

① Neu	② Bisher	③ Bemerkungen
<p>Reglement für Weiterbildung und Supervision der kirchlichen Mitarbeitenden (Weiterbildungsreglement) vom 27. Mai 2008</p> <p><i>Die Synode,</i> <u>gestützt auf Art. 168 Abs. 2 und Art. 199 Abs. 3 der Kirchenordnung¹</u></p> <p><i>beschliesst:</i></p>	<p>Reglement für Weiterbildung und Supervision der kirchlichen Mitarbeitenden (Weiterbildungsreglement) vom 27. Mai 2008</p> <p><i>Die Synode beschliesst:</i></p>	<p>Das Weiterbildungsreglement kann insbesondere auf Art. 199 Abs. 3 der Kirchenordnung gestützt werden. Nach dieser Bestimmung erlässt die Synode «ein Reglement über die Weiterbildung der kirchlichen Mitarbeiter».</p>
<p>I. Allgemeines</p>	<p>I. Allgemeines</p>	
<p>Art. 1 Gegenstand</p> <p>¹ Das Reglement regelt Grundsätze bezüglich</p> <p>a) Weiterbildung und Supervision und</p> <p>b) die Voraussetzungen für deren Subventionierung durch die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn.</p>	<p>Art. 1 Gegenstand</p> <p>¹ Das Reglement regelt Grundsätze bezüglich</p> <p>a) Weiterbildung und Supervision und</p> <p>b) die Voraussetzungen für deren Subventionierung durch die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn.</p>	

¹ KES 11.020.

① Neu	② Bisher	③ Bemerkungen
<p>Art. 2 Allgemeines, Vorbehalt</p> <p><u>1 Dieses Reglement gilt für die</u></p> <p><u>a) von der evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Bern besoldeten Pfarrerinnen und Pfarrer in einem bernischen Pfarramt sowie Pfarrverweserinnen und Pfarrverweser;</u></p> <p><u>b) von den bernischen Kirchgemeinden, <u>Kirchgemeindevereinigungen oder Gemeindeverbänden</u> besoldeten Pfarrerinnen und Pfarrer (<u>Art. 135 Kirchenordnung</u>);</u></p> <p><u>c) Inhaberinnen und Inhaber bezirkseigener Pfarrstellen im Kanton Bern;</u></p> <p><u>d) von der evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Bern besoldeten Regionalpfarrerinnen und Regionalpfarrer.</u></p> <p><u>2 Solange Pfarrerinnen und Pfarrer als Angestellte des Kantons Bern in einer kantonsüberschreitenden Kirchgemeinde tätig sind,</u> gilt als übergeordnetes Recht die <u>kantonale</u> Verordnung über die Weiterbildung und den Studienurlaub für Pfarrerinnen und Pfarrer der Landeskirchen des Regierungsrates des Kantons Bern vom 9. November 2005² (im Folgenden: staatliche WB-Verordnung). <u>Bezeichnet danach die kantonsüberschreitende Kirchgemeinde das bernische Pfarrdienstrecht als anwendbar, ist dieses Reglement auf ihre Pfarrerinnen oder ihren Pfarrer anwendbar.</u></p> <p>³ Kirchgemeinden und Bezirke können bezüglich Weiterbildung und Supervision von Pfarrerinnen und Pfarrern eigene Regelungen erlassen, soweit diese nicht diesem Reglement oder den Verordnungen des Synodalrates zum Reglement t widersprechen.</p>	<p>Art. 2 Allgemeines, Vorbehalt</p> <p>¹ Für staatlich besoldete bernische Pfarrerinnen und Pfarrer gilt als übergeordnetes Recht die Verordnung über die Weiterbildung und den Studienurlaub für Pfarrerinnen und Pfarrer der Landeskirchen des Regierungsrates des Kantons Bern vom 9. November 2005³ (im Folgenden: staatliche WB-Verordnung).</p> <p>² Inhaberinnen und Inhaber von kirchgemeindeeigenen Pfarrstellen im Kanton Bern sind in ihren Rechten und Pflichten sowie in der Berufsausübung den staatlich besoldeten Pfarrerinnen und Pfarrern gleichgestellt (Art. 5 Abs. 1 der Verordnung über die kirchgemeindeeigenen Pfarrstellen vom 14. Juni 1995⁴).</p> <p>³ Kirchgemeinden und Bezirke können bezüglich Weiterbildung und Supervision von Pfarrerinnen und Pfarrern eigene Regelungen erlassen, soweit diese nicht diesem Reglement, den Verordnungen des Synodalrates zum Reglement oder staatlichem Recht widersprechen.</p> <p>⁴ Es wird empfohlen, für Pfarrerinnen und Pfarrer in den Kantonen Jura und Solothurn sowie für weitere Mitarbeitende (laut Art. 3 Abs. 2 Bst. b–d) in den Kantonen Bern, Jura und Solothurn die gleichen Regelungen betreffend Weiterbildung und Supervision anzuwenden wie in diesem Reglement.</p>	<p><u>Abs. 1:</u> Der Geltungsbereich des Weiterbildungsreglements wird analog zum Personalreglement für die Pfarerschaft umschrieben. Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn treten auch gegenüber den Inhaberinnen und Inhabern kirchgemeindeeigener Stellen als Arbeitgeberin auf. Daher soll verdeutlicht werden, dass diese diesem Weiterbildungsreglement unterliegen. Hierbei handelt es sich um einen Anwendungsfall der Gleichstellungsbestimmung in Art. 135 der Kirchenordnung.</p> <p><u>Abs. 2:</u> Zwar wird der Kanton Bern für die von ihm direkt besoldeten Pfarrerinnen und Pfarrer in kantonsübergreifenden Kirchgemeinden auch künftig spezielle Weiterbildungsregelungen kennen (vgl. Art. 46 Abs. 1 lit. a E-LKV). Diese werden aber nur noch bis zur Übertragung der Dienstverhältnisse an die Kirchgemeinden gelten (vgl. Art. 38 Abs. 2 LKG). Der Kanton wird daher seine Weiterbildungsverordnung mittelfristig aufheben (vgl. Art. 42 lit. a E-LKV), zumal diese nach seiner Auffassung nicht auf die (staatlich besoldeten) Gefängnisseelsorgerinnen und -seelsorger anwendbar ist. Entscheidet sich eine kantonsübergreifende Kirchgemeinde danach für die Anwendbarkeit des bernischen Pfarrdienstrechts, so soll auf ihre Pfarrpersonen das vorliegende Weiterbildungsreglement anwendbar sein.</p> <p><u>Abs. 3:</u> Der Hinweis in Abs. 3 auf das staatliche Recht erweist sich als entbehrlich, da bereits aus Art. 2 Abs. 1 hervorgeht, dass die kantonalrechtlichen Weiterbildungs- und Supervisionsregelungen bei den (noch wenigen) staatlich angestellten Pfarrpersonen übergeordneter Natur sind.</p>

² BSG 414.111.

³ BSG 414.111.

⁴ KES 31.210.

① Neu	② Bisher	③ Bemerkungen
<p>⁴ Es wird empfohlen, für Pfarrerinnen und Pfarrer in den Kantonen Jura und Solothurn sowie für weitere Mitarbeitende (laut Art. 3 Abs. 2 Bst. b–d) in den Kantonen Bern, Jura und Solothurn die gleichen Regelungen betreffend Weiterbildung und Supervision anzuwenden wie in diesem Reglement.</p>		<p><u>Abs. 4</u>: Die hier aufgeführten Dienstverhältnisse bestehen zur Jura-Kirche oder zu Kirchgemeinden.</p>

① Neu	② Bisher	③ Bemerkungen
		<p><u>Kantonale Weiterbildungsverordnung:</u> Art. 1 Grundsatz, Geltungsbereich ¹⁻² [...] ³ Die zuständigen kirchlichen Oberbehörden können im Rahmen dieser Verordnung ergänzende Ausführungsbestimmungen erlassen.</p> <p><u>Landeskirchenverordnung (Entwurf):</u> Art. 46 Vorläufige Weitergeltung von Erlassen ¹ Die folgenden Erlasse bleiben solange in Kraft, bis sämtliche gestützt auf Art. 38 Abs. 1 LKG weiterhin vom Kanton besoldeten Pfarrstellen an andere Träger übergeben worden sind: a. Die Verordnung vom 9. November 2005 über die Weiterbildung und den Studienurlaub für Pfarrerinnen und Pfarrer der Landeskirchen; b – c [...] ² [...]</p>
<p>Art. 3 Geltungsbereich ¹ Das Reglement findet Anwendung für Kirchgemeinden (inkl. Kirchgemeindeverbände) und Bezirke im Gebiet der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn. ² Das Reglement gilt für die Weiterbildung und Supervision von a) Pfarrerinnen und Pfarrern, die von der Landeskirche, vom Staat, den Listenspitälern, von Kirchgemeinden oder von einem Bezirk ganz oder teilweise besoldet werden, seien sie in Kirchgemeinden, Spitälern, Kliniken, Heimen oder Gefängnissen tätig, auch als Verweserinnen/Verweser mit Anstellungsvertrag; b) Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen mit Einschluss der Diacres im französischsprachigen Kirchengebiet;</p>	<p>Art. 3 Geltungsbereich ¹ Das Reglement findet Anwendung für Kirchgemeinden (inkl. Kirchgemeindeverbände) und Bezirke im Gebiet der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn. ² Das Reglement gilt für die Weiterbildung und Supervision von a) Pfarrerinnen und Pfarrern, die vom Staat, von Kirchgemeinden oder von einem Bezirk ganz oder teilweise besoldet werden, seien sie in Kirchgemeinden, Spitälern, Kliniken, Heimen oder Gefängnissen tätig, auch als Verweserinnen/Verweser mit Anstellungsvertrag; b) Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen mit Einschluss der Diacres im französischsprachigen Kirchengebiet; c) Katechetinnen und Katecheten;</p>	<p><u>Abs. 2 lit. a:</u> Das vorliegende Weiterbildungsreglement soll auch auf Inhaberinnen und Inhaber von bestimmten Spezialpfarrstellen Anwendung finden. Bei den Gefängnisseelsorger/innen und den Spitalseelsorger/innen ist hierfür allerdings vorausgesetzt, dass das vorliegende Reglement von der Anstellungsbehörde (POM, Spitäler) in geeigneter Weise eingebunden wird.</p>

① Neu	② Bisher	③ Bemerkungen
<p>c) Katechetinnen und Katecheten, d) weiteren kirchlichen Mitarbeitenden nach Artikel 145f Absatz 1 der Kirchenordnung.⁵</p>	<p>d) weiteren kirchlichen Mitarbeitenden nach Artikel 145f Absatz 1 der Kirchenordnung.⁶</p>	<p><u>Kantonale Weiterbildungsverordnung:</u> Art. 1 Grundsatz, Geltungsbereich ¹ Inhaberinnen und Inhaber von kantonal besoldeten Pfarr- oder Hilfspfarrstellen (im Folgenden Pfarrerinnen und Pfarrer) können für den Bezug von Weiterbildung und Studienurlaub freigestellt werden, wenn dafür ein dienstliches Interesse vorhanden ist. ² Katechetinnen und Katecheten bzw. Jugendarbeiterinnen und Jugendarbeiter an kantonal besoldeten Pfarr- oder Hilfspfarrstellen haben keinen Anspruch auf Studienurlaub. ³ [...]</p>
<p>II. Grundsätze</p>	<p>II. Grundsätze</p>	
<p><u>Art. 3a Zweck der Weiterbildungen</u> <u>¹ Weiterbildungen zielen darauf,</u> <u>a) die Qualität des kirchlichen Handelns in den Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn und ihren Kirchgemeinden sicherzustellen und weiterzuentwickeln;</u> <u>b) die Personalführung und -entwicklung zu unterstützen.</u> <u>² Die Weiterbildungsangebote der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn tragen dazu bei, dass die Mitarbeitenden</u> <u>a) in ihren bisherigen oder für neue Aufgaben weiter qualifiziert werden;</u> <u>b) neue Impulse erhalten;</u> <u>c) im Rahmen des kirchlichen Interesses ihre Begabungen entwickeln können;</u> <u>d) ihre Eigenverantwortung für ihre persönliche, fachliche und spirituelle Entwicklung wahrnehmen können.</u></p>		<p>Neu soll sich das Weiterbildungsreglement in einer Grundsatzbestimmung über den verbindlichen Zweck der Weiterbildung äussern. <u>Abs. 1 lit. a:</u> Zur Qualität des kirchlichen Handelns gehört es, dass die Angebote der Kirche unter sich verändernden Rahmenbedingungen hochwertig gestaltet werden. <u>Abs. 2 lit c:</u> In dieser Bestimmung wird festgehalten, dass die Weiterbildung (auch) dazu dient, Begabungen zu entwickeln. Die Weiterbildung muss freilich im Rahmen des kirchlichen Interesses liegen. Im kantonalen Recht wird in vergleichbarer Weise ein «dienstliches Interesse» (Art. 167 Personalverordnung) verlangt.</p>

⁵ KES 11.020.

