafttreten</p> <p>¹ Dieses Gesetz tritt am 1. Juli 2005 in Kraft.</p>												
<p>-</p>	<p>T1 Übergangsbestimmungen der Änderung vom 02.04.2008</p> <p>Art. T1-1</p> <p>¹ Vor dem 31. Dezember 2008 mit Verfügung begründete Arbeitsverhältnisse werden ohne weiteres nach neuem Recht weitergeführt. Sie werden jedoch durch einen öffentlich-rechtlichen Vertrag ersetzt, wenn sie eine Änderung erfahren.</p> <p>² Mitarbeitende, die mit der Neuregelung dieses Gesetzes für Familien- und Betreuungszulage ab 1. Januar 2009 gegenüber der bisherigen Regelung für Kinder- und Betreuungszulage schlechtergestellt werden, haben für ihre vor dem 1. Januar 2009 geborenen Kinder Anspruch auf die Leistungen gemäss der bisherigen Regelung.</p> <p>³ Sie können die gesamthafte Differenz bei der zuständigen Stelle der Finanzdirektion nachfordern, sobald die Leistungspflicht des Kantons erlischt.</p> <p>⁴ Die Übergangsbestimmung betreffend Ziffern 2 und 3 gilt für zehn Jahre.</p> <p>⁵ Bereinigung von Gesetzen und Dekreten: Der Regierungsrat wird ermächtigt, Änderungen von Gesetzen und Dekreten, die bloss die Terminologie dieser Gesetzesänderung betreffen, durch Verordnung vorzunehmen.</p>												
<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> <p>(Stand per 1. Januar 2018)</p> <table border="1" data-bbox="118 1414 949 1465"> <thead> <tr> <th>Funktion</th> <th>Gehaltsklasse</th> <th>Grundgehalt</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Funktion	Gehaltsklasse	Grundgehalt				<p>A1 Anhang 1: zu Artikel 69</p> <p>Art. A1-1 Jahresgehälter für die einzelnen Gehaltsklassen (Stand 1. Januar 2004)</p> <p>¹</p> <table border="1" data-bbox="1126 1326 1845 1476"> <thead> <tr> <th>Gehaltsklasse</th> <th>Grundgehalt</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>01</td> <td>42'874.65</td> </tr> <tr> <td>02</td> <td>43'451.85</td> </tr> </tbody> </table>	Gehaltsklasse	Grundgehalt	01	42'874.65	02	43'451.85
Funktion	Gehaltsklasse	Grundgehalt											
Gehaltsklasse	Grundgehalt												
01	42'874.65												
02	43'451.85												

Lernvikar/in	18 (davon 60%)	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.

03	44'129.80
04	44'915.65
05	45'821.10
06	46'856.55
07	48'033.70
08	49'360.35
09	50'848.20
10	52'509.60
11	54'354.30
12	56'392.70
13	58'637.80
14	61'099.35
15	63'791.00
16	66'721.85
17	69'906.20
18	73'353.80
19	77'077.65
20	81'089.45
21	85'400.90
22	90'024.35
23	94'973.45
24	100'258.60
25	105'893.45
26	111'889.70
27	118'259.70
28	125'017.10
29	132'174.90

	30	139'745.45	
Bern, xx. Mai 2018			
NAMENS DER SYNODE			
Der Präsident: <i>Hansruedi Schmutz</i>			
Der Sekretär: <i>Jean-Marc Schmid</i>			