

Reglement für Weiterbildung und Supervision der kirchlichen Mitarbeitenden (Weiterbildungsreglement)

vom 27. Mai 2008

Die Synode beschliesst:

I. Allgemeines

Art. 1 Gegenstand

¹ Das Reglement regelt Grundsätze bezüglich

- a) Weiterbildung und Supervision und
- b) die Voraussetzungen für deren Subventionierung durch die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn.

Art. 2 Allgemeines, Vorbehalt

¹ Für staatlich besoldete bernische Pfarrerrinnen und Pfarrer gilt als übergeordnetes Recht die Verordnung über die Weiterbildung und den Studienurlaub für Pfarrerrinnen und Pfarrer der Landeskirchen¹ des Regierungsrates des Kantons Bern vom 9. November 2005 (im Folgenden: staatliche WB-Verordnung).

² Inhaberinnen und Inhaber von kirchgemeindeeigenen Pfarrstellen im Kanton Bern sind in ihren Rechten und Pflichten sowie in der Berufsausübung den staatlich besoldeten Pfarrerrinnen und Pfarrern gleichgestellt (Verordnung über die kirchgemeindeeigenen Pfarrstellen vom 14. Juni 1995², Art. 5 Abs. 1).

³ Kirchgemeinden und Bezirke können bezüglich Weiterbildung und Supervision von Pfarrerrinnen und Pfarrern eigene Regelungen erlassen, soweit diese nicht diesem Reglement, den Verordnungen des Synodalarates zum Reglement oder staatlichem Recht widersprechen.

¹ BSG 414.111.

² KES 31.210.

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 betr. Weiterbildung und Supervision anzuwenden wie in diesem Reglement.

Art. 3 Geltungsbereich

¹ Das Reglement findet Anwendung für Kirchgemeinden (inkl. Kirchgemeindeverbände) und Bezirke im Gebiet der Ref. 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, Heimen oder Gefängnissen tätig, auch als Verweserinnen/Verweser mit Anstellungsvertrag;
- b) Sozial-diakonische Mitarbeitenden (SDM), auch in Spezialaufgaben (wie Jugendarbeit) Tätige, wenn sie über die Wählbarkeit als SDM verfügen;
- c) Katechetinnen und Katecheten mit einem bernischen, solothurnischen oder äquivalenten Katechet/innen-Diplom;
- d) Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildnern mit einem eidgenössischen Fachausweis "Ausbilder/Ausbilderin", mit einem eidgenössischen Diplom "Ausbildungsleiter/Ausbildungsleiterin" oder "Dipl. Erwachsenenbildner/Erwachsenenbildnerin HF".

II. Grundsätze

Art. 4 Weiterbildung als Pflicht und Recht

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.

² Die vorgesetzten Behörden sorgen dafür, dass ihre Mitarbeitenden sich weiterbilden. Sie gewährleisten, dass dies regelmässig geschieht.

³ Es wird empfohlen, bei einer Anstellung von 100 % von einer Minimalanforderung im Umfang von 15 Tagen pro fünf Jahre auszugehen (bei Teilzeitanstellungen entsprechend prozentual weniger).

⁴ Eine klar umrissene Verpflichtung zur Weiterbildung besteht für Pfarrerinnen und Pfarrer in den ersten fünf Amtsjahren (WeA-Programm als Ergänzung zur allgemeinen Weiterbildung).

Art. 5 Bezug zur beruflichen Tätigkeit

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.

² Die Auswahl von Weiterbildungen ist im Rahmen von Mitarbeitenden-Gesprächen zu thematisieren.

³ Auf Wunsch berät die Fachstelle Weiterbildung (pwb) Behörden und Mitarbeitende bei der Planung von Weiterbildungen und Supervisionen.

III. Bewilligung, Freistellung und Stellvertretung

Art. 6 Bewilligung

¹ Zuständig für die Bewilligung ist die jeweilige vorgesetzte Behörde (bei bernischen Pfarrerinnen und Pfarrern unter Beachtung der Vorgaben der staatlichen WB-Verordnung).

² Die vorgesetzte Behörde legt fest, wie viele Mitarbeitende in einem Jahr und wie viele gleichzeitig einen Studienurlaub beziehen können. Sie ordnet auch die Reihenfolge.

³ Die inhaltliche Feinplanung von Studienurlauben ist durch die gesamt-kirchlichen Dienste der Ref. Kirchen Bern-Jura-Solothurn genehmigen zu lassen.

Art. 7 Freistellung: Grundsätzliches

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.