⁶ KES 11.020.

① Neu	② Bisher	③ Bemerkungen
<p>Art. 4 Weiterbildung als Pflicht und Recht</p> <p>¹ Es ist die Pflicht und das Recht von Mitarbeitenden, sich in den für die berufliche Tätigkeit geforderten Grundkompetenzen und den damit verbundenen Handlungsfeldern weiterzubilden.</p> <p>² Die vorgesetzten Behörden sorgen dafür, dass ihre Mitarbeitenden sich weiterbilden. Sie gewährleisten, dass dies regelmässig geschieht.</p> <p>³ Bei einer Anstellung von 100 % ist von einem Umfang von fünf Tagen pro Jahr auszugehen, bei Teilzeitanstellungen entsprechend prozentual weniger.</p> <p>⁴ Eine klar umrissene Verpflichtung zur Weiterbildung besteht für Pfarrerinnen und Pfarrer in den ersten fünf Amtsjahren (WeA-Programm als Ergänzung zur allgemeinen Weiterbildung).</p>	<p>Art. 4 Weiterbildung als Pflicht und Recht</p> <p>¹ Es ist die Pflicht und das Recht von Mitarbeitenden, sich in den für die berufliche Tätigkeit geforderten Grundkompetenzen und den damit verbundenen Handlungsfeldern weiterzubilden.</p> <p>² Die vorgesetzten Behörden sorgen dafür, dass ihre Mitarbeitenden sich weiterbilden. Sie gewährleisten, dass dies regelmässig geschieht.</p> <p>³ Es wird empfohlen, bei einer Anstellung von 100 % von einem Umfang von fünf Tagen pro Jahr auszugehen, bei Teilzeitanstellungen entsprechend prozentual weniger.</p> <p>⁴ Eine klar umrissene Verpflichtung zur Weiterbildung besteht für Pfarrerinnen und Pfarrer in den ersten fünf Amtsjahren (WeA-Programm als Ergänzung zur allgemeinen Weiterbildung).</p>	<p><u>Abs. 2:</u> In diesem Absatz wird am Begriff der «vorgesetzten Behörden» bewusst festgehalten. Er umfasst zum einen die Anstellungsbehörde (z.B. Kirchengemeinderat), zum andern aber auch – als Vertretung der Arbeitgeberin – die zuständige Stelle in den gesamtkirchlichen Diensten. Der Begriff «vorgesetzte Behörden» weist somit darauf hin, dass es sich bei der Weiterbildung um eine gemeinsame Verantwortung von Anstellungsbehörde und Arbeitgeberin handelt. Insbesondere in den Verfahrensbestimmungen dieses Reglements (z.B. Art. 6a, Art. 6b und Art. 20) wird im Einzelnen ausgewiesen, wo – nebst der Anstellungsbehörde – auch die Landeskirche als Arbeitgeberin (bzw. ihr konkret für die Weiterbildung zuständige Bereich) Verantwortung wahrnimmt. Aufgrund dieser Verdeutlichung erscheint der Begriff «vorgesetzte Behörde» als ausreichend klar.</p> <p><u>Abs. 3:</u> Die Erwartung der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn bezüglich des Umfangs der Weiterbildung soll deutlicher artikuliert werden. Weiterhin vorbehalten bleibt Artikel 2 Absatz 4 des Weiterbildungsreglements.</p>
<p>Art. 5 Bezug zur beruflichen Tätigkeit</p> <p>¹ Die vorgesetzten Behörden stellen sicher, dass die Inhalte einer Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden einen ersichtlichen Bezug zur deren beruflichen Tätigkeit aufweisen. Vor allem bei Langzeitweiterbildungen und Projekten innerhalb eines Studienurlaubs wird das deklarierte Interesse einer kirchlichen Behörde vorausgesetzt.</p> <p>² Die Auswahl von Weiterbildungen ist im Rahmen von Mitarbeitenden-Gesprächen zu thematisieren.</p> <p>³ Der für die Weiterbildung zuständige Bereich der gesamtkirchlichen Dienste (nachfolgend: zuständiger Bereich) berät auf Wunsch Anstellungsbehörden und Mitarbeitende bei der Planung von Weiterbildungen und Supervisionen. Er bezieht die anderen</p>	<p>Art. 5 Bezug zur beruflichen Tätigkeit</p> <p>¹ Die vorgesetzten Behörden stellen sicher, dass die Inhalte einer Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden einen ersichtlichen Bezug zur deren beruflichen Tätigkeit aufweisen. Vor allem bei Langzeitweiterbildungen und Projekten innerhalb eines Studienurlaubs wird das deklarierte Interesse einer kirchlichen Behörde vorausgesetzt.</p> <p>² Die Auswahl von Weiterbildungen ist im Rahmen von Mitarbeitenden-Gesprächen zu thematisieren.</p> <p>³ Die für die Weiterbildung zuständige Fachstelle des Bereichs Theologie berät auf Wunsch Behörden und Mitarbeitende bei der Planung von Weiterbildungen und Supervisionen. Sie bezieht die anderen Bereiche mit ein.</p>	<p><u>Abs. 1:</u> Zum Begriff der «vorgesetzten Behörden» vgl. Bemerkung zu Art. 4 Abs. 2.</p> <p><u>Abs. 3:</u> Im Rahmen der laufenden Revision des Organisationsreglementes für die gesamtkirchlichen Strukturen und Dienste (KES 34.210) soll klargestellt werden, dass Fachstellen nicht mehr obligatorisch eingerichtet werden müssen (sondern vom Synodalrat frei beschlossen werden können). Daher wird in Abs. 3 auf die Bezeichnung «Fachstelle» verzichtet (indirekte Änderung durch das Organisationsreglement).</p>

① Neu	② Bisher	③ Bemerkungen
Bereiche mit ein.		
<p>III. Bewilligung und Stellvertretung</p>	<p>III. Bewilligung, Freistellung und Stellvertretung</p>	<p><u>Terminologischer Hinweis:</u> Der Begriff der «Freistellung» bezeichnet die Aufhebung der Pflicht zur beruflichen Arbeitsleistung. Im Anwendungsbereich dieses Weiterbildungsreglements erfolgt die Freistellung, damit während einer bestimmten Zeit Weiterbildungen absolviert werden können (vgl. z.B. Art. 2 Verordnung über die Weiterbildung und den Studienurlaub für Pfarrerinnen und Pfarrer der Landeskirchen [BSG 414.111]: «Freistellungsarten»). Der Begriff «Freistellung» wird allerdings auch verwendet, um die Aufhebung der Pflicht zur Arbeitsleistung im gekündigten Arbeitsverhältnis zu umschreiben (z.B. Art. 22 Abs. 7 Personalreglement für die Pfarerschaft). Der Begriff «Freistellung» kann insofern missverständlich sein. Gleichwohl soll an der gewohnten Terminologie festgehalten und insbesondere nicht auf die verhältnismässig komplexe Begrifflichkeit des kantonalbernerischen Personalrechts eingeschwenkt werden. Dieses behandelt «interne Weiterbildungen» als Arbeitszeit (Art. 171 Personalverordnung), während «externe Weiterbildungen» als «bezahlten Urlaub» gelten (Art. 175 Personalverordnung).</p> <p>Um der geschilderten Missverständlichkeit zu begegnen, wird der Begriff der «Freistellung» nicht bereits im (abstrakten) Titel, sondern erst bei den konkreten Regelungen eingeführt.</p>
<p>Art. 6 Bewilligung: Grundsätzliches</p> <p><u>¹ Langzeitweiterbildungen (Art. 16) und Studienurlaube (Art. 17 ff.) von Pfarrerinnen und Pfarrern, deren Arbeitgeberin die bernische Landeskirche ist, werden von dem zuständigen Bereich genehmigt.</u></p> <p><u>² Im Übrigen ist die jeweilige Anstellungsbehörde für die Bewilligung zuständig.</u></p>	<p>Art. 6 Bewilligung</p> <p>¹ Zuständig für die Bewilligung ist die jeweilige vorgesetzte Behörde. Für die bernischen Pfarrerinnen und Pfarrern gelten die Vorgaben der staatlichen WB-Verordnung. Freistellungen für eine kurze Weiterbildung bewilligt die vorgesetzte Stelle bzw. Behörde.</p> <p>² Die vorgesetzte Behörde legt fest, wie viele Mitar-</p>	<p><u>Abs. 1:</u> Es gilt festzulegen, wer künftig die langen Weiterbildungen und Studienurlaube der bernischen Pfarrpersonen genehmigt. Bei staatlich besoldeten Pfarrerinnen und Pfarrern war hierfür der Beauftragte für kirchliche Angelegenheiten auf Antrag des Synodalrates zuständig. Daher wird vorgeschlagen, diese Befugnis dem zuständigen Bereich der gesamtkirchlichen Dienste zu übertragen.</p> <p><u>Abs. 2:</u> Übrige Weiterbildungen, etwa jene von kur-</p>