² Als Vor- oder Nachbezug auf jeweils ein Jahr kann eine Freistellung bis zu zehn Tagen pro Jahr erfolgen.

³ Die Weiterbildungszeit von Katechetinnen und Katecheten ist in der Berechnung des Arbeitspensums bereits berücksichtigt (Richtlinien für die Arbeit der Unterweisenden vom 11. August 2004³, Kap. 2.2). Es ist folglich keine zusätzliche Freistellung vorzunehmen, ausser wenn es sich um Weiterbildungen handelt, die länger dauern als die pro Jahr üblicherweise vorgesehene Weiterbildungszeit.

³ KES 44.020.

Art. 8 Freistellung: Einzelregelungen betr. Pfarrerinnen und Pfarrer in den ersten Amtsjahren

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.

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.

Art. 9 Freistellung: Langzeitweiterbildungen

¹ Für den Besuch von Langzeitweiterbildungen ist bei einem Anstellungsgrad von mind. 80 % eine Freistellung von max. 15 Arbeitstagen pro Jahr während max. vier Jahren möglich.

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.

³ Bei Teilzeitanstellungen unter 40 % ist keine Freistellung vorgesehen.

⁴ Pfarrerinnen und Pfarrer, die als Verweserin/Verweser angestellt sind, haben keinen Anspruch auf Freistellung für den Besuch von Langzeitweiterbildungen.

Art. 10 Freistellung: Studienurlaub

¹ Ein Studienurlaub dauert höchstens sechs Monate.

² Er kann in Teilen von mindestens zwei Monaten bezogen werden.

³ Er kann für Ferien unterbrochen werden, wenn die einzelnen Studienurlaubsteile vor und nach den Ferien eine Dauer von mindestens zwei Monaten aufweisen.

⁴ In den Jahren, in denen Studienurlaub bezogen wird, ist ausserhalb der Studienurlaubsmonate keine weitere Freistellung für Weiterbildung oder Supervision möglich.

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.

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.

IV. Weitere Regelungen zu einzelnen Formen von Weiterbildung und zur Supervision.

Art. 13 Übersicht

- ¹ Kurze Weiterbildungen: Sie bieten die Gelegenheit, berufliche Erfahrungen zu reflektieren, punktuell Neues zu lernen und den kollegialen Austausch zu pflegen.
- 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.
- 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.
- 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.
- ⁵ Supervision: Sie ist ein Instrument zur kontinuierlichen Reflexion der beruflichen Tätigkeit. Die professionelle Kompetenz und die Qualität der Berufsausübung werden dadurch erhöht.

Art. 14 Weiterbildung von Pfarrerinnen und Pfarrern in den ersten fünf Amtsjahren: Konzept

- 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).

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.

³ Der Synodalrat kann beschliessen, ein WeA-Programm auch für weitere Mitarbeitende anzubieten und die entsprechenden Fachstellen beauftragen, ein solches zu konzipieren.

Art. 15 Weiterbildung von Pfarrerinnen und Pfarrern in den ersten fünf Amtsjahren: Verpflichtung

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.

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.

³ Die Fachstelle Weiterbildung (pwb) kontrolliert in Zusammenarbeit mit dem WeA-Sekretariat, 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 nachzukommen. Die vorgesetzte Behörde wird entsprechend informiert.

Art. 16 Langzeitweiterbildungen: Einstufung und Kontingente

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.

² Der Synodalrat legt für jede Berufsgruppe Jahres-Kontingente fest im Sinne eines für Langzeitweiterbildungen maximal vorgesehenen Geldbetrags.

Art. 17 Studienurlaub: Berechtigung

¹ Für den Bezug eines Studienurlaubs gelten laut staatlicher WB-Verordnung (Art. 7) folgende Voraussetzungen:

- a) Ein Beschäftigungsgrad von mindestens 50 %;
- b) die erfolgte Wahl auf Amtsdauer bzw. eine unbefristete Anstellung;
- c) mindestens zehn Dienstjahre innerhalb der Ref. Kirchen Bern-Jura-Solothurn in einer der für den Bezug von Studienurlaub berechtigten Berufsgruppen;

d) der Antritt des Studienurlaubs früher als drei Jahre vor Erreichen des Rücktrittsalters.

² Die Voraussetzungen gem. Bst. a und b müssen in jedem der anzurechnenden Dienstjahre erfüllt sein.