① Neu	② Bisher	③ Bemerkungen
<p>³ Die vorgesetztenⁿ Behördenⁿ legen fest, wie viele Mitarbeitende in einem Jahr und wie viele gleichzeitig einen Studienurlaub beziehen können. Sie ordnenⁿ auch die Reihenfolge.</p>	<p>beitende in einem Jahr und wie viele gleichzeitig einen Studienurlaub beziehen können. Sie ordnet auch die Reihenfolge.</p> <p>³ Die inhaltliche Feinplanung von Studienurlaube ist durch die gesamtkirchlichen Dienste der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn genehmigen zu lassen.</p>	<p>zer Dauer für Gemeindepfarrer/innen, sollen auch künftig von der Anstellungsbehörde (i.d.R. Kirchengemeinderat bzw. eine von ihm bezeichnete Stelle) bewilligt werden.</p> <p><u>Abs. 3:</u> Zum Begriff «vorgesetzte Behörden» und die damit implizierte gemeinsame Verantwortung vgl. Bemerkung zu Art. 5 Abs. 1. Die Frage, wie viele Mitarbeitende in einem Jahr Studienurlaub beziehen können, stellt sich sowohl auf kommunaler Ebene (Verfügbarkeit Mitarbeitende) als auch auf der Stufe der Landeskirche (Planung).</p> <p>Der bisherige Absatz 3 betrifft das Verfahren, welches bei Studienurlaube neu in Art. 6b behandelt wird. Die betreffende Regelung wird daher dort wiedergegeben (Abs. 4).</p> <p><u>Kantonale Weiterbildungsverordnung:</u></p> <p>Art. 3 Bewilligungsbehörde</p> <p>¹ Freistellungen für eine kurze Weiterbildung werden durch den zuständigen Kirchengemeinderat oder die zuständige kirchliche Oberbehörde bewilligt. Die Kirchen regeln das Verfahren.</p> <p>² Freistellungen für eine Weiterbildung von mehr als fünfzehn Arbeitstagen pro zwei Jahre (lange Weiterbildung) und für einen Studienurlaub werden von der Beauftragten oder vom Beauftragten für kirchliche Angelegenheiten der Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion auf Antrag der zuständigen kirchlichen Oberbehörde bewilligt.</p>
<p><u>Art. 6a Bewilligung: Verfahren bei Langzeitweiterbildungen</u></p> <p><u>¹ Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter reicht das Gesuch für eine Langzeitweiterbildung über die Anstellungsbehörde beim zuständigen Bereich ein.</u></p> <p><u>² Die Anstellungsbehörde kann dem zuständigen Bereich eine Stellungnahme einreichen.</u></p>		<p>Das Genehmigungsverfahren bei Langzeitweiterbildungen entspricht im Wesentlichen den bisherigen Festlegungen des kirchlichen Rechts (vgl. Art. 8 der Ausführungsverordnungen [KES 59.011-59.014]). Gemäss Art. 27 Abs. 2 kann der Synodalarat das Nähere zum Bewilligungsverfahren auf Verordnungsstufe regeln (z.B. Festlegung von Eingabefristen).</p>

① Neu	② Bisher	③ Bemerkungen
<p><u>3 Der zuständige Bereich prüft unter Berücksichtigung der allfälligen Stellungnahme (Abs. 2) das Gesuch für eine Langzeitweiterbildung. Er</u></p> <p><u>a) genehmigt bei Pfarrerinnen und Pfarrern, deren Arbeitgeberin die bernische Landeskirche ist, die Langzeitweiterbildung;</u></p> <p><u>b) stellt bei Inhaberinnen und Inhabern anderer Ämter und weiterer Dienste der Anstellungsbehörde Antrag über die Genehmigung der Langzeitweiterbildung;</u></p> <p><u>c) legt nach Absprache mit dem für das betreffende Amt oder den betreffenden Dienst fachlich verantwortlichen Bereich die Höhe der Subvention fest.</u></p>		<p><u>Kantonale Weiterbildungsverordnung:</u></p> <p><i>2 Lange Weiterbildung</i></p> <p>Art. 6 Bewilligungsverfahren</p> <p>¹ Die Pfarrerin oder der Pfarrer reicht das Gesuch für eine lange Weiterbildung beim Kirchgemeinderat ein, der dieses mit seiner Stellungnahme zur Prüfung an die zuständige kirchliche Oberbehörde weiterleitet.</p> <p>² Die zuständige kirchliche Oberbehörde leitet das Gesuch mit ihrem Antrag spätestens zwei Monate vor Beginn des Urlaubs an die Beauftragte oder den Beauftragten für kirchliche Angelegenheiten weiter.</p>
<p><u>Art. 6b Bewilligung: Verfahren bei Studienurlaub</u></p> <p><u>1 Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter reicht das Gesuch für Studienurlaub bei der Anstellungsbehörde ein. Diese prüft beim zuständigen Bereich, ob eine Berechtigung zum Bezug von Studienurlaub (Art. 17) besteht.</u></p> <p><u>2 Die Anstellungsbehörde veranlasst ein Mitarbeitendengespräch, um die inhaltlichen Schwerpunkte, den Zeitpunkt des Studienurlaubs sowie die Stellvertretung zu vereinbaren. Die zuständige Regionalpfarrerin oder der zuständige Regionalpfarrer führt das Mitarbeitendengespräch, wenn das Weiterbildungsgesuch von einer Pfarrerin oder einem Pfarrer stammt.</u></p> <p><u>3 Die Anstellungsbehörde leitet die Ergebnisse des Mitarbeitendengesprächs an den zuständigen Bereich weiter.</u></p> <p><u>4 Der für das betreffende Amt oder den betreffenden Dienst fachlich verantwortliche Bereich genehmigt auf der Grundlage eines von der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters eingereichten Kon-</u></p>		<p>Dieser Artikel legt die Grundsätze des Ablaufs des Bewilligungsverfahrens fest. Er richtet sich im Wesentlichen nach dem bewährten Ablauf (vgl. Art. 12 der jeweiligen Ausführungsverordnungen [KES 59.011-59.014]). Neu wird der für Weiterbildung zuständige Bereich aber bei Pfarrerinnen und Pfarrern, deren Arbeitgeberin die Landeskirche ist, die Weiterbildung selbst genehmigen können. Bei kantonal besoldeten Pfarrpersonen hatte diese Befugnisse bisher der bernische Beauftragte für kirchliche Angelegenheiten inne.</p> <p>Gemäss Art. 27 Abs. 2 kann der Synodalrat das Nähere zum Bewilligungsverfahren auf Verordnungsstufe regeln (z.B. Festlegung von Eingabefristen).</p> <p><u>Kantonale Weiterbildungsverordnung:</u></p> <p><i>3 Studienurlaub</i></p> <p>Art. 9 Bewilligungsverfahren</p> <p>¹ Das vorläufige Gesuch für einen Studienurlaub ist spätestens ein Jahr vor dem geplanten Beginn bei der Beauftragten oder beim Beauftragten für kirchliche Angelegenheiten einzureichen. Die Beauftragte oder der Beauftragte prüft, ob die Voraussetzungen gemäss Artikel 7 erfüllt sind.</p>

① Neu	② Bisher	③ Bemerkungen
<p><u>zepts die Feinplanung des Studienurlaubs.</u></p> <p><u>⁵ Der zuständige Bereich prüft das Weiterbildungsgesuch aufgrund der Ergebnisse des Mitarbeitendengesprächs sowie der Konzeptgenehmigung. Er</u></p> <p><u>a) genehmigt bei Pfarrerinnen und Pfarrern, deren Arbeitgeberin die bernische Landeskirche ist, den Studienurlaub;</u></p> <p><u>b) stellt bei Inhaberinnen und Inhabern anderer Ämter und weiterer Dienste der Anstellungsbehörde Antrag über die Genehmigung des Studienurlaubs.</u></p>		<p>² Die Beauftragte oder der Beauftragte veranlasst ein Mitarbeitergespräch zwischen der Pfarrerin oder dem Pfarrer und dem Kirchgemeinderat, in dem die inhaltlichen Schwerpunkte und der Zeitpunkt des Studienurlaubs sowie die Regelung der Stellvertretung festgelegt werden.</p> <p>³ Die inhaltliche Planung des Studienurlaubs erfolgt gestützt auf die kirchlichen Ausführungsbestimmungen in Zusammenarbeit zwischen der Gesuchstellerin oder dem Gesuchsteller und der Kirche. Die zuständige kirchliche Oberbehörde leitet das definitive Gesuch mit ihrem Antrag spätestens zwei Monate vor Beginn des Urlaubs an die Beauftragte oder den Beauftragten für kirchliche Angelegenheiten weiter.</p>
<p>Art. 7 Freistellung: Grundsätzliches</p> <p>¹ Als Basis bei einer 100 %-Anstellung wird von einer Freistellung während fünf Tagen Arbeitszeit pro Jahr ausgegangen. Der Anspruch reduziert sich analog zum Grad der Anstellung.</p> <p>² Als Vor- oder Nachbezug auf jeweils ein Jahr kann eine Freistellung bis zu zehn Tagen pro Jahr erfolgen. <u>Ein Vor- oder Nachbezug ist jeweils nur im Vor- oder Nachfolgejahr möglich.</u></p> <p>³ Die Weiterbildungszeit von Katechetinnen und Katecheten ist in der Berechnung des Arbeitspensums bereits berücksichtigt (Kap. <u>3.2.2</u> der Richtlinien für die Arbeit der Unterweisenden vom <u>26. Februar 2015</u>⁷). Es ist folglich keine zusätzliche Freistellung vorzunehmen, ausser wenn es sich um Weiterbildungen handelt, die länger dauern als die pro Jahr üblicherweise vorgesehene Weiterbildungszeit.</p>	<p>Art. 7 Freistellung: Grundsätzliches</p> <p>¹ Als Basis bei einer 100 %-Anstellung wird von einer Freistellung während fünf Tagen Arbeitszeit pro Jahr ausgegangen. Der Anspruch reduziert sich analog zum Grad der Anstellung.</p> <p>² Als Vor- oder Nachbezug auf jeweils ein Jahr kann eine Freistellung bis zu zehn Tagen pro Jahr erfolgen.</p> <p>³ Die Weiterbildungszeit von Katechetinnen und Katecheten ist in der Berechnung des Arbeitspensums bereits berücksichtigt (Kap. 2.2 der Richtlinien für die Arbeit der Unterweisenden vom 11. August 2004⁸). Es ist folglich keine zusätzliche Freistellung vorzunehmen, ausser wenn es sich um Weiterbildungen handelt, die länger dauern als die pro Jahr üblicherweise vorgesehene Weiterbildungszeit.</p>	<p><u>Abs. 1:</u> Das bisherige kantonale Recht kennt eine vergleichbare Regelung in Bezug auf «kurze Weiterbildungen».</p> <p><u>Abs. 2:</u> Ein Vor- oder Nachbezug soll nur im Vor- oder Nachfolgejahr möglich sein, zumal andernfalls die Kosten für längerfristige Stellvertretungen für die Anstellungsbehörde zu hoch ausfielen (kein kumulatives Weiterbildungskonto).</p> <p><u>Abs. 3:</u> Die Anpassungen in Abs. 3 stellen einen rein rechtstechnischen Nachvollzug ohne inhaltlichen Auswirkungen dar.</p> <p><u>Kantonale Weiterbildungsverordnung:</u></p> <p>Art. 2 Freistellungsarten</p> <p>Arten der Freistellung:</p> <p>a kurze Weiterbildung: bis zehn Arbeitstage pro zwei Jahre, für Pfarrerinnen und Pfarrer in den ersten fünf Amtsjahren zusätzlich fünf Arbeitstage pro Jahr;</p> <p>b [...]</p> <p>c [...]</p>

⁷ KES 44.020.

⁸ KES 44.020.

① Neu	② Bisher	③ Bemerkungen
<p>Art. 8 Freistellung: Einzelregelungen betr. Pfarrerinnen und Pfarrer in den ersten Amtsjahren</p> <p>¹ Pfarrerinnen und Pfarrer in den ersten fünf Amtsjahren werden zusätzlich für den Besuch von acht WeA-Veranstaltungen freigestellt. Der Anspruch auf Freistellung entspricht auch hier dem Grad der Anstellung.</p> <p>² Eine Freistellung für den Besuch von Langzeitweiterbildungen während der ersten fünf Amtsjahre ist nur dann möglich, wenn die Weiterbildung auf den Schwerpunkt der beruflichen Tätigkeit einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters bezogen ist.</p> <p>³ Der Anspruch auf Freistellung besteht unabhängig vom Grad der Anstellung. Bei Langzeitweiterbildungen während der WeA richtet sich der Anspruch auf Freistellung indes nach Art. 9 Abs. 3.</p>	<p>Art. 8 Freistellung: Einzelregelungen betr. Pfarrerinnen und Pfarrer in den ersten Amtsjahren</p> <p>¹ Pfarrerinnen und Pfarrer in den ersten fünf Amtsjahren werden zusätzlich für den Besuch von acht WeA-Veranstaltungen freigestellt. Der Anspruch auf Freistellung entspricht auch hier dem Grad der Anstellung.</p> <p>² Eine Freistellung für den Besuch von Langzeitweiterbildungen während der ersten fünf Amtsjahre ist nur dann möglich, wenn die Weiterbildung auf den Schwerpunkt der beruflichen Tätigkeit einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters bezogen ist.</p>	<p><u>Abs. 1:</u> Die bisherige kantonale Regelung geht davon aus, dass für die WeA eine Pfarrperson für zusätzlich fünf Arbeitstage pro Jahr freizustellen ist. Die kirchliche Regelung spricht allgemeiner von «Veranstaltungen» (nicht «Arbeitstage»). Die Freistellung umfasst hier acht WeA-Veranstaltungen. Diese Regelung soll weitergeführt werden, weil sich WeA-Veranstaltungen nur bedingt sachgerecht in Arbeitstagen umschreiben lassen.</p> <p><u>Abs. 2 und 3:</u> Der Besuch von acht WeA-Veranstaltungen ist obligatorisch. Je nach Bedürfnis der Kirchgemeinde sollen allerdings bereits während der ersten fünf Amtsjahre Langzeitweiterbildungen belegt werden dürfen (vgl. auch Art. 13 Abs. 2). Der Anspruch auf Freistellung besteht unabhängig vom Grad der Anstellung. Damit wird der obligatorische Charakter der WeA unterstrichen, der den von sonstigen Weiterbildungen abweichenden Freistellungsanspruch begründet. Gleichzeitig wird für den Sonderfall der Langzeitweiterbildung in der WeA die Abhängigkeit vom Grad der Anstellung im Wesentlichen aufrechterhalten.</p> <p><u>Kantonale Weiterbildungsverordnung:</u></p> <p>Art. 2 Freistellungsarten</p> <p>Arten der Freistellung:</p> <p>a kurze Weiterbildung: bis zehn Arbeitstage pro zwei Jahre, für Pfarrerinnen und Pfarrer in den ersten fünf Amtsjahren zusätzlich fünf Arbeitstage pro Jahr;</p> <p>b [...]</p> <p>c [...]</p>
<p>Art. 9 Freistellung: Langzeitweiterbildungen</p> <p>¹ Für den Besuch einer Langzeitweiterbildung ist bei einem Anstellungsgrad von mind. 80 % eine</p>	<p>Art. 9 Freistellung: Langzeitweiterbildungen</p> <p>¹ Für den Besuch von Langzeitweiterbildungen ist bei einem Anstellungsgrad von mind. 80 % eine</p>	<p><u>Abs. 1:</u> Im kantonalen Recht wird als lange Weiterbildung eine Ausbildung umschrieben, die mehr als zehn Arbeitstage pro zwei Jahre dauert. Die kirchliche Regelung ist differenzierter ausgestaltet. Zur</p>

① Neu	② Bisher	③ Bemerkungen
<p>Freistellung von max. 15 Arbeitstagen pro Jahr während max. vier Jahren möglich.</p> <p>² Bei Teilzeitanstellungen gilt folgende Freistellung: bei einem Anstellungsgrad von 60–79 % höchstens 10 Arbeitstage pro Jahr während max. vier Jahren, bei einem Anstellungsgrad von 40–59 % höchstens 7 Arbeitstage pro Jahr während max. vier Jahren, bei einem Anstellungsgrad von weniger als 40 % höchstens 3 Arbeitstage pro Jahr während max. vier Jahren.</p> <p>³ <u>Der Umfang der Freistellung nach Absatz 2 gilt auch für eine Langzeitweiterbildung während der WeA, beträgt indes mindestens 10 Arbeitstage pro Jahr.</u></p> <p>⁴ <u>Zwischen dem Besuch von zwei Langzeitweiterbildungen müssen mindestens fünf Jahre liegen. Diese Frist kann unterschritten werden, wenn das dienstliche Interesse es erfordert.</u></p> <p>⁵ Pfarrerinnen und Pfarrer, die als Verweserin/Verweser angestellt sind, haben keinen Anspruch auf Freistellung für den Besuch von Langzeitweiterbildungen.</p>	<p>Freistellung von max. 15 Arbeitstagen pro Jahr während max. vier Jahren möglich.</p> <p>² Bei Teilzeitanstellungen gilt folgende Freistellung: bei einem Anstellungsgrad von 60–79 % höchstens 10 Arbeitstage pro Jahr während max. vier Jahren, bei einem Anstellungsgrad von 40–59 % höchstens 7 Arbeitstage pro Jahr während max. vier Jahren, bei einem Anstellungsgrad von weniger als 40 % höchstens 3 Arbeitstage pro Jahr während max. vier Jahren.</p> <p>³ [aufgehoben]</p> <p>⁴ Pfarrerinnen und Pfarrer, die als Verweserin/Verweser angestellt sind, haben keinen Anspruch auf Freistellung für den Besuch von Langzeitweiterbildungen.</p>	<p>Definition der Langzeitweiterbildungen vgl. Art. 16 des Reglements.</p> <p><u>Art. 3:</u> Vgl. hierzu auch Art. 8 Abs. 3. Die Abhängigkeit der Freistellung vom Anstellungsgrad wird bei Langzeitweiterbildungen in der WeA-Zeit eindeutig geklärt, aber eine Schlechterstellung gegenüber normalen WeA-Angeboten bei Anstellungen unter 60 % vermieden.</p> <p><u>Abs. 4:</u> Der neue Absatz entspricht der bisherigen Bestimmung in Art. 5 der kantonalen Weiterbildungsverordnung. Vgl. auch Art. 24 Abs. 2 (betr. Subventionierung).</p> <p><u>Kantonale Weiterbildungsverordnung:</u></p> <p>Art. 2 Freistellungsarten</p> <p>Arten der Freistellung:</p> <p>a [...]</p> <p>b lange Weiterbildung: mehr als zehn Arbeitstage pro zwei Jahre;</p> <p>c [...]</p> <p><i>2 Lange Weiterbildung</i></p> <p>Art. 5 Voraussetzungen</p> <p>Zwischen zwei langen Weiterbildungen von mehr als 15 Arbeitstagen müssen mindestens fünf Jahre liegen. Diese Frist kann unterschritten werden, wenn das dienstliche Interesse es erfordert.</p>
<p>Art. 10 Freistellung: Studienurlaub</p> <p>¹ Ein Studienurlaub dauert höchstens sechs Monate.</p> <p>² Er kann in Teilen von mindestens zwei Monaten bezogen werden.</p>	<p>Art. 10 Freistellung: Studienurlaub</p> <p>¹ Ein Studienurlaub dauert höchstens sechs Monate.</p> <p>² Er kann in Teilen von mindestens zwei Monaten bezogen werden.</p>	<p>Auch im kantonalen Recht ist vorgesehen, dass ein Studienurlaub insgesamt sechs Monate beträgt. Diese Studienlänge ist grosszügiger als die Regelung im GAV für die gesamtkirchlichen Mitarbeitenden (vgl. Art. 58 GAV).</p>

① Neu	② Bisher	③ Bemerkungen
<p>³ Er kann für Ferien unterbrochen werden, wenn die einzelnen Studienurlaubsteile vor und nach den Ferien eine Dauer von mindestens zwei Monaten aufweisen.</p> <p>⁴ In den Jahren, in denen Studienurlaub bezogen wird, ist ausserhalb der Studienurlaubsmonate keine weitere Freistellung für Weiterbildung oder Supervision möglich.</p>	<p>³ Er kann für Ferien unterbrochen werden, wenn die einzelnen Studienurlaubsteile vor und nach den Ferien eine Dauer von mindestens zwei Monaten aufweisen.</p> <p>⁴ In den Jahren, in denen Studienurlaub bezogen wird, ist ausserhalb der Studienurlaubsmonate keine weitere Freistellung für Weiterbildung oder Supervision möglich.</p>	<p><u>Kantonale Weiterbildungsverordnung:</u></p> <p>Art. 2 Freistellungsarten Arten der Freistellung:</p> <p>a [...] b [...] c Studienurlaub: insgesamt sechs Monate</p> <p>Art. 8 Dauer des Studienurlaubs Der Studienurlaub dauert höchstens sechs Monate. Er kann in Teilen von mindestens je zwei Monaten bezogen werden.</p>
<p>Art. 11 Freistellung: Supervisionen Wird für den Besuch von Supervisionen Arbeitszeit eingesetzt, kann die <u>Anstellungs</u>behörde diese zur Hälfte mit der für ein Jahr vorgesehenen Weiterbildungszeit verrechnen.</p>	<p>Art. 11 Freistellung: Supervisionen ¹ Wird für den Besuch von Supervisionen Arbeitszeit eingesetzt, kann die vorgesetzte Behörde diese zur Hälfte mit der für ein Jahr vorgesehenen Weiterbildungszeit verrechnen.</p>	<p>Die Anpassung dient primär der terminologischen Angleichung an die neue Landeskirchengesetzgebung (Art. 16 LKG). Bei Gemeindepfarrer/innen und weiteren Gemeindefachleitenden soll der Kirchgemeinderat über die Verrechnung entscheiden können.</p>
<p>Art. 12 Stellvertretung ¹ Die <u>Anstellungs</u>behörde organisiert die Stellvertretung während Weiterbildungen. ² Der Synodalrat regelt Einzelheiten bezüglich der Stellvertretung während dem Besuch einer Langzeitweiterbildung und während eines Studienurlaubs. ³ An finanzschwache Kirchgemeinden und Bezirke kann der Synodalrat auf Gesuch hin Beiträge gewähren.</p>	<p>Art. 12 Stellvertretung ¹ Die vorgesetzte Behörde organisiert die Stellvertretung während Weiterbildungen. ² Der Synodalrat regelt Einzelheiten bezüglich der Stellvertretung während dem Besuch einer Langzeitweiterbildung und während eines Studienurlaubs. ³ An finanzschwache Kirchgemeinden und Bezirke kann der Synodalrat auf Gesuch hin Beiträge gewähren.</p>	<p>Die Organisation der Stellvertretung obliegt grundsätzlich der Anstellungsbehörde. Der Synodalrat soll hierzu aber Einzelheiten regeln können (vgl. Art. 10 der Ausführungsverordnungen [KES 59.011 – 59.014]).</p>