³ Ausserhalb der Ref. Kirchen Bern-Jura-Solothurn in einer vergleichbaren Anstellung geleistete Dienstjahre werden zur Hälfte angerechnet, sofern während der anzurechnenden Jahre kein Studienurlaub bezogen worden ist.

⁴ Ein Studienurlaub kann unter dem Vorbehalt von Art. 10 Abs. 2 nur einmal bezogen werden.

Art. 18 Studienurlaub: Vorgehen bei Abbruch

¹ Wird ein Studienurlaub wegen Krankheit oder Unfall abgebrochen, besteht ein Anspruch auf Nachbezug des noch nicht bezogenen Urlaubs.

² Wird ein Studienurlaub aus privaten Gründen abgebrochen, entfällt der Anspruch auf Nachbezug.

³ Die vorgesetzte Behörde und die Fachstelle Weiterbildung (pwb) sind unverzüglich über den Abbruch des Studienurlaubs zu informieren.

⁴ Die zeitliche Festsetzung des Nachbezugs ist durch die vorgesetzte Behörde zu bewilligen und der Fachstelle Weiterbildung (pwb) mitzuteilen.

⁵ Bei staatlich besoldeten bernischen Pfarrerrinnen 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.

Art. 19 Studienurlaub: Gehaltsabzug

¹ Die staatliche WB-Verordnung (Art. 10) regelt einen Gehaltsabzug für staatlich besoldete bernische Pfarrerrinnen und Pfarrer.

² Bei Inhaberinnen und Inhabern kirchgemeindeeigener Pfarrstellen wenden die vorgesetzten Behörden diese Bestimmungen analog an.

³ Bei Studienurlaubs von Pfarrerrinnen und Pfarrern in den Kantonen Jura und Solothurn sowie bei weiteren kirchlichen Mitarbeitenden regeln die vorgesetzten Behörden die Frage eines Gehaltsabzuges im Rahmen des Bewilligungsverfahrens.

Art. 20 Studienurlaub: Berichterstattung

Verlauf und Ertrag des Studienurlaubs sind zuhanden der vorgesetzten Behörde und der Fachstelle Weiterbildung (pwb) in einem Bericht festzu-

halten.

Art. 21 Supervisionen: Formen

¹ Supervisionen können von Einzelnen, Gruppen und Teams in Anspruch genommen werden.

V. Subventionierung von Weiterbildung und Subvention

Art. 22 Voraussetzungen

¹ Eine Subventionierung der Weiterbildung der in Art. 3 Abs. 2 genannten Berufsgruppen durch die Ref. Kirchen Bern-Jura-Solothurn erfolgt unter folgenden Voraussetzungen:

- a) Aufnahme in den Kirchendienst der Ref. Kirchen Bern-Jura-Solothurn oder Ausweis über einen vom Synodalrat anerkannten Ausbildungsabschluss. Ob eine Ausbildung anerkannt ist, wird im Auftrag der Fachstelle Weiterbildung (pwb) durch die entsprechenden Bereiche der gesamtkirchlichen Dienste festgestellt;
- b) Beschäftigung im Rahmen eines voll- oder teilzeitlichen Anstellungsverhältnisses.

² In Zeiten, in denen Mitarbeitende von ihrer beruflichen Tätigkeit aufgrund eines Arztzeugnisses vollumfänglich freigestellt sind, werden keine Weiterbildungen subventioniert.

³ Aufgrund der finanziellen Situation kann der Synodalrat die Ansätze für die Subventionierung von Weiterbildungen und Supervisionen herabsetzen.

⁴ Subventionen werden erst dann ausgerichtet, wenn die vorgesetzte Behörde die Weiterbildung bewilligt hat und allfällige weitere gemäss diesem Reglement involvierte Stellen zugestimmt haben.

⁵ Bei Stellenlosigkeit unmittelbar nach der Ordination oder Verleihung eines Diploms durch die Ref. Kirchen Bern-Jura-Solothurn können Weiterbildungen durch die Ref. Kirchen Bern-Jura-Solothurn bewilligt und subventioniert werden. Das Nähere regelt der Synodalrat.

Art. 23 Grundsätze

¹ Subventioniert werden Kurse aus dem offiziellen Angebot der schweizerischen Landeskirchen und Kurse anderer Anbietender.

² Angebote, die im Auftrag der reformierten Landeskirchen der Schweiz durchgeführt werden, werden höher subventioniert als Angebote anderer

Anbietender.

³ Falls Bereiche der gesamtkirchlichen Dienste selber keine oder nur wenige Weiterbildungen anbieten, definieren sie, welche Weiterbildungen höher zu subventionieren sind.