① Neu	② Bisher	③ Bemerkungen
<p>IV. Weitere Regelungen zu einzelnen Formen von Weiterbildung und zur Supervision</p>	<p>IV. Weitere Regelungen zu einzelnen Formen von Weiterbildung und zur Supervision</p>	
<p>Art. 13 Übersicht</p> <p>¹ Kurze Weiterbildungen n bieten die Gelegenheit, berufliche Erfahrungen zu reflektieren, punktuell Neues zu lernen und den kollegialen Austausch zu pflegen.</p> <p>² Die Weiterbildung von Pfarrerinnen und Pfarrern in den ersten fünf Amtsjahren (WeA) bildet ein die allgemeine Weiterbildung ergänzendes Programm, in dem spezifisch auf Themen der ersten Amtsjahre eingegangen wird mit dem Ziel, den Berufseinstieg zu erleichtern und zu optimieren.</p> <p>³ Langzeitweiterbildungen n führen zu einer Vertiefung der jeweiligen beruflichen Kompetenz und unterstützen die Entwicklung einer professionellen und persönlichen Identität. Sie können eine Schwerpunktsetzung oder Spezialisierung innerhalb der Kirche zur Folge haben.</p> <p>⁴ Studienurlaube e dienen dazu, während einer längeren Phase die berufliche Praxis zu reflektieren, Neues zu lernen bzw. ein Gebiet zu vertiefen. Sie schaffen die Grundlage, um den Beruf mit neuer Motivation auszuüben.</p> <p>⁵ Die Supervision n ist ein Instrument zur kontinuierlichen Reflexion der beruflichen Tätigkeit. Die professionelle Kompetenz und die Qualität der Berufsausübung werden dadurch erhöht.</p>	<p>Art. 13 Übersicht</p> <p>¹ Kurze Weiterbildungen: Sie bieten die Gelegenheit, berufliche Erfahrungen zu reflektieren, punktuell Neues zu lernen und den kollegialen Austausch zu pflegen.</p> <p>² Weiterbildung von Pfarrerinnen und Pfarrern in den ersten fünf Amtsjahren (WeA): Sie ist ein die allgemeine Weiterbildung ergänzendes Programm, in dem spezifisch auf Themen der ersten Amtsjahre eingegangen wird mit dem Ziel, den Berufseinstieg zu erleichtern und zu optimieren.</p> <p>³ Langzeitweiterbildungen: Sie führen zu einer Vertiefung der jeweiligen beruflichen Kompetenz und unterstützen die Entwicklung einer professionellen und persönlichen Identität. Sie können eine Schwerpunktsetzung oder Spezialisierung innerhalb der Kirche zur Folge haben.</p> <p>⁴ Studienurlaube: Sie dienen dazu, während einer längeren Phase die berufliche Praxis zu reflektieren, Neues zu lernen bzw. ein Gebiet zu vertiefen. Sie schaffen die Grundlage, um den Beruf mit neuer Motivation auszuüben.</p> <p>⁵ Supervision: Sie ist ein Instrument zur kontinuierlichen Reflexion der beruflichen Tätigkeit. Die professionelle Kompetenz und die Qualität der Berufsausübung werden dadurch erhöht.</p>	<p>Terminologischer Hinweis: Der Begriff «kurze Weiterbildungen» entspricht dem bisherigen kantonalen Weiterbildungsrecht für Pfarrer/innen (vgl. Art. 2 lit. a Verordnung über die Weiterbildung und den Studienurlaub für Pfarrerinnen und Pfarrer der Landeskirchen [BSG 414.111]), ist aber auch im Personalrecht für die Mitarbeitenden der gesamtkirchlichen Dienste bekannt (Art. 56 GAV [KES 48.020]). Der Begriff, welcher u.a. gegenüber Langzeitweiterbildungen eine Abgrenzung vornimmt, ist gut eingeführt und soll daher beibehalten werden. Im Absatz 5 werden explizit auch die Supervisionen erwähnt.</p> <p>Die weiteren Anpassungen in diesem Artikel sind lediglich redaktioneller Natur.</p>

① Neu	② Bisher	③ Bemerkungen
<p>Art. 14 Weiterbildung von Pfarrerinnen und Pfarrern in den ersten fünf Amtsjahren: Konzept</p> <p>¹ Das spezifische WeA-Programm umfasst Angebote wie Kurse (SeA: Seminare in den ersten Amtsjahren), individuelle Coachings (CeA: Coaching in den ersten Amtsjahren) und Fachcoachings zu pfarramtlichen Handlungsfeldern (FeA: Fachcoaching in den ersten Amtsjahren).</p> <p>² Der Synodalrat kann Anpassungen am Konzept vornehmen bzw. Pfarrerinnen und Pfarrer in den ersten Amtsjahren verpflichten, Angebote zu bestimmten Inhalten zu besuchen. Er kann auch einzelne Teile des WeA-Programms als Pflichtteile der Ausbildung deklarieren.</p> <p>³ Der Synodalrat kann beschliessen, ein WeA-Programm auch für andere Mitarbeitende im Sinn von Art. 3 Abs. 2 anzubieten, und die entsprechenden Stellen beauftragen, ein solches zu konzipieren.</p>	<p>Art. 14 Weiterbildung von Pfarrerinnen und Pfarrern in den ersten fünf Amtsjahren: Konzept</p> <p>¹ Das spezifische WeA-Programm umfasst Angebote wie Kurse (SeA: Seminare in den ersten Amtsjahren), individuelle Coachings (CeA: Coaching in den ersten Amtsjahren) und Fachcoachings zu pfarramtlichen Handlungsfeldern (FeA: Fachcoaching in den ersten Amtsjahren).</p> <p>² Der Synodalrat kann Anpassungen am Konzept vornehmen bzw. Pfarrerinnen und Pfarrer in den ersten Amtsjahren verpflichten, Angebote zu bestimmten Inhalten zu besuchen. Er kann auch einzelne Teile des WeA-Programms als Pflichtteile der Ausbildung deklarieren.</p> <p>³ Der Synodalrat kann beschliessen, ein WeA-Programm auch für andere Mitarbeitende im Sinn von Art. 3 Abs. 2 anzubieten, und die entsprechenden Fachstellen beauftragen, ein solches zu konzipieren.</p>	<p><u>Kantonale Weiterbildungsverordnung:</u></p> <p>Art. 2 Freistellungsarten</p> <p>Arten der Freistellung:</p> <p>a kurze Weiterbildung: bis zehn Arbeitstage pro zwei Jahre, für Pfarrerinnen und Pfarrer in den ersten fünf Amtsjahren zusätzlich fünf Arbeitstage pro Jahr;</p> <p>b [...]</p> <p>c [...]</p>
<p>Art. 15 Weiterbildung von Pfarrerinnen und Pfarrern in den ersten fünf Amtsjahren: Verpflichtung</p> <p>¹ Der Besuch von spezifischen Weiterbildungen in den ersten fünf Amtsjahren ist Pflicht und Recht. Dies gilt unabhängig vom Anstellungsmodus (Stellvertretung oder feste Anstellung) und Beschäftigungsgrad einer Pfarrerin/eines Pfarrers.</p> <p>² Pfarrerinnen/Pfarrer in den ersten fünf Amtsjahren nehmen an insgesamt acht WeA-Veranstaltungen teil. Es dürfen nicht mehr als zwei Veranstaltungen in dasselbe Kalenderjahr fallen.</p> <p>³ Der fachlich verantwortliche Bereich kontrolliert, ob die Pflicht zum Besuch von WeA-Veranstaltungen erfüllt worden ist. Ist dies nicht der Fall, fordert sie die Pfarrerin/den Pfarrer auf, dieser Verpflichtung</p>	<p>Art. 15 Weiterbildung von Pfarrerinnen und Pfarrern in den ersten fünf Amtsjahren: Verpflichtung</p> <p>¹ Der Besuch von spezifischen Weiterbildungen in den ersten fünf Amtsjahren ist Pflicht und Recht. Dies gilt unabhängig vom Anstellungsmodus (Stellvertretung oder feste Anstellung) und Beschäftigungsgrad einer Pfarrerin/eines Pfarrers.</p> <p>² Pfarrerinnen/Pfarrer in den ersten fünf Amtsjahren nehmen an insgesamt acht WeA-Veranstaltungen teil. Es dürfen nicht mehr als zwei Veranstaltungen in dasselbe Kalenderjahr fallen.</p> <p>³ Die für die Weiterbildung zuständige Fachstelle kontrolliert, ob die Pflicht zum Besuch von WeA-Veranstaltungen erfüllt worden ist. Ist dies nicht der Fall, fordert sie die Pfarrerin/den Pfarrer auf, dieser</p>	

① Neu	② Bisher	③ Bemerkungen
nachzukommen. Die vorgesetzte Behörde wird entsprechend informiert.	Verpflichtung nachzukommen. Die vorgesetzte Behörde wird entsprechend informiert.	
<p>Art. 16 Langzeitweiterbildungen: Einstufung und Kontingente</p> <p>¹ Jedes zusammenhängende oder modular aufgebaute Kursangebot, das (während eines Kalenderjahres oder über mehrere Jahre hinweg) länger als 15 Arbeitstage dauert, wird als Langzeitweiterbildung eingestuft. Einzelheiten regelt der Synodalrat.</p> <p>² Der Synodalrat legt für jede Berufsgruppe Jahreskontingente fest im Sinne eines für Langzeitweiterbildungen maximal vorgesehenen Geldbetrags.</p>	<p>Art. 16 Langzeitweiterbildungen: Einstufung und Kontingente</p> <p>¹ Jedes zusammenhängende oder modular aufgebaute Kursangebot, das (während eines Kalenderjahres oder über mehrere Jahre hinweg) länger dauert als 15 Tage, wird in aller Regel als Langzeitweiterbildung eingestuft. Einzelheiten regelt der Synodalrat.</p> <p>² Der Synodalrat legt für jede Berufsgruppe Jahreskontingente fest im Sinne eines für Langzeitweiterbildungen maximal vorgesehenen Geldbetrags.</p>	<p>Abs. 1: Im kantonalen Recht wird bereits eine Weiterbildung von mehr als zehn Arbeitstagen pro zwei Jahre als «lang» eingestuft. Demgegenüber wird im kirchlichen Recht die Schwelle grundsätzlich bei «15 Tagen» angesetzt. Hierbei handelt es sich um Arbeitstage, was es zu präzisieren gilt. Im Interesse einer präziseren Definition der «Langzeitweiterbildungen» soll ausserdem der Passus «in aller Regel» gestrichen werden.</p> <p><u>Kantonale Weiterbildungsverordnung:</u></p> <p>Art. 2 Freistellungsarten</p> <p>Arten der Freistellung:</p> <p>a [...]</p> <p>b lange Weiterbildung: mehr als zehn Arbeitstage pro zwei Jahre;</p> <p>c [...]</p>
<p>Art. 17 Studienurlaub: Berechtigung</p> <p><u>¹ Für einen Studienurlaub von Pfarrerinnen und Pfarrern werden vorausgesetzt:</u></p> <p><u>a) ein Beschäftigungsgrad von mindestens 50 Prozent;</u></p> <p><u>b) eine unbefristete Anstellung bzw. die erfolgte Wahl auf Amtsdauer;</u></p> <p><u>c) mindestens zehn an Pfarrstellen im Kirchengebiet geleistete Dienstjahre;</u></p> <p><u>d) Antritt des Urlaubs mindestens drei Jahre vor Erreichen des Rücktrittsalters;</u></p> <p><u>e) der Nachweis regelmässiger Weiterbildungen.</u></p>	<p>Art. 17 Studienurlaub: Berechtigung</p> <p>¹ Die Voraussetzungen für den Bezug eines Studienurlaubs durch Pfarrerinnen und Pfarrer richten sich nach der staatlichen WB-Verordnung. Für Pfarrerinnen und Pfarrer in den Kantonen Solothurn und Jura bleiben besondere Vorgaben vorbehalten.</p> <p>² Katechetinnen, Katecheten, Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone können einen Studienurlaub beziehen, wenn sie</p> <p>a) auf Amtsdauer gewählt oder unbefristet angestellt sind;</p> <p>b) mindestens zehn Dienstjahre als Trägerin oder Träger eines kirchlichen Amts (Pfarramt, sozialdi-</p>	<p>Die Voraussetzungen für den Bezug von Studienurlaub durch Pfarrerinnen und Pfarrer richtet sich grundsätzlich nach den bisherigen kantonalen Bestimmungen. Zusätzlich ist ein Nachweis über den Besuch regelmässiger Weiterbildungen zu erbringen. Bei Gesuchen um Studienurlaub ist im Rahmen des Bewilligungsverfahrens ausserdem eine Feinplanung resp. ein inhaltliches Konzept einzugeben (vgl. Art. 6b).</p>

① Neu	② Bisher	③ Bemerkungen
<p>² Katechetinnen, Katecheten, Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone können einen Studienurlaub beziehen, wenn sie</p> <p>a) auf Amtsdauer gewählt oder unbefristet angestellt sind;</p> <p>b) mindestens zehn Dienstjahre als Trägerin oder Träger eines kirchlichen Amtes (Pfarramt, sozialdiakonisches Amt, katechetisches Amt) für die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn aufweisen;</p> <p>c) den Studienurlaub früher als drei Jahre vor Erreichen des Rücktrittsalters antreten.</p> <p>³ Ausserhalb der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn in einer vergleichbaren Anstellung geleistete Dienstjahre werden zur Hälfte angerechnet, sofern während der anzurechnenden Jahre kein Studienurlaub bezogen worden ist.</p> <p>⁴ Ein Studienurlaub kann unter dem Vorbehalt von Art. 10 Abs. 2 nur einmal bezogen werden.</p>	<p>akonisches Amt, katechetisches Amt) für die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn aufweisen;</p> <p>c) den Studienurlaubs früher als drei Jahre vor Erreichen des Rücktrittsalters antreten.</p> <p>³ Ausserhalb der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn in einer vergleichbaren Anstellung geleistete Dienstjahre werden zur Hälfte angerechnet, sofern während der anzurechnenden Jahre kein Studienurlaub bezogen worden ist.</p> <p>⁴ Ein Studienurlaub kann unter dem Vorbehalt von Art. 10 Abs. 2 nur einmal bezogen werden.</p>	<p><u>Kantonale Weiterbildungsverordnung:</u></p> <p>Art. 7 Voraussetzungen</p> <p>¹ Für einen Studienurlaub werden vorausgesetzt</p> <p>a ein Beschäftigungsgrad von mindestens 50 Prozent,</p> <p>b die erfolgte Wahl auf Amtsdauer bzw. eine unbefristete Anstellung;</p> <p>c mindestens zehn an einer Pfarr- oder Hilfspfarrstelle im Kanton Bern geleistete Dienstjahre;</p> <p>d der Antritt des Urlaubs erfolgt mindestens drei Jahre vor Erreichen des Rücktrittsalters.</p> <p>² Ausserhalb des Kantons Bern geleistete Dienstjahre an einer Pfarr- oder Hilfspfarrstelle werden zur Hälfte angerechnet. Vorbehalten bleiben abweichende Regelungen in interkantonalen Vereinbarungen.</p> <p>Art. 9 Bewilligungsverfahren</p> <p>¹⁻² [...].</p> <p>³ Die inhaltliche Planung des Studienurlaubs erfolgt gestützt auf die kirchlichen Ausführungsbestimmungen in Zusammenarbeit zwischen der Gesuchstellerin oder dem Gesuchsteller und der Kirche. Die zuständige kirchliche Oberbehörde leitet das definitive Gesuch mit ihrem Antrag spätestens zwei Monate vor Beginn des Urlaubs an die Beauftragte oder den Beauftragten für kirchliche Angelegenheiten weiter.</p>
<p>Art. 18 Studienurlaub: Vorgehen bei Abbruch</p> <p>¹ Wird ein Studienurlaub wegen Krankheit oder Unfall abgebrochen, besteht ein Anspruch auf Nachbezug des noch nicht bezogenen Urlaubs.</p> <p>² Wird ein Studienurlaub aus privaten Gründen abgebrochen, entfällt der Anspruch auf Nachbezug.</p> <p>³ Die Anstellungsbehörde und der zuständige Bereich sind unverzüglich über den Abbruch des Studienurlaubs zu informieren.</p> <p>⁴ Die zeitliche Festsetzung des Nachbezugs ist durch die Anstellungsbehörde zu bewilligen und dem zuständigen Bereich mitzuteilen.</p> <p>⁵ Bei Pfarrerinnen und Pfarrern, die als Angestell-</p>	<p>Art. 18 Studienurlaub: Vorgehen bei Abbruch</p> <p>¹ Wird ein Studienurlaub wegen Krankheit oder Unfall abgebrochen, besteht ein Anspruch auf Nachbezug des noch nicht bezogenen Urlaubs.</p> <p>² Wird ein Studienurlaub aus privaten Gründen abgebrochen, entfällt der Anspruch auf Nachbezug.</p> <p>³ Die vorgesetzte Behörde und die für die Weiterbildung zuständige Fachstelle sind unverzüglich über den Abbruch des Studienurlaubs zu informieren.</p> <p>⁴ Die zeitliche Festsetzung des Nachbezugs ist durch die vorgesetzte Behörde zu bewilligen und der für die Weiterbildung zuständigen Fachstelle mitzuteilen.</p>	<p>Die Änderungen in dieser Bestimmungen sind weitgehend redaktioneller Natur (vgl. aber Abs. 5 und 6).</p> <p><u>Abs. 5:</u> Die kantonale und die kirchliche Regelungen zum Vorgehen bei Studienabbruch sind vergleichbar. Da es vorderhand in den kantonsübergreifenden Kirchgemeinden kantonal besoldete Pfarrstellen geben wird, kann auch Abs. 5 (in angepasster Form) beibehalten werden.</p> <p><u>Abs. 6:</u> Um eine möglichst reibungslose administrative Abwicklung zu ermöglichen, soll der Synodalrat in seiner Eigenschaft als Vertretung der Arbeitgeberin bei Bedarf weitere Meldepflichten festlegen können.</p>

① Neu	② Bisher	③ Bemerkungen
<p><u>te des Kantons Bern in einer kantonsübergreifenden Kirchgemeinde tätig sind (Art. 2 Abs. 2)</u> ist ein Abbruch des Studienurlaubs zusätzlich unverzüglich dem/der Beauftragten für kirchliche Angelegenheiten der Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion zu melden. Diese Stelle ist auch über die allfällige Regelung eines Nachbezugs zu informieren.</p> <p><u>6 Bei Pfarrerinnen und Pfarrern, deren Arbeitgeberin die bernische Landeskirche ist, kann der Synodalrat festlegen, dass weitere Stellen zu informieren sind.</u></p>	<p>⁵ Bei staatlich besoldeten bernischen Pfarrerinnen und Pfarrern ist ein Abbruch des Studienurlaubs zusätzlich unverzüglich dem/der Beauftragten für kirchliche Angelegenheiten der Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion zu melden. Diese Stelle ist auch über die allfällige Regelung eines Nachbezugs zu informieren.</p>	<p><u>Kantonale Weiterbildungsverordnung:</u></p> <p>Art. 12 Abbruch des Studienurlaubs</p> <p>¹ Wird ein Studienurlaub wegen Krankheit oder Unfall abgebrochen, besteht ein Anspruch auf Nachbezug des noch nicht bezogenen Urlaubs. Die zeitliche Festsetzung des Nachbezugs ist durch den Kirchgemeinderat zu bewilligen und der Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion mitzuteilen.</p> <p>² Wird ein Studienurlaub aus privaten Gründen abgebrochen, entfällt der Anspruch auf Nachbezug.</p> <p>³ Die beurlaubte Person meldet den Abbruch unverzüglich der Beauftragten oder dem Beauftragten für kirchliche Angelegenheiten.</p>
<p>Art. 19 Studienurlaub: Gehaltsabzug</p> <p><u>1 Den Pfarrerinnen und Pfarrern, deren Arbeitgeberin die bernische Landeskirche ist, wird während der Dauer des Studienurlaubs das Gehalt einschliesslich des 13. Monatsgehalts um zehn Prozent gekürzt. Die Sozialzulagen werden nicht gekürzt.</u></p> <p><u>2 Die einbehaltenen Gehaltsteile werden den Anstellungsbehörden zwecks Finanzierung von Stellvertretungskosten zur Verfügung gestellt.</u></p> <p>³ Bei Studienurlauben von Pfarrerinnen und Pfarrern in den Kantonen Jura und Solothurn sowie von Sozialdiakoninnen, Sozialdiakonen, Katechetinnen und Katecheten regeln die Anstellungsbehörden die Frage eines Gehaltsabzuges im Rahmen des Bewilligungsverfahrens.</p>	<p>Art. 19 Studienurlaub: Gehaltsabzug</p> <p>¹ Die staatliche WB-Verordnung (Art. 10) regelt einen Gehaltsabzug für staatlich besoldete bernische Pfarrerinnen und Pfarrer.</p> <p>² Bei Inhaberinnen und Inhabern kirchgemeindeeigener Pfarrstellen wenden die vorgesetzten Behörden diese Bestimmungen analog an.</p> <p>³ Bei Studienurlauben von Pfarrerinnen und Pfarrern in den Kantonen Jura und Solothurn sowie von Sozialdiakoninnen, Sozialdiakonen, Katechetinnen und Katecheten regeln die vorgesetzten Behörden die Frage eines Gehaltsabzuges im Rahmen des Bewilligungsverfahrens.</p>	<p>Der Gehaltsabzug ist auch im kantonalen Recht vorgesehen. Der Inhalt des zweiten Absatzes ergibt sich bereits aus dem ersten Absatz, weil die bernische Landeskirche auch bei kirchgemeindeeigenen Pfarrstellen im Kanton Bern als Arbeitgeberin auftritt (Art. 17 Abs. 1 PRG). An dessen Stelle soll aber der Verwendungszweck des Gehaltsabzuges festgehalten werden.</p> <p><u>Kantonale Weiterbildungsverordnung:</u></p> <p>Art. 10 Gehaltsabzug</p> <p>Der beurlaubten Pfarrerin oder dem beurlaubten Pfarrer wird während der Dauer des Studienurlaubs das Gehalt einschliesslich des 13. Monatsgehalts um zehn Prozent gekürzt. Die Sozialzulagen werden nicht gekürzt.</p> <p>Art. 11 Rückerstattung an Kirchgemeinden</p> <p>¹ Die gemäss Artikel 10 einbehaltenen Gehaltsteile werden den Kirchgemeinden zur Finanzierung von Stellvertretungskosten rückerstattet.</p> <p>² [...]</p>