⁴ Der Anstellungsmodus (Stellvertretung oder feste Anstellung) und der Beschäftigungsgrad haben keinen Einfluss auf die Höhe der Subvention.

⁵ Der Besuch einer Langzeitweiterbildung wird während max. vier Jahren subventioniert.

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.

Art. 24 Einschränkungen

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).

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.

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.

⁴ Supervisionen werden in folgenden Fällen nicht subventioniert:

- 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.

Art. 25 Kostenrahmen

¹ Die jährlichen Höchstansätze für Subventionen seitens der Ref. Kirchen Bern-Jura-Solothurn betragen:

- a) Kurze Weiterbildungen: Fr. 800 für Angebote, die im Auftrag der reformierten Landeskirchen der Schweiz durchgeführt oder von diesen anstelle eigener Angebote empfohlen werden bzw. Fr. 400 für solche anderer Anbietender;
- b) Weiterbildung in den ersten Amtsjahren (WeA): Fr. 800 für Seminare (SeA), Fr. 950 für Fachcoachings (FeA), Fr. 1'150 für individuelle Coachings (CeA);
- c) Langzeitweiterbildungen: Fr. 1'500 für Angebote, die im Auftrag der reformierten Landeskirchen der Schweiz durchgeführt oder von diesen anstelle eigener Angebote empfohlen werden bzw. Fr. 1'000 für Angebote anderer Anbietender; Zertifikats- oder Diplomweiterbildungen im Auftrag der reformierten Landeskirchen der Schweiz, die konzentriert während eines Kalenderjahres durchgeführt werden: Fr. 3'000;
- d) Supervisionen: Fr. 500.

² Der Synodalrat kann die Höchstansätze für Subventionen der Teuerung anpassen.

Art. 26 Rückzahlungspflicht

¹ Subventionen der Ref. 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.

² Beiträge von Kirchgemeinden an Langzeitweiterbildungen von Pfarrerrinnen und Pfarrern sowie weiteren kirchlichen Mitarbeitenden: Eine Rückzahlungspflicht regeln die Behörden im Rahmen des Bewilligungsverfahrens.

³ Stellvertretungskosten der Kirchgemeinden bei Studienurlauben von bernischen Pfarrerrinnen und Pfarrern: Die Rückzahlungspflicht von staatlich besoldeten bernischen Pfarrerrinnen und Pfarrern bezüglich Stellvertretungskosten ist geregelt in Art. 13 der staatlichen WB-Verordnung. Die Bestimmungen gelten analog für Inhaberinnen und Inhaber kirchgemeindeeigener Pfarrstellen.

⁴ Stellvertretungskosten der Kirchgemeinden bei Studienurlauben von Pfarrerrinnen und Pfarrern in den Kantonen Jura und Solothurn sowie bei weiteren kirchlichen Mitarbeitenden: Eine Rückzahlungspflicht regeln die Behörden im Rahmen des Bewilligungsverfahrens.

VI. Schlussbestimmungen

Art. 27 Verordnung

¹ Der Synodalrat erlässt Verordnungen zu diesem Reglement bezüglich Weiterbildung und Supervision von Pfarrerinnen und Pfarrern, von Sozialdiakonischen Mitarbeitenden (SDM), von Katechetinnen und Katecheten sowie von Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildnern.

² In der Verordnung regelt er insbesondere Einzelheiten

- zu den verschiedenen Formen von Weiterbildungen;
- zum Bewilligungsverfahren;
- zur Subventionierung des Besuch von Weiterbildungen und Supervisionen;
- zu Formen und Inhalten des Studienurlaubs;
- zum Verfahren bei Stellenlosigkeit unmittelbar nach der Ordination oder Verleihung eines Diploms durch die Ref. Kirchen Bern-Jura-Solothurn.

Art. 28 Beschwerdewesen

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 1995⁴.

Art. 29

Das Organisationsreglement für die gesamtkirchlichen Strukturen und Dienste vom 5. Dezember 2001⁵ wird wie folgt geändert:

- Art. 13 Abs. 1 Bst b: Streichen von „die Weiterbildungskommission“.

Das Reglement tritt am 1. Januar 2009 in Kraft und ersetzt das Reglement für Weiterbildung und Supervision vom 6. Dezember 2000.

Bern, 27. Mai 2008

NAMENS DER SYNODE
Der Präsident: *Cédric Némitz*
Der Sekretär: *Hansruedi Schmutz*

⁴ KES 34.310.

⁵ RLE 34.210.