① Neu	② Bisher	③ Bemerkungen
<p>Art. 20 Studienurlaub: Berichterstattung Verlauf und Ertrag des Studienurlaubs sind zuhanden der Anstellungsbehörde und dem zuständigen Bereich in einem Bericht festzuhalten.</p>	<p>Art. 20 Studienurlaub: Berichterstattung Verlauf und Ertrag des Studienurlaubs sind zuhanden der vorgesetzten Behörde und der für die Weiterbildung zuständigen Fachstelle in einem Bericht festzuhalten.</p>	<p>Die Anpassungen in diesem Artikel sind rein redaktioneller Natur.</p>
<p>Art. 21 Supervisionen: Formen Supervisionen können von Einzelnen, Gruppen und Teams in Anspruch genommen werden.</p>	<p>Art. 21 Supervisionen: Formen Supervisionen können von Einzelnen, Gruppen und Teams in Anspruch genommen werden.</p>	
<p>V. Subventionierung von Weiterbildung und Subvention</p>	<p>V. Subventionierung von Weiterbildung und Subvention</p>	
<p>Art. 22 Voraussetzungen ¹ Eine Subventionierung der Weiterbildung der in Art. 3 Abs. 2 genannten Berufsgruppen durch die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn erfolgt unter folgenden Voraussetzungen: a) Aufnahme in den Kirchendienst der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn als Pfarrerin oder Pfarrer, Beauftragung als Sozialdiakonin oder Sozialdiakon oder Katechetin oder Katechet oder Ausweis über einen vom Synodalrat anerkannten Ausbildungsabschluss in den übrigen Fällen. Ob eine Ausbildung anerkannt ist, wird im Auftrag des zuständigen Bereichs durch die fachlich verantwortlichen Bereiche der gesamtkirchlichen Dienste festgestellt; b) weitere kirchliche Mitarbeitende im Sinn von Art. 145f Abs. 1 Kirchenordnung; c) Beschäftigung im Rahmen eines voll- oder teilzeitlichen Anstellungsverhältnisses. ² In Zeiten, in denen Mitarbeitende von ihrer beruflichen Tätigkeit aufgrund eines Arzzeugnisses vollumfänglich freigestellt sind, werden keine Weiterbildungen subventioniert.</p>	<p>Art. 22 Voraussetzungen ¹ Eine Subventionierung der Weiterbildung der in Art. 3 Abs. 2 genannten Berufsgruppen durch die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn erfolgt unter folgenden Voraussetzungen: a) Aufnahme in den Kirchendienst der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn als Pfarrerin oder Pfarrer, Beauftragung als Sozialdiakonin oder Sozialdiakon oder Katechetin oder Katechet oder Ausweis über einen vom Synodalrat anerkannten Ausbildungsabschluss in den übrigen Fällen. Ob eine Ausbildung anerkannt ist, wird im Auftrag der für die Weiterbildung zuständigen Fachstelle durch die entsprechenden Bereiche der gesamtkirchlichen Dienste festgestellt; b) weitere kirchliche Mitarbeitende im Sinn von Art. 145f Abs. 1 Kirchenordnung; c) Beschäftigung im Rahmen eines voll- oder teilzeitlichen Anstellungsverhältnisses. ² In Zeiten, in denen Mitarbeitende von ihrer beruflichen Tätigkeit aufgrund eines Arzzeugnisses vollumfänglich freigestellt sind, werden keine Weiterbildungen subventioniert.</p>	<p><u>Art. 1 Abs. lit. a</u>: Die Anpassung bezweckt eine terminologische Angleichung an den übrigen Erlassstext. <u>Abs. 3</u>: Die Änderung in dieser Bestimmung dient einer Präzisierung: nach der geltenden Praxis können einer Kursteilnehmerin oder einem Kursteilnehmer subventionierte Kursbeiträge in Rechnung gestellt werden; kann dann der Kursbesuch mangels Voraussetzungen nicht als Weiterbildung genehmigt werden, so wird der restliche Betrag in Rechnung gestellt. Subventionen werden nach diesem Modell somit nicht erst gewährt, nachdem ein Bewilligungsentscheid vorliegt. Immer setzt die Subvention aber letztlich eine bewilligte Weiterbildung voraus. Es wird vorgeschlagen, die Bestimmung im dritten Absatz in diesem Sinne anzupassen.</p>

① Neu	② Bisher	③ Bemerkungen
<p>³ Subventionen werden <u>nur bei bewilligten Weiterbildungen gewährt.</u></p> <p>⁴ Bei Stellenlosigkeit unmittelbar nach der Ordination, Beauftragung oder Verleihung eines Diploms nach Art. 3 Abs. 2 Bst. d können Weiterbildungen durch die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn bewilligt und subventioniert werden. Das Nähere regelt der Synodalrat.</p>	<p>³ [aufgehoben]</p> <p>⁴ Subventionen werden erst dann ausgerichtet, wenn die vorgesetzte Behörde die Weiterbildung bewilligt hat und allfällige weitere gemäss diesem Reglement involvierte Stellen zugestimmt haben.</p> <p>⁵ Bei Stellenlosigkeit unmittelbar nach der Ordination, Beauftragung oder Verleihung eines Diploms nach Art. 3 Abs. 2 Bst. d können Weiterbildungen durch die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn bewilligt und subventioniert werden. Das Nähere regelt der Synodalrat.</p>	
<p>Art. 23 Grundsätze</p> <p>¹ Subventioniert werden Kurse</p> <p>a) aus dem offiziellen Angebot der schweizerischen Landeskirchen;</p> <p>b) anderer, <u>vom zuständigen Bereich anerkannter</u> Anbietender.</p> <p>² Angebote, die im Auftrag der reformierten Landeskirchen der Schweiz durchgeführt werden, werden höher subventioniert als Angebote anderer Anbietender.</p> <p>³ Falls Bereiche der gesamtkirchlichen Dienste selber keine oder nur wenige Weiterbildungen anbieten, definieren sie, welche Weiterbildungen höher zu subventionieren sind.</p> <p>⁴ Der Anstellungsmodus (Stellvertretung oder feste Anstellung) und der Beschäftigungsgrad haben keinen Einfluss auf die Höhe der Subvention.</p> <p>⁵ Der Besuch einer Langzeitweiterbildung wird während max. vier Jahren subventioniert.</p> <p>⁶ Supervisionen werden auch in jenen Jahren subventioniert, in denen eine kurze Weiterbildung besucht <u>oder ein Studienurlaub bezogen</u> wird.</p>	<p>Art. 23 Grundsätze</p> <p>¹ Subventioniert werden Kurse aus dem offiziellen Angebot der schweizerischen Landeskirchen und Kurse anderer Anbietender.</p> <p>² Angebote, die im Auftrag der reformierten Landeskirchen der Schweiz durchgeführt werden, werden höher subventioniert als Angebote anderer Anbietender.</p> <p>³ Falls Bereiche der gesamtkirchlichen Dienste selber keine oder nur wenige Weiterbildungen anbieten, definieren sie, welche Weiterbildungen höher zu subventionieren sind.</p> <p>⁴ Der Anstellungsmodus (Stellvertretung oder feste Anstellung) und der Beschäftigungsgrad haben keinen Einfluss auf die Höhe der Subvention.</p> <p>⁵ Der Besuch einer Langzeitweiterbildung wird während max. vier Jahren subventioniert.</p> <p>⁶ Supervisionen werden auch in jenen Jahren subventioniert, in denen eine kurze Weiterbildung besucht wird. Ebenso in Jahren, in denen ein Studienurlaub bezogen wird, allerdings nur Sitzungen während jener Monate, die als Studienurlaubszeit deklariert sind.</p>	<p><u>Abs. 1:</u> Neu soll bereits in diesem Absatz verdeutlicht werden, dass nur Kurse anderer Anbietender subventioniert werden können, wenn diese anerkannt worden sind.</p> <p><u>Abs. 4:</u> Während im Hinblick auf die <i>Berechtigung</i> zum Bezug einer Weiterbildung der Beschäftigungsgrad eine Rolle spielen kann (vgl. zum Studienurlaub Art. 17 Abs. 1 lit. a, soll die <i>Höhe</i> der Subvention weiterhin unabhängig vom Beschäftigungsgrad gelten.</p> <p><u>Abs. 6:</u> Die Anpassungen in diesem Absatz werden vorgeschlagen, weil sich Supervisionen in der Regel über einen längeren Zeitraum erstrecken und die berufliche Tätigkeit unterstützen.</p>

① Neu	② Bisher	③ Bemerkungen
<p>Art. 24 Einschränkungen</p> <p>¹ In den Jahren, in denen (Teile von) Langzeitweiterbildungen besucht werden, entfallen alle Anrechte auf die Subventionierung anderer Weiterbildungen. Bei Pfarrerinnen und Pfarrern in den ersten fünf Amtsjahren gilt dies auch für Angebote der "Weiterbildung in den ersten Amtsjahren" (WeA).</p> <p>² Zwischen dem Besuch von zwei Langzeitweiterbildungen müssen mindestens fünf Jahre liegen, bevor wieder eine Subventionierung möglich ist. Diese Frist kann unterschritten werden, wenn das dienstliche Interesse dies erfordert.</p> <p>³ In den Jahren, in denen Studienurlaub bezogen wird, werden Weiterbildungen und Supervisionen nur dann subventioniert, wenn sie jene Monate betreffen, die als Studienurlaubszeit deklariert sind.</p> <p>⁴ Supervisionen werden in folgenden Fällen nicht subventioniert:</p> <ul style="list-style-type: none"> - im betreffenden Jahr werden eine Langzeitweiterbildung bzw. Module davon besucht; - eine Pfarrerin/ein Pfarrer in den ersten fünf Amtsjahren belegt im betreffenden Jahr ein Coaching oder Fachcoaching in den ersten Amtsjahren (CeA/FeA); - die Supervision weist einen primär therapeutischen Charakter auf, - es handelt sich um eine Teamsupervision, die durch die Anstellungsbehörde angeordnet worden ist. 	<p>Art. 24 Einschränkungen</p> <p>¹ In den Jahren, in denen (Teile von) Langzeitweiterbildungen besucht werden, entfallen alle Anrechte auf die Subventionierung anderer Weiterbildungen. Bei Pfarrerinnen und Pfarrern in den ersten fünf Amtsjahren gilt dies auch für Angebote der "Weiterbildung in den ersten Amtsjahren" (WeA).</p> <p>² Zwischen dem Besuch von zwei Langzeitweiterbildungen müssen fünf Jahre verstrichen sein, bevor wieder eine Subventionierung möglich ist. Diese Frist kann unterschritten werden, wenn das dienstliche Interesse dies erfordert.</p> <p>³ In den Jahren, in denen Studienurlaub bezogen wird, werden Weiterbildungen und Supervisionen nur dann subventioniert, wenn sie jene Monate betreffen, die als Studienurlaubszeit deklariert sind.</p> <p>⁴ Supervisionen werden in folgenden Fällen nicht subventioniert:</p> <ul style="list-style-type: none"> - im betreffenden Jahr werden eine Langzeitweiterbildung bzw. Module davon besucht; - eine Pfarrerin/ein Pfarrer in den ersten fünf Amtsjahren belegt im betreffenden Jahr ein Coaching oder Fachcoaching in den ersten Amtsjahren (CeA/FeA); - die Supervision weist einen primär therapeutischen Charakter auf; - es handelt sich um eine Teamsupervision, die durch die vorgesetzte Behörde angeordnet worden ist. 	<p><u>Abs. 2:</u> Vgl. hierzu Art. 9 Abs. 4 (betr. Freistellung).</p> <p><u>Abs. 4:</u> Es handelt sich um eine Präzisierung im Sinne der geltenden Praxis.</p>
<p>Art. 25 Kostenrahmen</p> <p>¹ Der Synodalrat legt jährlich die Höchstansätze fest für die Subventionierung</p> <p>a) der kurzen Weiterbildung;</p> <p>b) der Weiterbildung in den ersten Amtsjahren (WeA);</p>	<p>Art. 25 Kostenrahmen</p> <p>¹ Der Synodalrat legt jährlich die Höchstansätze fest für die Subventionierung</p> <p>a) der kurzen Weiterbildung;</p> <p>b) der Weiterbildung in den ersten Amtsjahren (WeA);</p>	

① Neu	② Bisher	③ Bemerkungen
<p>c) der Langzeitweiterbildung; d) der Supervision.</p> <p>² Der Synodalrat macht die Höchstansätze auf der Website der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn und in anderer geeigneter Weise bekannt.</p>	<p>c) der Langzeitweiterbildung; d) der Supervision.</p> <p>² Der Synodalrat macht die Höchstansätze auf der Website der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn und in anderer geeigneter Weise bekannt.</p>	
<p>Art. 26 Rückzahlungspflicht: <u>Langzeitweiterbildungen</u></p> <p>¹ Subventionen der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn an Langzeitweiterbildungen: Falls Pfarrerrinnen und Pfarrer oder weitere kirchliche Mitarbeitende während des Besuchs einer Langzeitweiterbildung oder vor Ablauf von zwei Jahren nach deren Abschluss die in Art. 3 und Art. 22 Abs. 1 genannten Voraussetzungen nicht mehr erfüllen, zahlen sie die Hälfte der bis zu diesem Zeitpunkt ausbezahlten Subventionen zurück. Über Ausnahmen in Härtefällen entscheidet <u>der für das betreffende Amt oder den betreffenden Dienst verantwortliche Bereich</u>.</p> <p>² Beiträge von Kirchgemeinden an Langzeitweiterbildungen von Pfarrerrinnen und Pfarrern sowie weiteren kirchlichen Mitarbeitenden: Eine Rückzahlungspflicht regeln die Behörden im Rahmen des Bewilligungsverfahrens.</p> <p>³ <u>[aufgehoben.]</u></p> <p>⁴ <u>[aufgehoben.]</u></p>	<p>Art. 26 Rückzahlungspflicht</p> <p>¹ Subventionen der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn an Langzeitweiterbildungen: Falls Pfarrerrinnen und Pfarrer oder weitere kirchliche Mitarbeitende während des Besuchs einer Langzeitweiterbildung oder vor Ablauf von zwei Jahren nach deren Abschluss die in Art. 3 und Art. 22 Abs. 1 genannten Voraussetzungen nicht mehr erfüllen, zahlen sie die Hälfte der bis zu diesem Zeitpunkt ausbezahlten Subventionen zurück. Über Ausnahmen in Härtefällen entscheidet die für eine bestimmte Berufsgruppe zuständige Leitung des jeweiligen Bereichs.</p> <p>² Beiträge von Kirchgemeinden an Langzeitweiterbildungen von Pfarrerrinnen und Pfarrern sowie weiteren kirchlichen Mitarbeitenden: Eine Rückzahlungspflicht regeln die Behörden im Rahmen des Bewilligungsverfahrens.</p> <p>³ [...]</p> <p>⁴ [...]</p>	<p>Die Rückzahlungspflicht von Stellvertretungskosten beschränkt sich nach dem kantonalen Recht auf Studienurlaube (vgl. auch Art. 19 Abs. 1) und wird daher in den neuen Artikeln 26a und 26b behandelt. Da sich Art. 26 somit nur auf Langzeitweiterbildungen bezieht, kann die Marginale entsprechend angepasst werden. Der bisherige Abs. 3 wird deshalb in Art. 26a umgesetzt.</p> <p>Der bisherige Abs. 4 findet sich in Art. 26b wieder.</p>

① Neu	② Bisher	③ Bemerkungen
<p><u>Art. 26a Rückzahlungspflicht: Studienurlaub bernischer Pfarrerinnen und Pfarrer</u></p> <p><u>1 Tritt eine Pfarrerin oder ein Pfarrer, deren Arbeitgeberin die Landeskirche ist, während des Studienurlaubs oder innerhalb von zwei Jahren nach dessen Bezug aus dem Dienst der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn aus, hat sie oder er der finanzierenden Stelle die durch den Studienurlaub verursachten Stellvertretungskosten wie folgt zurückzuzahlen:</u></p> <p><u>a) bei Austritt während des Studienurlaubs: 100 Prozent;</u></p> <p><u>b) bei Austritt im ersten Jahr nach dem Studienurlaub: 50 Prozent;</u></p> <p><u>c) bei Austritt im zweiten Jahr nach dem Studienurlaub: 25 Prozent.</u></p> <p><u>2 Der zurückzuzahlende Betrag darf das während des Studienurlaubs bezogene Gehalt nicht übersteigen.</u></p> <p><u>3 Die Rückzahlungspflicht entfällt bei Tod oder Invalidität der betroffenen Person.</u></p> <p><u>4 Über Ausnahmen in Härtefällen entscheidet der zuständige Bereich.</u></p>	<p>Art. 26 Rückzahlungspflicht</p> <p>^{1 -2} [...].</p> <p>³ Stellvertretungskosten der Kirchgemeinden bei Studienurlauben von bernischen Pfarrerinnen und Pfarrern: Die Rückzahlungspflicht von staatlich besoldeten bernischen Pfarrerinnen und Pfarrern bezüglich Stellvertretungskosten ist geregelt in Art. 13 der staatlichen WB-Verordnung. Die Bestimmungen gelten analog für Inhaberinnen und Inhaber kircheneigener Pfarrstellen.</p> <p>⁴ [...]</p>	<p>Bei einem Austritt aus dem Dienst der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn soll die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter auch bei Studienurlauben weiterhin zu einer (u.U. anteilmässigen) Rückzahlung von Stellvertretungskosten verpflichtet sein. Es wird vorgeschlagen, hierzu eine eigene Bestimmung in Nachbildung der bisherigen kantonalen Regelung in das Weiterbildungsreglement aufzunehmen.</p>

① Neu	② Bisher	③ Bemerkungen
		<p><u>Kantonale Weiterbildungsverordnung:</u></p> <p>Art. 13 Rückzahlungsverpflichtung ¹ Tritt eine Pfarrerin oder ein Pfarrer während des Studienurlaubs oder innerhalb von zwei Jahren nach dessen Bezug aus dem Dienst im bernischen Kirchengebiet aus, hat sie oder er der Kirchgemeinde die durch den Studienurlaub verursachten Stellvertretungskosten wie folgt zurückzuzahlen: a bei Austritt während des Studienurlaubs: 100 Prozent; b bei Austritt im ersten Jahr nach dem Studienurlaub: 50 Prozent; c bei Austritt im zweiten Jahr nach dem Studienurlaub: 25 Prozent. ² Der zurückzuzahlende Betrag darf das während des Studienurlaubs bezogene Gehalt nicht übersteigen. ³ Die Rückzahlungsverpflichtung entfällt bei Tod oder Invalidität der betroffenen Person.</p>
<p><u>Art. 26b Rückzahlungspflicht: Studienurlaub anderer Mitarbeitenden</u></p> <p><u>Bei Studienurlaubs von Pfarrerinnen und Pfarrern in den Kantonen Jura und Solothurn sowie bei weiteren kirchlichen Mitarbeitenden regeln die Anstellungsbehörden im Rahmen des Bewilligungsverfahrens, ob und in welchem Umfang eine Rückzahlungspflicht zur Begleichung der verursachten Stellvertretungskosten besteht.</u></p>	<p>Art. 26 Rückzahlungspflicht ¹⁻³ [...]</p> <p>⁴ Stellvertretungskosten der Kirchgemeinden bei Studienurlaubs von Pfarrerinnen und Pfarrern in den Kantonen Jura und Solothurn sowie bei weiteren kirchlichen Mitarbeitenden: Eine Rückzahlungspflicht regeln die Behörden im Rahmen des Bewilligungsverfahrens.</p>	<p>Die Bestimmung führt den bisherigen Art. 26 Abs. 4 weiter. Sie ist als Empfehlung zu verstehen (Art. 2 Abs. 4).</p>
<p>VI. Schlussbestimmungen</p>	<p>VI. Schlussbestimmungen</p>	
<p>Art. 27 Verordnung ¹ Der Synodalrat regelt durch Verordnung soweit erforderlich Einzelheiten zu diesem Reglement. ² In der Verordnung regelt er insbesondere Einzelheiten - zu den verschiedenen Formen von Weiterbildun-</p>	<p>Art. 27 Verordnung ¹ Der Synodalrat regelt durch Verordnung soweit erforderlich Einzelheiten zu diesem Reglement. ² In der Verordnung regelt er insbesondere Einzelheiten - zu den verschiedenen Formen von Weiterbildun-</p>	<p>Abs. 2: Die Auflistung wird ergänzt um den Nachweis regelmässiger Weiterbildungen. Vgl. hierzu Art. 17 Abs. 1 lit. e.</p>

① Neu	② Bisher	③ Bemerkungen
<p>gen,</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>zum Nachweis regelmässiger Weiterbildungen vor dem Besuch eines Studienurlaubs,</u> - zum Bewilligungsverfahren; - zur Subventionierung des Besuch von Weiterbildungen und Supervisionen; - zu Formen und Inhalten des Studienurlaubs; - zum Verfahren bei Stellenlosigkeit unmittelbar nach der Ordination, Beauftragung oder Verleihung eines Diploms. 	<p>gen,</p> <ul style="list-style-type: none"> - zum Bewilligungsverfahren; - zur Subventionierung des Besuch von Weiterbildungen und Supervisionen; - zu Formen und Inhalten des Studienurlaubs; - zum Verfahren bei Stellenlosigkeit unmittelbar nach der Ordination, Beauftragung oder Verleihung eines Diploms. 	
<p>Art. 28 Beschwerdewesen</p> <p><u>¹ Lässt sich eine Streitigkeit in Anwendung dieses Reglements nicht einvernehmlich beilegen, kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter vom Synodalrat den Erlass einer anfechtbaren Verfügung verlangen.</u></p> <p><u>² Vorbehalten bleibt die Zuständigkeit der Anstellungsbehörde.</u></p> <p><u>³ Für das Verfahren und die Anfechtung von Verfügungen gelten die Bestimmungen des Gesetzes vom 21. März 2018 über die bernischen Landeskirchen und des Gesetzes vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege.</u></p>	<p>Art. 28 Beschwerdewesen</p> <p>Entscheide bezüglich Weiterbildung und Supervision, die durch die gesamtkirchlichen Dienste getroffen worden sind, können innert 10 Tagen dem Synodalrat vorgelegt werden. Für den Weiterzug an die Rekurskommission gelten die Bestimmungen des Reglements über die Rekurskommission vom 28. November 1995⁹.</p>	<p>Mit dieser Anpassung soll klargestellt werden, dass es der Synodalrat ist, welcher als erste Instanz verfügt. Damit kann vermieden werden, dass unter Umgehung des Synodalrates eine Verfügung direkt beim Verwaltungsgericht anfechtbar ist.</p>
<p>Art. 28a Übergangsbestimmung: Anrechenbare Dienstjahre</p> <p>Als Dienstjahre für den Studienurlaub nach Art. 17 Abs. 2 werden auch Dienstjahre angerechnet, welche die Amtsträgerin oder der Amtsträger vor dem 1. Juli 2012 als sozial-diakonische Mitarbeiterin oder sozial-diakonischer Mitarbeiter mit Wählbarkeit oder als Katechetin oder Katechet mit einem bernischen,</p>	<p>Art. 28a Übergangsbestimmung: Anrechenbare Dienstjahre</p> <p>Als Dienstjahre für den Studienurlaub nach Art. 17 Abs. 2 werden auch Dienstjahre angerechnet, welche die Amtsträgerin oder der Amtsträger vor dem 1. Juli 2012 als sozial-diakonische Mitarbeiterin oder sozial-diakonischer Mitarbeiter mit Wählbarkeit oder als Katechetin oder Katechet mit einem bernischen,</p>	

⁹ KES 34.310.

① Neu	② Bisher	③ Bemerkungen
solothurnischen oder äquivalenten katechetischen Diplom absolviert hat.	solothurnischen oder äquivalenten katechetischen Diplom absolviert hat.	
<p>Art. 29 <u>Inkrafttreten</u></p> <p><u>Das</u> Reglement tritt am 1. Januar 2009 in Kraft und ersetzt das Reglement für Weiterbildung und Supervision vom 6. Dezember 2000.</p>	<p>Art. 29 Änderung und Aufhebung früherer Erlasse, Inkrafttreten</p> <p>Das Organisationsreglement für die gesamtkirchlichen Strukturen und Dienste vom 5. Dezember 2001¹⁰ wird wie folgt geändert:</p> <p>Art. 13 Abs. 1 Bst b: Streichen von „die Weiterbildungskommission“.</p> <p>Das Reglement tritt am 1. Januar 2009 in Kraft und ersetzt das Reglement für Weiterbildung und Supervision vom 6. Dezember 2000.</p>	<p>Der erste Teil des Art. 29 hat keine Bedeutung mehr und kann daher im Rahmen dieser Teilrevision aufgehoben werden.</p> <p>Da es sich vorliegend um eine Teilrevision handelt, wird das Inkrafttreten in einem separaten Synodebeschluss geregelt. Die Teilrevision soll auf den 1. Januar 2020 in Kraft treten.</p>

hellgrün: indirekte Änderung durch Organisationsreglement

¹⁰ KES 34.210.